

UNIVERSIDAD NACIONAL JOSÉ MARÍA ARGUEDAS

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EMPRESA

Escuela Profesional de Administración de Empresas



**RESILIENCIA Y MOTIVACIÓN LABORAL EN EL CONTEXTO
COVID-19 DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA UNIDAD
DE GESTIÓN
EDUCATIVA LOCAL ANDAHUAYLAS - 2022**

Tesis para optar el título profesional de Licenciado en
Administración de Empresas

Presentado por:

JHOSELIN SADITH TITO INFANZÓN

Andahuaylas, Perú

2024

UNIVERSIDAD NACIONAL JOSÉ MARÍA ARGUEDAS

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EMPRESA

Escuela Profesional de Administración de Empresas



**RESILIENCIA Y MOTIVACIÓN LABORAL EN EL CONTEXTO
COVID-19 DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA UNIDAD
DE GESTIÓN
EDUCATIVA LOCAL ANDAHUAYLAS - 2022**

JHOSELIN SADITH TITO INFANZÓN

Asesor:

Mgtr. Sandy Guillen Cuba

Andahuaylas, Perú

2024



**UNIVERSIDAD NACIONAL
JOSÉ MARÍA ARGUEDAS**

Licenciada por la Sunedu

BACHILLER



**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EMPRESA
ESUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS**

ANEXO 22

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

En el local académico de Ccoyahuacho de la Universidad Nacional José María Arguedas, ubicado en la Av. José María Arguedas s/n, distrito de San Jerónimo, de la provincia de Andahuaylas, siendo las *11:00* horas del día *31* del mes de *MAYO* del año dos mil *2024*, en atención a la Resolución Decanal N° *347*-2024-UNA/JMA/FCE-D, se reunieron el

Dr. Felipe Rafael Valle Díaz presidente,
Mg. Edevin Meocan Cáceres secretario
y *CPC Gado Pedro E. Campos Pelus* vocal, integrantes del

jurado evaluador del informe final de tesis titulado:

Resiliencia y motivación laboral en el contexto COVID-19 del personal administrativo de la Unidad de Gestión Educativa Local Andahuaylas - 2022

cuyo autor(a) es el(la) Bachiller en Administración de Empresas *Jhoselin Sadith Tito Inajayzon*; cuyo asesor es el *Mg. Sandy Guillen Cuba*, con el propósito de proceder a la exposición y defensa de dicha tesis.

Luego de la sustentación de la tesis, el jurado evaluador ACORDÓ: *Aprobada* por *unanimidad* al(la) Bachiller en Administración de Empresas *Jhoselin Sadith Tito Inajayzon* obteniendo la siguiente calificación y mención:

Nota en escala vigesimal		Mención
Números	Letras	
<i>16</i>	<i>Distinta</i>	<i>Muy buena</i>

En señal de conformidad, se procede a la firma de la presente acta en tres (03) ejemplares.

[Signature]
(Grado académico, título profesional, Nombres y apellidos)
Presidente del jurado evaluador

[Signature]
(Grado académico, título profesional, Nombres y apellidos)
Secretario del jurado evaluador

[Signature]
(Grado académico, título profesional, Nombres y apellidos)
Vocal del jurado evaluador





**UNIVERSIDAD NACIONAL
JOSÉ MARÍA ARGUEDAS**
Compromiso por la Salud



FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EMPRESA
UNIDAD DE INVESTIGACIÓN

CONSTANCIA DE FILTRO DE SIMILITUD

Nº 022-2024-UNAJMA-FCE-UI/D

Quiénes suscriben:

COMISIÓN DE LA UNIDAD DE INVESTIGACIÓN DE LA FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EMPRESA;

Hacen constar,

Que, la tesis denominada: Resiliencia y motivación laboral en el contexto COVID-19 del personal administrativo de la Unidad de Gestión Educativa Local Andahuaylas - 2022, presentada por la Bachiller JHOSELIN SADITH TITO INFANZÓN, cuya asesora es la Mgr. Sandy Guillén Cuba, fue sometida al testeo de reporte de similitud, a través del software antiplagio Turnitin, encontrándose con un porcentaje de similitud del (12%), el mismo que según el Art. 50. literal h. del Reglamento de Grados y Títulos de la UNAJMA, se encuentra en el rango de *no más del 30% de similitud (...)*.

Se expide la presente constancia a solicitud de la interesada para los fines que estime por conveniente.

San Jerónimo, 21 de setiembre de 2024.

(Mgtr. Gracia Valverde Mamani)
Directora (e) de la Unidad de Investigación de la FCE

(Mgtr. Rogelio Domingo Cahua Tapia)
Membro de la Comisión de la UI-FCE

(Mgtr. Jibenal Mendoza Valenzuela)
Membro de la Comisión de la UI-FCE

UNAJMA
C.A.
Alicante



Local Administrativo Central - Jr. Juan Francisco Ramos N° 280 - Andahuaylas.
Local Tarma - Centro Pre Universitario y Centro de Idiomas: J. Sol Naciente S/N - San Jerónimo.
Local Académico Santa Rosa - Carr. Prof. (Ing. Agroindustrial e Ing. Ambiental): Av. 28 de Julio N° 1103 - Talavera.
Local Académico Ccoyahuacho - Carr. Prof. (Ing. De Sistemas, Administración de Empresas, Contabilidad y Educación Primaria Intercultural): Av. José María Arguedas S/N - San Jerónimo.



NOMBRE DEL TRABAJO

RESILIENCIA Y MOTIVACIÓN LABORAL EN EL CONTEXTO COVID-19 DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA UNIDAD DE

AUTOR

JHOSELIN SADITH TITO INFANZÓN

RECUENTO DE PALABRAS

22320 Words

RECUENTO DE CARACTERES

132862 Characters

RECUENTO DE PÁGINAS

118 Pages

TAMAÑO DEL ARCHIVO

2.6MB

FECHA DE ENTREGA

Sep 23, 2024 9:15 AM GMT-5

FECHA DEL INFORME

Sep 23, 2024 9:17 AM GMT-5

● **12% de similitud general**

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para cada base de datos.

- 12% Base de datos de Internet
- Base de datos de Crossref
- 1% Base de datos de publicaciones
- Base de datos de contenido publicado de Crossref

● **Excluir del Reporte de Similitud**

- Material bibliográfico
- Material citado
- Material citado
- Coincidencia baja (menos de 15 palabras)


Jhoselin Sadith
Tito Infanzón
70337125


Min. Superior de Educación y Ciencia



● **12% de similitud general**

Principales fuentes encontradas en las siguientes bases de datos:

- 12% Base de datos de Internet
- Base de datos de Crossref
- 1% Base de datos de publicaciones
- Base de datos de contenido publicado de Crossref

FUENTES PRINCIPALES

Las fuentes con el mayor número de coincidencias dentro de la entrega. Las fuentes superpuestas no se mostrarán.

1	hdl.handle.net Internet	5%
2	repositorio.unajma.edu.pe Internet	3%
3	repositorio.ucv.edu.pe Internet	1%
4	repositorio.usil.edu.pe Internet	<1%
5	repositorio.uwiener.edu.pe Internet	<1%
6	repositorio.upn.edu.pe Internet	<1%
7	repositorio.une.edu.pe Internet	<1%
8	repositorio.urp.edu.pe Internet	<1%

Handwritten signature and text:
 Thelma Sandoval
 Tello Sandoval
 70337125

Official stamp and signature:
 Micaela Sandoval
 Micaela Sandoval

Descripción general de fuentes

Reporte de similitud



9	repositorio.uandina.edu.pe Internet	<1%
10	repositorio.unsaac.edu.pe Internet	<1%
11	repositorio.unapiquitos.edu.pe Internet	<1%
12	repositorio.uladech.edu.pe Internet	<1%
13	repositorio.unc.edu.pe Internet	<1%
14	repositorio.unu.edu.pe Internet	<1%
15	repositorio.utea.edu.pe Internet	<1%
16	repositorio.udh.edu.pe Internet	<1%
17	repositorio.unas.edu.pe Internet	<1%


Thales Anjoszun
70337125


M^{ra} Nancy Guzmán Caba
Directora

Descripción general de fuentes

DEDICATORIA

A Dios, por estar siempre presente en mi vida, y ser mi fuente de fortaleza.

A la Virgen de Cocharcas, al Señor de Huanca y al niño Jesús de Reyes, por bendecir mi camino, por ayudarme a superar cada obstáculo que tuve y no permitir que me rinda.

A mis padres, mi amor eterno mi padre Jesús Tito hasta el cielo, quien me guía para seguir cumpliendo mis metas; con todo mi amor y mi ser, a mi motivo de vida y superación, mi querida Madre Rocío Pilar por todo el amor y apoyo incondicional que me brinda.

A mis hermanas, Shadira Masshiel y Flora Pilar por motivarme y ser mi inspiración para cumplir mis sueños, esperando que algún día logren sus metas Dios mediante.

A mi compañero de vida, Cristhian Marco, por ayudarme a estar logrando cada una de mis objetivos, quien siempre me impulsa para seguir desarrollándome como profesional.

A mis padrinos, Wilfredo y Honorata por su respaldo, con quienes comparto momentos de tristeza y felicidad.

A mis tres tesoros, Liah, Harry y Jade quienes me enseñaron el amor más puro y noble desde que llegaron a mi vida.

AGRADECIMIENTO

Agradezco de forma muy especial a la Universidad Nacional José María Arguedas, mi alma mater por brindarme una formación académica de calidad.

También agradezco a los docentes que me impartieron sus conocimientos, experiencias durante los cinco años de mi formación profesional.

A la Mgtr. Sandy Guillen Cuba, asesora del presente trabajo de investigación, quien con sus conocimientos y exigencia constante me encaminó para el desarrollo de este trabajo, apoyándome en todo momento.

A los miembros de mi jurado evaluador Dr. Felipe Rafael Valle Diaz en su condición de presidente, Mgtr. Edwin Mescoco Cáceres en calidad de secretario y Mgtr. Godofredo Campos Peláez vocal, por haberme orientado durante la elaboración del presente trabajo de investigación.

A la Unidad de Gestión Educativa Local Andahuaylas por darme la oportunidad y abrir sus puertas brindándome todas las facilidades para el desarrollo de la investigación.

PRESENTACIÓN

Según las normativas, se aborda el dilema de esta investigación enfocada en obtener el título de Licenciado en Administración de Empresas, titulada: ¿Cuál es la relación entre la resiliencia y la motivación laboral durante la pandemia COVID-19 en el personal administrativo de la UGEL Andahuaylas en 2022? En respuesta a este problema, el objetivo es evaluar cómo se relacionan la resiliencia y la motivación laboral en el contexto de la pandemia COVID-19 entre el personal administrativo de la UGEL Andahuaylas en 2022. Para lograr este propósito, se desarrolló un cuestionario utilizando una escala tipo Likert con 28 ítems. Este cuestionario fue validado por tres expertos en el campo y se evaluó su consistencia interna mediante el coeficiente de Cronbach. Con la certeza de la fiabilidad del instrumento, se administró el cuestionario a los 34 empleados permanentes de la UGEL Andahuaylas. Para el análisis de los resultados, se utilizó el software estadístico SPSS versión 27, concluyendo que existe una relación significativa entre la resiliencia y la motivación laboral en el entorno de trabajo de la UGEL Andahuaylas.

ÍNDICE GENERAL

DEDICATORIA	viii
AGRADECIMIENTO	ix
PRESENTACIÓN	x
ÍNDICE DE TABLAS	xiv
ÍNDICE DE FIGURAS	xv
ÍNDICE DE ANEXOS.....	xvi
RESUMEN.....	xvii
ABSTRACT	xviii
CHUMASQA	xix
INTRODUCCIÓN	20
CAPÍTULO I: PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN.....	21
1.1. Planteamiento del problema.....	21
1.2. Formulación del problema	24
1.2.1. Problema general	24
1.2.2. Problemas específicos	24
1.3. Delimitación de la investigación.....	24
1.4. Justificación.....	25
1.5. Objetivos.....	26
1.5.1. Objetivo general.....	26
1.5.2. Objetivos específicos	26
CAPÍTULO II: FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA DE LA INVESTIGACIÓN	27
2.1. Antecedentes.....	27
2.1.1. Antecedentes internacionales	27
2.1.2. Antecedentes nacionales	29
2.1.3. Antecedentes regionales.....	32

2.2. Marco teórico	33
2.2.1. Definición de Resiliencia	33
2.2.2. Definición de motivación	35
2.3. Marco conceptual.....	40
2.4. Marco institucional	41
CAPÍTULO III: METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN.....	44
3.1. Hipótesis.....	44
3.1.1. Hipótesis general.....	44
3.1.2. Hipótesis específicas	44
3.2. Variables.....	44
3.3. Operacionalización de la variable	44
3.4. Metodología	47
3.4.1. Método de la investigación	47
3.4.2. Enfoque de la investigación.....	47
3.4.3. Tipo de investigación	47
3.4.4. Nivel de investigación	47
3.4.5. Diseño de investigación	47
3.5. Población y muestra de estudio.....	48
3.5.1. Muestra	49
3.6. Técnica e instrumentos de recolección de datos.....	50
3.6.1. Técnicas.....	50
3.6.2. Instrumentos.....	50
3.7. Métodos de análisis de datos.....	51
3.7.1. Juicio de Expertos	51
3.7.2. Medición de fiabilidad	52

3.7.3. Método de análisis	52
3.7.4. SPSS V27 (Statistical Packge for the Social Sciences).....	52
3.7.5. Coeficiente de fiabilidad de instrumento.....	53
3.8. Prueba de normalidad	53
3.9. Correlación de Pearson	54
3.9.1. Contrastación estadística de hipótesis	55
CAPÍTULO IV: PRESENTACIÓN DE RESULTADOS.....	56
4.1. Resultados de investigación.....	56
4.1.1. Fiabilidad de instrumento	56
4.2. Prueba de normalidad	58
4.2.1. Frecuencias de datos generales.....	59
4.2.2. Frecuencias de datos de variables y dimensiones	63
4.3. Contrastación estadística de hipótesis	69
4.3.1. Prueba de hipótesis con la correlación de Pearson	69
CAPÍTULO V: DISCUCIÓN	75
CONCLUSIONES.....	81
RECOMENDACIONES	83
REFERENCIAS	85
ANEXOS.....	93

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1: Operacionalización de variables.....	45
Tabla 2: Población.....	49
Tabla 3: Valores de confiabilidad.....	53
Tabla 4: Baremo de coeficiencia de correlación de Pearson.....	54
Tabla 5: Fiabilidad de variables de resiliencia y motivación laboral.....	56
Tabla 6: Fiabilidad de variables resiliencia.....	57
Tabla 7: Fiabilidad de variable motivación.....	57
Tabla 8: Prueba de normalidad.....	58
Tabla 9: Resultados de frecuencias de género.....	59
Tabla 10: Resultados de frecuencias de edad.....	60
Tabla 11: Resultados de frecuencias de tiempo de servicios.....	61
Tabla 12: Resultados de frecuencias de nivel de estudios.....	62
Tabla 13: Resultados de frecuencias de la variable resiliencia.....	63
Tabla 14: Resultados de frecuencias de la variable motivación laboral.....	64
Tabla 15: Resultados de frecuencias de competencia personal.....	65
Tabla 16: Resultados de frecuencias de aceptación de uno mismo y de la vida...66	
Tabla 17: Resultados de frecuencias de la dimensión factores higiénico.....	67
Tabla 18: Resultados de frecuencias de la dimensión factores motivacionales....	68
Tabla 19: Correlación entre resiliencia y motivación laboral.....	69
Tabla 20: Correlación entre competencia personal y factores higiénicos.....	71
Tabla 21: Correlación entre competencia personal y factores motivacionales.....	72
Tabla 22: Correlación aceptación de uno mismo y de la vida y factores higiene...73	
Tabla 23: Correlación aceptación de uno mismo y factores motivacionales.....	74

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1: Esquema del diseño correlacional.....	48
Figura 2: Porcentajes de frecuencias de género.....	59
Figura 3: Porcentajes de frecuencias de edad.....	60
Figura 4: Porcentajes de frecuencias de tiempo de servicios.....	61
Figura 5: Porcentajes de frecuencias de nivel de estudios.....	62
Figura 6: Porcentaje de frecuencias de la variable resiliencia.....	63
Figura 7: Porcentaje de frecuencias de la variable motivación laboral.....	64
Figura 8: Porcentaje de frecuencias de competencia personal.....	65
Figura 9: Porcentaje de frecuencias de aceptación de uno mismo y de la vida....	66
Figura 10: Porcentaje de frecuencias de la dimensión factores higiénicos.....	67
Figura 11: Porcentajes de frecuencias de la dimensión factores motivación.....	68

ÍNDICE DE ANEXOS

Anexo 01: Matriz de consistencia de la investigación.....	94
Anexo 02: Matriz de la operacionalización de variables.....	96
Anexo 03: Matriz de instrumento de recojo de datos.....	98
Anexo 04: Instrumento de recolección de datos.....	101
Anexo 05: Ficha de validación por criterio de jueces o experto.....	106
Anexo 06: Organigrama de la UGEL Andahuaylas.....	109
Anexo 07: Relación de trabajadores nombrados UGEL Andahuaylas.....	110
Anexo 08: Fotografías de la investigación.....	115
Anexo 09: Fotografías del registro de la observación y cuaderno de campo.....	117

RESUMEN

El propósito de este estudio fue evaluar el grado de relación entre la resiliencia y la motivación laboral durante la pandemia COVID-19 en el personal administrativo de la Unidad de Gestión Educativa Local Andahuaylas. Este trabajo adoptó un enfoque cuantitativo, utilizando un diseño de investigación no experimental de tipo correlacional y nivel relacional. La muestra estuvo compuesta por 34 trabajadores administrativos seleccionados mediante un método no probabilístico. La fiabilidad del cuestionario se evaluó utilizando el coeficiente alfa de Cronbach, obteniéndose valores de 0.728 para la resiliencia y 0.733 para la motivación laboral. El estudio reveló una correlación positiva muy alta de 0.992, indicando una relación directa entre la resiliencia y la motivación laboral. Además, el nivel de significancia (0.001) confirma la validez de los resultados obtenidos con la muestra utilizada. En resumen, se encontró que durante la pandemia COVID-19 en la UGEL Andahuaylas, existe una relación significativa donde una mayor resiliencia se relaciona con un mayor nivel de motivación laboral entre el personal administrativo.

Palabras claves: resiliencia, motivación, motivación laboral, COVID-19, competencia personal, aceptación de uno mismo y de la vida, factor motivacional, factor de higiene.

ABSTRACT

The purpose of this work was to evaluate the degree of relationship between resilience and work motivation in the environment of the COVID-19 pandemic, of the administrative staff of the Andahuaylas Local Educational Management Unit. This work has a quantitative approach, non-experimental type of research, relational level, design, non-experimental, transversal, correlational. The sample consisted of 34 administrative workers of the institution, chosen through a non-probabilistic method. The reliability and stability of the questionnaire was assessed using Cronbach's alpha coefficient, and values of 0.728 were obtained for resilience and 0.733 for work motivation. The study revealed a very high positive correlation of 0.992, which indicates a degree of direct relationship between resilience and work motivation. Furthermore, the significance level (0.001) confirms that the findings are based on the sample. In summary, it was found that, with greater resilience, a higher level of work motivation is also experienced in the environment of the COVID-19 pandemic among the administrative staff of the UGEL Andahuaylas.

Keywords: resilience, motivation, work motivation, COVID-19, personal competence, acceptance of self and life, motivational factor, hygiene factor

CHUMASQA

Kay llamkaypa munayninga karqan chaninchanapaqmi grado de relación nisqa resilienciawan llamkay kallpanchakuywan COVID-19 pandemia pachamamapi, Unidad de Gestión Educativa Local Andahuaylas nisqapi llamkaqkunapa. Kay llamkayqa enfoque cuantitativo nisqayuqmi, tipo de investigación mana experimental nisqayuq, nivel relacional nisqayuq, diseño nisqayuq, mana experimental nisqayuq, transversal nisqayuq, correlacional nisqayuq. Chay muestrapiqa 34 institucionpa administrativo llamkaqkunam karqaku, chaykunatam akllarqaku método no probabilístico nisqawan. Chay tapukuypa confiabilidadnin, estabilidadninpas chaninchasqam karqa coeficiente alfa de Cronbach nisqawan, chaymantam 0,728 valores nisqakuna tarikurqa resilienciapaq, 0,733 llamkay kallpanchanapaq. Kay yachayqa rikuchirqa huk ancha hatun correlación positiva 0,992, chaymi qawachin huk grado de relación directa resilienciawan llamkay kallpanchakuywan. Chaymantapas, nivel de significancia (0,001) nisqa, chay tarikuykuna muestrapi hapipakusqanmantam qawarichin. Resumenpi, tarikurqa, aswan resilienciawan, aswan hatun nivel de motivación de trabajo nisqapas rikukunmi COVID-19 pandemia nisqanpi UGEL Andahuaylas nisqapi llamkaqkuna administrativo nisqapi.

Sapaq simikuna: Resiliencia, motivación, llamkay kallpanchakuy, COVID-19, competencia personal, kikinmanta hinaspas kawsayta chaskikuy, factor motivacional, factor higiene.

INTRODUCCIÓN

Es crucial que los trabajadores de una organización posean capacidad de resiliencia, ya que esta habilidad no solo equilibra emocionalmente frente a situaciones difíciles, sino que también impulsa la motivación para realizar sus tareas tanto en la vida personal como laboral.

El estudio se enfocó en determinar cómo la resiliencia se relaciona con la motivación laboral del personal administrativo de la UGEL Andahuaylas durante el contexto del COVID-19 en el año 2022.

En el capítulo I, se introduce el tema proporcionando una visión general del estudio que facilita la presentación del problema central y específico, además de delinearse los objetivos, el capítulo II aborda la base teórica que sustenta la investigación, el capítulo III detalla la metodología utilizada, incluyendo el tipo y diseño de investigación, la técnica de recopilación y análisis de datos, así como la operacionalización de variables, y la descripción de la población y muestra, en el capítulo IV presenta los hallazgos obtenidos, donde se evaluó la validez del cuestionario mediante el coeficiente alfa de Cronbach y se aplicaron técnicas estadísticas para analizar las variables y dimensiones, incluyendo análisis estadístico descriptivo e inferencial, en el capítulo V comprende la discusión, donde se comparan, contrastan y discuten los resultados obtenidos en relación con estudios previos.

Finalmente, se incluyen las conclusiones, recomendaciones, la bibliografía consultada y los anexos que enriquecen el estudio.

CAPÍTULO I

PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. Planteamiento del problema

Después de la crisis global provocada por la pandemia del COVID-19, el personal administrativo de numerosas organizaciones tanto públicas como privadas se vio afectado significativamente, especialmente con la introducción del trabajo remoto. Según Parizaca y Vera (2022), la pandemia afectó todos los sistemas, generando escasez de equipos de protección personal, problemas de organización y gestión, falta de recursos humanos, y desafíos en adaptabilidad, motivación y resiliencia en diversas instituciones. Existía incertidumbre acerca de si las entidades públicas y privadas estaban llevando a cabo sus actividades laborales con alta motivación o si enfrentaban las dificultades con eficacia.

Tras el trauma provocado por la pandemia del COVID-19, ser resiliente, adaptarse, mantener la motivación y comenzar de nuevo resultó y sigue siendo un desafío considerable. Según Carreón (2019), las personas que experimentan desmotivación pueden enfrentar dificultades emocionales como presiones y situaciones angustiantes, que pueden conducir a niveles persistentes de ansiedad. Aquellos que no han desarrollado una fuerte capacidad de resiliencia pueden tener dificultades para mejorar su bienestar frente a estas demandas. Durante la pandemia del COVID-19, muchas personas mostraron signos de estrés, ansiedad y falta de motivación debido a las circunstancias.

Por otro lado, según Urcia (2022), algunos trabajadores lograron mantener su desempeño laboral como si la pandemia no los hubiera afectado e incluso ampliaron sus capacidades para resolver los problemas que surgieron en sus lugares de trabajo. Esta actitud fue adoptada por muchos empleados, lo que podría estar relacionado con un alto nivel de resiliencia que les permitió continuar con sus actividades laborales de manera efectiva.

En numerosas instituciones públicas en el Perú, incluyendo las Unidades de Gestión Educativa Local, el personal administrativo también sufrió las consecuencias de la pandemia. Con la transición al trabajo remoto, muchos

empleados de este sector se vieron afectados, ya que no todos tenían acceso a equipos tecnológicos adecuados ni estaban capacitados para utilizar plataformas virtuales o navegar por internet.

Según el Instituto de Estudios Peruanos IEP (2020), en junio de 2020, el 45% de los colaboradores continuaban trabajando, de los cuales el 19% lo hacía desde casa, el 17% se presentaba en sus centros de trabajo con autorización previa, y el 8% trabajaba sin una autorización formal. Muchos de estos trabajadores se vieron obligados a arriesgar sus vidas al acudir a sus lugares de trabajo para cumplir con sus responsabilidades durante la pandemia. Aquellos que necesitaban utilizar plataformas virtuales para desempeñar sus labores experimentaron frustración debido a la falta de acceso a equipos adecuados y a la falta de adaptación a las nuevas tecnologías. Además, el contexto de la pandemia exacerbó el estrés debido a la falta de apoyo técnico y emocional, impactando negativamente en su motivación laboral.

Estos aspectos pueden contrastarse con las observaciones de Lozano (2020) quien afirmó que la pandemia tuvo un impacto psicológico perjudicial en la población, afectando tanto la salud física como mental de las personas. Según el Instituto Peruano de Economía (2020), entre abril y mayo de 2020, el sector laboral del Perú perdió 6 millones de empleos y la población ocupada disminuyó en un 39.6%. Los trabajadores administrativos de diversas instituciones fueron especialmente afectados, enfrentando riesgos de contagio, pérdida de vidas, solicitud de licencias y pérdida de empleos. Estos desafíos ocurrieron en un contexto donde el miedo al contagio estaba omnipresente, y donde la falta de apoyo, empatía y motivación en sus lugares de trabajo dificultó la superación de la adversidad.

El distrito de Andahuaylas, una ciudad urbana, experimentó los efectos de la pandemia, afectando también a la Unidad de Gestión Educativa Local (UGEL), donde el personal administrativo tuvo que regresar a sus lugares de origen debido al confinamiento impuesto por el estado peruano para prevenir la propagación del virus. Aunque el retorno a la presencialidad fue gradual, se observó que muchos trabajadores enfrentaron dificultades para adaptarse, lo cual impactó en su

motivación en el lugar de trabajo.

Según la investigación de Palomino (2018), durante el período 2018 en la UGEL Andahuaylas hubo deficiencias en el liderazgo, falta de seguridad laboral, escasas oportunidades de ascenso y limitaciones en la libertad para realizar el trabajo, factores que contribuyeron a la desmotivación, el conformismo y la baja eficiencia entre los trabajadores administrativos. Sin embargo, en los años 2021 y 2022, a pesar de continuar en estado de emergencia por el COVID-19, los directores y jefes de área implementaron acciones positivas en colaboración con el sindicato de trabajadores administrativos. Se incorporó personal de apoyo técnico informático en diversas oficinas, se protegieron los beneficios del personal y se promovió la capacidad de resiliencia frente a la pandemia mediante talleres de motivación y charlas sobre adaptabilidad. Estas iniciativas buscaban fortalecer la perseverancia, la confianza y la satisfacción personal de los empleados, siempre bajo las normativas de seguridad establecidas por el gobierno para optimizar su desempeño y mantenerlos motivados en la institución.

No obstante, no todos los trabajadores participaron activamente en las charlas motivacionales debido a temores al contagio o porque continuaban realizando sus labores de manera remota. Según la Facultad de Psicología de la Universidad de la República de Paraguay (2019), los talleres interpersonales son fundamentales para fomentar ambientes laborales saludables y promover la sinergia entre los compañeros de trabajo. Todo esto coincide con lo señalado por Parizaca y Vera (2022), quienes indican que los trabajadores más resilientes están mejor preparados para enfrentar adversidades y mantienen altos niveles de motivación y concentración en su trabajo.

La pandemia ha tenido un impacto psicológico significativo en los trabajadores administrativos de la institución, quienes han tenido que reevaluar sus prioridades y valores personales. Han enfrentado la necesidad de adaptarse a nuevos entornos laborales y han experimentado niveles elevados de estrés y ansiedad, así como posibles traumas relacionados con las preocupaciones por la salud. Además, han tenido que reconsiderar sus metas profesionales y han comenzado a valorar más la comunidad y las relaciones sociales. Estos cambios

han influenciado su perspectiva de vida y han afectado la manera en que abordan tanto su trabajo como sus relaciones personales hacia el futuro.

Después de todo lo antes mencionado, el presente estudio buscó hallar, lo planteando en el siguiente problema:

1.2. Formulación del problema

1.2.1. Problema general

¿Cuál fue el grado de relación entre la resiliencia y la motivación laboral en el contexto COVID-19 del personal administrativo de la UGEL Andahuaylas – 2022?

1.2.2. Problemas específicos

- a. ¿Cuál fue el grado de relación entre la competencia personal con los factores higiénicos en el contexto COVID-19 del personal administrativo de la UGEL Andahuaylas – 2022?
- b. ¿Cuál fue el grado de relación entre la competencia personal con los factores motivacionales en el contexto COVID-19 del personal administrativo de la UGEL Andahuaylas – 2022?
- c. ¿Cuál fue el grado de relación entre la aceptación de uno mismo y de la vida con los factores higiénicos en el contexto COVID-19 del personal administrativo de la UGEL Andahuaylas – 2022?
- d. ¿Cuál fue el grado de relación entre la aceptación de uno mismo y de la vida con los factores motivacionales en el contexto COVID-19 del personal administrativo de la UGEL Andahuaylas – 2022?

1.3. Delimitación de la investigación

1.3.1. Delimitación espacial

La investigación, se desarrolló según se detalla:

- Región: Apurímac
- Provincia Andahuaylas
- Distrito Andahuaylas
- Lugar: UGEL Andahuaylas

1.3.2. Delimitación temporal

Según Alfaro (2012), la temporalidad se refiere principalmente al periodo de tiempo considerado en relación con eventos y personas en la vida real, que puede abarcar desde uno hasta varios años.

Esta investigación se llevó a cabo desde noviembre de 2022 hasta 2023, durante este lapso se recopiló la información clave necesaria para completar el estudio.

1.3.3. Delimitación teórica

Según Carrasco (2012), el ordenamiento del marco teórico implica establecer de manera lógica, coherente y deductiva los temas que conforman dicho marco, incluyendo variables pertinentes relacionadas con la problemática abordada.

Este estudio investiga la resiliencia y la motivación laboral entre los empleados administrativos de la UGEL Andahuaylas, así como aspectos como competencia personal, autoaceptación, actitud hacia la vida, factores higiénicos y motivacionales. En este contexto, se definen y discuten conceptos y definiciones relevantes para la comprensión del tema.

1.4. Justificación

1.4.1. Justificación teórica

Este tema de la resiliencia es de gran relevancia, especialmente en un período de crisis global como el actual, donde muchos trabajadores enfrentan una falta de motivación en su entorno laboral.

Este estudio proporciona la oportunidad a otros investigadores de explorar temas relacionados, lo que contribuirá a ampliar el campo de conocimiento. Además, permite obtener un entendimiento detallado sobre la resiliencia y la motivación laboral, demostrando su aplicabilidad en el contexto actual.

1.4.2. Justificación social

El estudio proporcionará conclusiones concretas y prácticas sobre la

relación entre la resiliencia y la motivación laboral. Es fundamental para el objetivo del trabajo analizar esta conexión en el contexto de la pandemia COVID-19, especialmente entre el personal administrativo de la UGEL Andahuaylas. Esto incluirá la formulación de sugerencias y recomendaciones sobre medidas específicas para adaptarse y mejorar la motivación en este grupo de trabajadores.

1.4.3. Justificación práctica

El estudio ofrecerá información relevante para investigaciones futuras que examinen la relación entre la resiliencia y la motivación laboral durante la pandemia de COVID-19. Esto permitirá estar preparados para posibles situaciones críticas que puedan surgir en el futuro.

1.5. Objetivos

1.5.1. Objetivo general

Determinar el grado de relación que existió entre la resiliencia y motivación laboral en el contexto COVID-19 del personal administrativo de la en la UGEL Andahuaylas - 2022.

1.5.2. Objetivos específicos

- a. Determinar el grado de relación que existió entre la competencia personal con los factores higiénicos en el contexto COVID-19 del personal administrativo de la UGEL Andahuaylas - 2022.
- b. Determinar el grado de relación que existió entre la competencia personal con los factores motivacionales en el contexto COVID-19 del personal administrativo de la UGEL Andahuaylas -2022.
- c. Determinar el grado de relación que existió entre la aceptación de uno mismo y de la vida con los factores higiénicos en el contexto COVID-19 del personal administrativo de la UGEL Andahuaylas - 2022.
- d. Determinar el grado de relación que existió entre la aceptación de uno mismo y de la vida con los factores motivacionales en el contexto COVID-19 del personal administrativo de la UGEL Andahuaylas – 2022.

CAPÍTULO II

FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA DE LA INVESTIGACIÓN

2.1. Antecedentes

2.1.1. Antecedentes internacionales

Álvarez y Cano (2022) llevaron a cabo un estudio con el propósito de investigar la relación entre la resiliencia y la satisfacción laboral en trabajadores durante la pandemia. El estudio se caracterizó por ser descriptivo, transversal y correlacional, utilizando un muestreo no probabilístico por conveniencia. La muestra consistió en 93 trabajadores de una empresa constructora mexicana. Los resultados revelaron una correlación positiva significativa entre las variables estudiadas, así como con otras variables sociodemográficas. En resumen, se concluyó que las características resilientes de los trabajadores están asociadas con niveles más altos de satisfacción laboral, lo que sugiere que aquellos con mayores niveles de resiliencia tienden a experimentar una mayor satisfacción en su trabajo.

Chávez (2017) realizó un estudio con el objetivo de examinar la relación entre la motivación y la resiliencia en estudiantes participantes en iniciativas emprendedoras en la Universidad de Montemorelos. El estudio adoptó un enfoque cuantitativo, descriptivo y transversal. Los resultados indicaron una correlación positiva y moderada entre el nivel percibido de motivación y el grado de resiliencia observado en los alumnos emprendedores de dicha universidad. Además, se determinó que el nivel de motivación de los estudiantes está asociado con su capacidad de resiliencia. En resumen, mejorar el nivel de motivación podría tener un impacto positivo en la capacidad de los alumnos emprendedores para enfrentar desafíos en su vida, sugiriendo que implementar acciones orientadas a fortalecer la motivación podría potenciar la resiliencia de estos estudiantes.

Díaz y Barra (2017) llevaron a cabo un estudio con el objetivo de

examinar la relación entre la resiliencia y la satisfacción laboral, investigando si la capacidad de resiliencia es un factor determinante que contribuye a mejorar la percepción de bienestar en el trabajo entre los profesores, lo cual a su vez podría llevarlos a ser más efectivos en su rol docente. El estudio adoptó un enfoque cuantitativo y utilizó un diseño descriptivo-correlacional de tipo transversal. Los resultados encontrados indican que las características personales asociadas con la resiliencia juegan un papel crucial al permitir que los docentes experimenten satisfacción en su trabajo, a pesar de las complejidades inherentes a su rol educativo. En resumen, este estudio de investigación subraya que mantener un alto nivel de resiliencia es fundamental incluso en las demandantes tareas de la docencia.

Dolores et al. (2021) realizaron su investigación en el contexto de la pandemia de COVID-19, que ha tenido impactos significativos en numerosas empresas, empleos y personas, llevándolas a realizar transformaciones y ajustes necesarios. La motivación en el ámbito laboral es un tema crucial que ha sido objeto de extensas investigaciones; según Medina et al. (2008), la satisfacción de los trabajadores influye directamente en su rendimiento para alcanzar los objetivos organizacionales. El objetivo del estudio fue analizar las estrategias de estímulo utilizadas por diversas compañías en México durante la pandemia. Los hallazgos revelaron que el 63% de las empresas examinadas implementaron estrategias de motivación basadas en factores motivadores, el 7% en factores higiénicos, y el 30% utilizaron una combinación de ambos tipos de factores. Es notable que el 90% de estas organizaciones reportó una respuesta positiva en términos de aumento de la motivación de su personal. Esto subraya la importancia de considerar la motivación en el trabajo como una herramienta esencial para mejorar el desempeño de los empleados y aumentar la productividad de las organizaciones. Este enfoque es relevante tanto en el contexto actual como en cualquier parte del mundo, donde algunas empresas han

implementado diversas formas de motivación para sus colaboradores.

Madariaga (2018) realizó un estudio con el objetivo de analizar la construcción teórica de la resiliencia en el contexto de los trabajadores, tanto en sus situaciones personales como laborales. La investigación adoptó un enfoque cualitativo descriptivo, utilizando la técnica de revisión de archivos y consulta de documentos. Los datos obtenidos destacan la importancia de los factores motivacionales en el fortalecimiento de la capacidad de recuperación de los empleados, los cuales están estrechamente relacionados con la satisfacción de las demandas laborales, como las necesidades de conexión, éxito y control. Además, se consideraron las circunstancias a las que los trabajadores están expuestos en su entorno laboral y cómo estas influyen en su comportamiento hacia el cumplimiento de sus responsabilidades. Este estudio revela que, al satisfacer estos indicadores, los empleados pueden alcanzar niveles adecuados de resiliencia, lo cual facilita la realización efectiva de sus tareas, genera satisfacción y reduce el estrés. Esto, a su vez, promueve una actitud positiva frente a diversas situaciones, tanto en el ámbito laboral como personal.

2.1.2. Antecedentes nacionales

Ayala y Huánuco (2022) llevaron a cabo una investigación con el propósito de identificar la relación entre la resiliencia y la satisfacción laboral en trabajadores administrativos de una empresa textil ubicada en Lima Metropolitana. El estudio se enmarca en un diseño cuantitativo, no experimental y correlacional de tipo transversal. La muestra estuvo compuesta por 102 trabajadores administrativos. Los resultados obtenidos señalaron que existe una relación significativa entre la resiliencia y la satisfacción laboral, así como con la satisfacción intrínseca, satisfacción con la supervisión, satisfacción con la calidad de producción y satisfacción con la participación. En resumen, se concluyó que la resiliencia influye positivamente en la satisfacción laboral al permitir a los trabajadores

aprovechar las oportunidades que el trabajo ofrece para tomar decisiones y sentirse bien en su entorno laboral.

Bernal y Romero (2021) llevaron a cabo un estudio con el objetivo de explorar la relación entre la resiliencia y el estado de flujo en colaboradores de empresas ubicadas en Lima Metropolitana durante la pandemia de COVID-19. La investigación se basó en un enfoque cuantitativo con un diseño no experimental, enfocado en un análisis descriptivo correlacional para examinar la conexión entre las variables investigadas sin manipularlas directamente. Los resultados del estudio revelaron una relación directa y altamente significativa entre la resiliencia y el estado de flujo, caracterizada por una magnitud pequeña ($p < 0,001$, $r_s = 0,066$). En función de estos hallazgos, se sugiere implementar medidas orientadas a fortalecer las habilidades relacionadas con la autoconfianza y la capacidad para realizar tareas de alto impacto. Estas competencias parecen estar asociadas con el logro del estado de flujo experimentado por los colaboradores durante la pandemia, y pueden ayudar a manejar el estrés a través de comportamientos resilientes.

Guerrero (2020) llevó a cabo una investigación con el propósito de explorar la relación entre la motivación y la satisfacción laboral en una muestra de 150 docentes que trabajan en cinco entidades públicas ubicadas en el distrito de Comas. El estudio se enmarcó en un enfoque descriptivo-correlacional, utilizando un diseño de corte transversal sin intervenciones experimentales. Los resultados del análisis indicaron que existe una correlación positiva y estadísticamente significativa entre los niveles de motivación y los niveles de satisfacción laboral en los maestros participantes. En resumen, se estableció que a medida que aumenta la motivación, también lo hace la satisfacción laboral en este grupo profesional específico. Este estudio subraya la importancia de la motivación como un factor fundamental para enfrentar crisis y mejorar la satisfacción laboral. Sugiere que promover y desarrollar programas como charlas o talleres orientados a la motivación en las organizaciones puede

contribuir significativamente a generar satisfacción en el trabajo, especialmente entre aquellos docentes que muestran niveles bajos de satisfacción.

Morgan (2022) llevó a cabo una investigación para determinar si existe una conexión entre la resiliencia y el rendimiento laboral en la Municipalidad de San José. El estudio adoptó un enfoque correlacional y se centró en una población de 2800 personas que incluía personal administrativo, profesionales y jefaturas. La muestra se seleccionó de manera voluntaria y se aplicaron instrumentos específicos para la recolección de datos. Los hallazgos revelaron una correlación positiva significativa entre la resiliencia y el desempeño laboral. Se destacó que la confianza en uno mismo juega un papel crucial, particularmente entre el personal administrativo dentro del contexto laboral actual.

Lévano (2018) investigó para evaluar el nivel de resiliencia de los trabajadores de una entidad en San Miguel. Utilizó un enfoque cuantitativo de tipo descriptivo con un diseño transversal. Los resultados obtenidos indican que todos los indicadores relacionados con la resiliencia actúan como impulsores que permiten una adaptación moderada a diversas situaciones que puedan surgir. Como recomendación, se sugiere implementar programas dirigidos a mejorar la resiliencia laboral entre el personal de esta institución educativa, enfocándose especialmente en identificar y apoyar específicamente a aquellos empleados que muestran niveles más bajos de adaptabilidad.

Trinidad (2020) realizó un estudio con el propósito de investigar cómo la resiliencia influye en el nivel de compromiso de los docentes en la Red 13-UGEL 6 en Ate durante la pandemia de COVID-19 en 2020. La investigación adoptó un enfoque explicativo y se llevó a cabo con una muestra de 97 docentes. Los resultados del estudio demostraron que la resiliencia tiene un efecto significativo en el compromiso de los docentes durante la pandemia por COVID-19 en la Red 13-UGEL 06, Ate, en el año 2020. En resumen, se concluyó que la capacidad de ser resiliente juega

un papel crucial en la evaluación del grado de compromiso de los docentes en este contexto particular. Por lo tanto, este estudio subraya la importancia de desarrollar la resiliencia como una herramienta fundamental para enfrentar y superar los desafíos derivados de la pandemia, lo cual podría extenderse a iniciativas para fortalecer la resiliencia entre los estudiantes y docentes en las escuelas mediante la incorporación de especialistas en psicología.

2.1.3. Antecedentes regionales

Paucar (2022) llevó a cabo una investigación con el objetivo de analizar la conexión entre la motivación y el rendimiento laboral de los empleados administrativos en la Dirección Sub Regional de Transportes y Comunicaciones Chanka Andahuaylas durante el año 2021. El estudio se desarrolló utilizando un enfoque cuantitativo, con un diseño básico de tipo descriptivo y correlacional, utilizando un diseño no experimental de corte transversal. La población de estudio estuvo conformada por los trabajadores administrativos de esta entidad, contando con un total de 35 empleados. Los resultados obtenidos revelaron que existe una relación estadísticamente significativa entre la motivación y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Dirección Sub Regional de Transportes Chanka Andahuaylas durante el año 2021.

Gamarra (2019) llevó a cabo un estudio con el objetivo de investigar la conexión entre la motivación y el rendimiento laboral de los servidores nombrados en la Municipalidad Provincial Cotabambas, ubicada en Tambobamba, Apurímac, durante el año 2017. La metodología empleada en la investigación fue de tipo deductivo, utilizando un enfoque cuantitativo básico. Se implementó un diseño de investigación no experimental de tipo transversal transaccional correlacional. La muestra incluyó a la totalidad de la población, compuesta por 49 servidores nombrados en la municipalidad. Los resultados estadísticos obtenidos indicaron una relación positiva entre la motivación y el desempeño laboral, sugiriendo así que la motivación

juega un papel crucial en el buen rendimiento laboral de los servidores nombrados en la Municipalidad Provincial Cotabambas, Tambobamba, Apurímac, en el año 2017.

2.2. Marco teórico

2.2.1. Definición de Resiliencia

La resiliencia, según Garmezy (1991), se entiende como la capacidad de recuperarse y mantener un comportamiento adaptativo después de enfrentar un evento estresante o desafiante, incluso cuando inicialmente se experimenta dificultad o incapacidad para manejar dicho evento. Grotberg (1995) la describe como una habilidad inherente a todos los seres humanos para enfrentar dificultades o desafíos, superándolos o experimentando un cambio personal como resultado. Esta capacidad de resiliencia es parte integral del desarrollo humano y es fundamental fomentarla y enseñarla desde la infancia.

a) Teorías de Resiliencia

Luthar y Cicchetti (2000) explican que la resiliencia es un proceso dinámico que lleva a una adaptación efectiva en circunstancias de alta presión. En otras palabras, cuando una persona enfrenta dificultades, debe aprender a ajustarse. Este concepto se distingue por incluir tres elementos esenciales:

- La identificación de situaciones desafiantes o amenazantes para el desarrollo humano.
- La habilidad de adaptarse de manera positiva frente a estas adversidades.
- Implica la interacción entre procesos emocionales, cognitivos y socioculturales.

Según Wagnild y Young (1993), la resiliencia puede ser entendida como una característica personal que reduce los impactos negativos del estrés y promueve la habilidad de adaptación (p. 6). Esta cualidad se revela en la valentía y la habilidad de una persona para enfrentar los retos de la

vida. En resumen, ser resiliente implica adaptarse incluso ante situaciones estresantes que se presenten a lo largo de la vida.

Vanistendael (como se citó en García y Domínguez, 2013) divide la resiliencia en dos componentes principales: en primer lugar, la resistencia se refiere a la capacidad de mantener la integridad personal frente a situaciones de presión o adversidad; en segundo lugar, va más allá de la mera resistencia, implica la capacidad de desarrollar una actitud positiva hacia la vida después de enfrentar dificultades.

a) Dimensiones de Grado de resiliencia

La Escala de Resiliencia desarrollada por Wagnild y Young en 1993 está diseñada para evaluar el nivel de resiliencia en cada individuo, considerándola como una cualidad que facilita la capacidad del individuo para adaptarse a nuevas situaciones (Salgado, 2005, p. 43). Esta medida consta de dos componentes principales, según sus creadores, que se describen en:

– Competencia personal

Según Braverman (1999), la resiliencia es un concepto que impulsa a la persona a realizar acciones o alcanzar resultados que demuestren su capacidad resiliente. En este sentido, implica que una persona esté preparada para enfrentar situaciones imprevistas u otros desafíos que puedan surgir en su vida.

Wagnild y Young (1993) definieron la competencia personal como la capacidad de desarrollar características como la autoconfianza, la independencia, la determinación, la resiliencia, la creatividad y la perseverancia (p. 102). En resumen, se trata de la habilidad de enfrentar desafíos internos y externos de manera positiva y adaptativa, superándolos para alcanzar un sentimiento de bienestar personal.

Según Bedriñana (2019), es crucial que un individuo posea la habilidad y la competencia necesarias para alcanzar sus metas y objetivos en diversos ámbitos de su vida, como el hogar, la comunidad,

la institución educativa o el entorno laboral, entre otros

– **Aceptación de uno mismo y de su vida**

García y Domínguez (2013) indican que la aceptación de uno mismo y de la vida se refiere a la capacidad de adaptación que influye en la calidad de vida y la aceptación de los entornos, promoviendo emociones de serenidad frente a situaciones adversas (p. 65).

Wagnild y Young (1993) definieron la aceptación de uno mismo y de la vida como la capacidad de adaptarse, mantener un equilibrio, ser flexible y tener una perspectiva estable de la vida, que incluye enfrentar situaciones difíciles con resolución y salir fortalecido (p. 104).

2.2.2. Definición de motivación

Peiró y Prieto (como se citó en Prado, 2018) explican que la motivación humana es un proceso psicológico que está asociado con la generación de estímulos, la dirección y la persistencia de la conducta.

Reeve (como se citó en Prado, 2018), la motivación implica procesos que proporcionan energía y dirección a las acciones individuales. La "energía" se refiere a la intensidad de la conducta, mientras que la "dirección" se refiere al propósito que guía hacia la consecución de metas o resultados específicos.

– **Motivación laboral**

López (2005) describe la motivación como un proceso que activa, dirige, fortalece y mantiene el comportamiento de los individuos hacia la consecución de metas establecidas.

Según Stoner y Freeman (1996), en el ámbito de la gestión administrativa, la motivación se entiende como un medio para influir en el rendimiento de los individuos, partiendo de la premisa clave de que es la fuerza primaria que impulsa a las personas a trabajar con mayor intensidad y eficacia. La motivación desempeña un papel crucial, ya que cuando las personas están motivadas, su desempeño en las tareas mejora significativamente. Este proceso incorpora elementos fundamentales de la psicología humana, enfocándose de manera

específica y comprometida en este contexto.

Según Furnhan (como se citó en Prado, 2018), hay varias razones claras y profundas que explican por qué las personas se involucran en el trabajo. El empleo no solo proporciona recursos económicos, actividad y estímulo intelectual, sino que también ofrece oportunidades significativas para la interacción social y la estructuración del tiempo. Para muchos, el trabajo es fundamental para satisfacer necesidades básicas debido a las recompensas tangibles e intangibles que provienen de la actividad laboral, tanto explícitas como implícitas.

a) Teorías motivacionales

Teoría de Motivación-Higiene (Frederick Herzberg)

Según Prado (2018), la teoría de factores motivadores y factores higiénicos distingue entre elementos internos que contribuyen a la satisfacción laboral y elementos externos que están relacionados con la insatisfacción. Los factores higiénicos, como las políticas de la empresa, la administración, la supervisión y las compensaciones, se evalúan en términos de su adecuación para un puesto específico. Estos elementos están diseñados para mantener un ambiente laboral que prevenga la insatisfacción entre los empleados. Cuando estos factores son adecuados, las personas no experimentan insatisfacción.

Teoría de las necesidades

McClelland (como se citó en Araya y Pedreros, 2013) sugiere que algunas deficiencias motivacionales son consideradas como necesidades sociales, resultado de una adaptación activa al entorno. Esta teoría se enfoca en tres necesidades específicas que son los principales impulsores de la motivación en el trabajo.

Según McClelland, estos tres elementos que influyen en el nivel de motivación en el ámbito laboral son:

– Necesidad del logro

Se describe como la búsqueda constante de metas más ambiciosas, que representen un desafío superior al estándar habitual y

generen una gran satisfacción al ser alcanzadas. Individuos con esta necesidad tienden a competir internamente, sintiendo la urgencia de progresar y superar sus propios límites.

– **Necesidad de poder**

Esta necesidad se relaciona con el deseo de aumentar la capacidad de influir en otras personas para que adopten ciertos comportamientos. Aquellos que tienen esta necesidad de poder a menudo buscan reconocimiento y pueden preferir la competencia sobre la colaboración en equipo, a veces sin considerar el impacto en su entorno con tal de lograr sus metas personales.

– **Necesidad de afiliación**

Se refiere al deseo que tienen las personas de establecer relaciones cercanas con otros individuos. Su principal meta es ser aceptados dentro de un grupo social específico. Estas personas tienden a preferir la colaboración sobre la competencia y evitan tomar riesgos que puedan afectar sus relaciones con los demás, mostrando una actitud de cautela y aversión a perder el vínculo social.

Otra teoría es la de Maslow (como se citó en Araya y Pedreros, 2013) sostiene que las personas son motivadas a satisfacer distintas necesidades a lo largo de su vida, y enumera cinco categorías principales de estas necesidades:

– **Necesidades básicas o fisiológicas**

Estas necesidades básicas son universales y esenciales para la supervivencia individual, como la respiración, la alimentación, la hidratación, el vestido y las necesidades relacionadas con la sexualidad, entre otras.

– **Necesidades de seguridad**

El propósito es mantener y garantizar un estado de estabilidad y seguridad en la vida, que incluye aspectos como la seguridad física (como la salud), la seguridad económica (como los ingresos) y la

necesidad de vivienda adecuada, entre otros aspectos.

– **Necesidades sociales**

Estas necesidades implican el sentimiento de pertenencia a un grupo social, que puede comprender la familia, amigos, pareja, compañeros de trabajo y otros vínculos sociales similares.

– **Necesidades de estima o reconocimiento**

Estas necesidades se relacionan con el reconocimiento personal, que incluye la autoconfianza, la autonomía individual, la reputación y el logro de metas económicas, entre otros aspectos.

– **Necesidades de autorrealización**

Este quinto y último nivel solo puede alcanzarse una vez que todas las necesidades anteriores han sido satisfechas. Se trata del sentimiento de haber logrado el éxito a nivel personal.

b) Dimensiones de la motivación laboral

Frederick Herzberg desarrolló la teoría de los dos factores para explicar la motivación en el trabajo, basándose en la premisa de que la conexión entre una persona y su trabajo es crucial y que la actitud hacia el trabajo puede influir en su éxito o fracaso. Herzberg se planteó la pregunta fundamental: ¿Qué esperan las personas de su trabajo? Para responder a esta pregunta, Herzberg solicitó a los individuos que describieran situaciones en las que se sintieron satisfechos o insatisfechos con su entorno laboral.

Después de analizar y categorizar las respuestas, Robbins y Judge (2009) clasificaron las conclusiones de Herzberg, llegando a la conclusión de que las acciones que las personas mostraban cuando experimentaban satisfacción en el trabajo eran distintas y más diversas en comparación con aquellas cuando se sentían insatisfechas. Esto sugiere que hay una coherencia entre el comportamiento y el estado emocional en el trabajo.

Neuwstrom (2011) señala que la teoría de Herzberg diferencia dos grupos distintos de factores: los factores de higiene y los factores motivacionales. Neuwstrom concluye que ambos tipos de factores tienen

un efecto independiente en la motivación.

Hasta entonces, se creía comúnmente que la motivación y la falta de motivación eran consideradas como dos polos opuestos de un mismo factor en una escala continua. Sin embargo, Herzberg desafió esta perspectiva al argumentar que la ausencia de ciertos elementos en el entorno laboral, como la seguridad laboral y las condiciones de trabajo adecuadas, causaba insatisfacción entre los empleados.

Estos elementos no constituyen motivadores intensamente poderosos, y Herzberg los denominó "factores de higiene" o "factores de mantenimiento" porque son indispensables para evitar la insatisfacción, como la seguridad en el empleo. Este conjunto de factores es fundamental para establecer una base sólida sobre la cual se pueda construir un nivel adecuado de motivación entre los empleados.

– **Motivación bifactorial**

Según Huamani y Mamani (2017), Herzberg desarrolló esta teoría que sostiene que el rendimiento de las personas varía según su nivel de satisfacción. Es decir, las actitudes y respuestas hacia el trabajo son diferentes cuando experimentan satisfacción en comparación con cuando se sienten insatisfechas. Esta teoría sobre la motivación sugiere que los factores que impulsan la motivación pueden clasificarse en dos grupos:

Factores higiénicos

Se centra en la percepción del individuo sobre las condiciones de trabajo, que incluyen:

- Salario
- Relaciones interpersonales
- Ambiente físico
- Seguridad laboral

Factores motivacionales

Factores motivacionales se refieren a cómo el individuo percibe su puesto de trabajo:

- Ascensos
- Libertad de trabajo
- Reconocimiento

2.3. Marco conceptual

COVID -19

Se trata de una nueva forma de la enfermedad causada por el coronavirus, provocada por una nueva cepa del virus llamado SARS-CoV-2. Esta variante resulta en una infección aguda que se caracteriza por síntomas respiratorios.

Factor de higiene

Son atributos o características que generan insatisfacción o descontento en una persona, y están asociados con la falta de satisfacción en el ambiente de trabajo.

Factor motivacional

Son las características o atributos que inspiran un sentido de entusiasmo y compromiso hacia la realización de una tarea o meta.

Insatisfacción

Descontento por algo que se deseaba.

Insatisfacción laboral

Se refiere a la respuesta desfavorable de un empleado hacia su propio trabajo, que se caracteriza por sentimientos de inquietud, ansiedad e incluso depresión.

Motivación

Es un aspecto psicológico que influye en el nivel de compromiso de una persona. Es un proceso que activa, dirige, energiza y mantiene la conducta de los individuos en la búsqueda de metas establecidas.

Motivación laboral

Implica brindar a los empleados la oportunidad de desarrollar y mejorar sus habilidades y capacidades, tanto para su beneficio personal como para el de la organización, con el fin de lograr una forma efectiva de liderar, motivar, dirigir y coordinar al personal.

Resiliencia

Son atributos personales que describen individuos que, a pesar de haber crecido en entornos de alto riesgo, logran un desarrollo psicológico saludable y alcanzan el éxito en sus vidas.

Satisfacción

Es el sentimiento de alegría o satisfacción experimentado al lograr cumplir un deseo o requisito.

2.4. Marco institucional

Según la Unidad de Gestión Educativa Local Andahuaylas (UGEL, 2021), es una organización dependiente del Gobierno Regional de Apurímac, encargada de verificar el cumplimiento de los objetivos educativos, garantizando la calidad y eficiencia de los servicios educativos.

a) Reseña histórica de la Unidad de Gestión Educativa Local Andahuaylas

Mediante el Decreto Supremo D.S. N° 12-86-ED, se establecieron las Unidades de Servicios Educativos como entidades desconcentradas del Ministerio de Educación, reemplazando a las Direcciones Zonales de Educación y Supervisiones Educativas. Este cambio se enmarcó en la desburocratización y descentralización de la administración pública, con el objetivo de impulsar el desarrollo nacional. Posteriormente, fue reglamentado por la Resolución Ministerial R.M. N° 248-87-ED.

Asimismo, mediante el Decreto Supremo D.S. N° 015-2002-ED se aprobó el Reglamento de Organización y Funciones de las Direcciones Regionales de Educación y de las Unidades de Gestión Educativa, lo cual llevó a que la Unidad de Servicios Educativos de Andahuaylas adoptara la denominación de Unidad de Gestión Educativa Local de Andahuaylas.

b) Objetivo general

Mejorar la calidad educativa a nivel regional y local implica aumentar la cobertura con instituciones educativas más grandes, dotadas de ambientes modernos, saludables y seguros. Esto incluye ofrecer formación continua a los maestros para fortalecer sus capacidades académicas y pedagógicas, además

de implementar un nuevo sistema administrativo más moderno en la Educación Básica Regular y en la Educación Superior no Universitaria.

c) Visión

La Unidad de Gestión Educativa Local de Andahuaylas tiene como objetivo a corto y mediano plazo posicionarse como una entidad líder en gestión educativa. Esto se logrará mediante la implementación de prácticas de buen trato, trabajo honesto y transparente, y la capacitación continua del personal docente y administrativo.

Se espera que la comunidad local reconozca los logros de la UGEL de Andahuaylas, contribuyendo así a obtener rendimientos académicos eficientes entre sus estudiantes, superando los estándares nacionales.

d) Misión

Asegurar la prestación de un servicio educativo de alto nivel en todas las etapas y formas de enseñanza, mejorando las habilidades en la gestión pedagógica y administrativa. Esto se logra fomentando la integración social y estimulando la colaboración de gobiernos locales y entidades privadas especializadas, con el fin de elevar la calidad del servicio educativo ofrecido.

e) Estructura Orgánica

Organización de la unidad de gestión Educativa Local de Andahuaylas

– **Órgano de dirección**

- Dirección
- Comisión de Procesos Administrativos Disciplinarios

– **Órgano de participación**

- Consejo participativo local de educación

– **Órgano de control institucional**

- Área de auditoría interna

– **Órgano de asesoramiento**

- Área de asesoría jurídica

– **Órgano de apoyo**

- Área de administración:
Unidad de Contabilidad

Oficina de tesorería
Oficina de personal
Oficina de Logística y abastecimiento
Oficina de informática
Oficina de servicios generales

- **Órgano de línea**
 - Área de gestión institucional
 - Área de gestión pedagógica
- **Órgano de ejecución**
 - Instituciones y programas educativos

La Dirección de la UGEL de Andahuaylas, regula el ámbito educativo de la siguiente manera:

- 179 instituciones Educativas de nivel inicial.
- 204 instituciones educativas de nivel primaria.
- 67 instituciones educativas de nivel secundaria.
- 03 centros de educación básica alternativa primaria de adultos.
- 04 centros de educación básica alternativa secundaria de adultos.
- 03 centros de educación básica especial.
- 05 centros técnicos productivos.
- 01 instituto de educación superior pedagógico público.
- 01 instituto de superior tecnológico.
- 34 centros educativos no estatales en los tres niveles.

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

3.1. Hipótesis

3.1.1. Hipótesis general

Existe un grado de relación directa entre la resiliencia y motivación laboral en el contexto COVID-19 del personal administrativo de la UGEL Andahuaylas – 2022.

3.1.2. Hipótesis específicas

- Existe un grado de relación directa entre la competencia personal con los factores higiénicos en el contexto COVID -19 del personal administrativo de la UGEL Andahuaylas - 2022.
- Existe un grado de relación directa entre la competencia personal con los factores motivacionales en el contexto COVID -19 del personal administrativo de la UGEL Andahuaylas - 2022.
- Existe un grado de relación directa entre la aceptación de uno mismo y de la vida con los factores higiénicos en el contexto COVID -19 del personal administrativo de la UGEL Andahuaylas - 2022.
- Existe un grado de relación directa entre la aceptación de uno mismo y de la vida con los factores motivacionales en el contexto COVID -19 del personal administrativo de la UGEL Andahuaylas - 2022

3.2. Variables

Según Carrasco (2012), la variable se define como un conjunto de atributos, cualidades y características que incluyen:

- Variable 1: Resiliencia
- Variable 2: Motivación laboral

3.3. Operacionalización de la variable

Tabla 1*Operacionalización de la Variable*

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES
Resiliencia	<p>Según Grotberg (1995), la resiliencia se refiere a la capacidad natural de una persona para hacer frente a las dificultades que surgen en la vida.</p> <p>Desde Wagnild y Young (1993), la resiliencia se define como la capacidad de superar obstáculos y seguir desempeñándose de manera efectiva, incluso cuando las circunstancias parecen adversas.</p>	<p>El concepto de "resiliencia" se emplea para referirse a la capacidad de una persona para recuperarse y ajustarse tras enfrentar circunstancias inesperadas.</p>	<ol style="list-style-type: none"> Competencia personal Aceptación de uno mismo y de la vida 	<ol style="list-style-type: none"> Satisfacción personal Ecuanimidad Sentirse bien solo Confianza en sí mismo Perseverancia
Motivación Laboral	<p>Según López (2005), la motivación laboral se describe como un proceso que estimula, refuerza y sostiene el comportamiento de los trabajadores hacia el logro de metas establecidas.</p> <p>Desde Herzberg (como se mencionó en Huamaní y Mamani, 2017), la motivación laboral está influenciada por dos factores principales: la satisfacción y la insatisfacción.</p>	<p>La motivación laboral es el estado interno que impulsa y sostiene el comportamiento de un trabajador hacia la consecución de metas o propósitos específicos</p>	<ol style="list-style-type: none"> Factores higiénicos 	<ol style="list-style-type: none"> Salario Relaciones interpersonal es Ambiente Seguridad laboral

2. **Factores
motivacionales**

1. Ascensos
 2. Libertad de trabajo
 3. Reconocimientos
-

3.4. Metodología

3.4.1. Método de la investigación

Baena (2017) explica que el método de deducción, o razonamiento deductivo, consiste en partir de premisas generales aceptadas como verdaderas para luego aplicar un proceso lógico y deducir conclusiones específicas que se aplican a casos individuales, con el fin de verificar su validez. En este estudio, se utilizó el método deductivo, que se caracteriza por el movimiento del razonamiento desde lo general hacia lo particular.

3.4.2. Enfoque de la investigación

La metodología adopta un enfoque cuantitativo, centrado en la recolección de datos para verificar hipótesis mediante el uso de información numérica y análisis estadísticos, con el propósito de fundamentar teorías (Hernández et al., 2014).

3.4.3. Tipo de investigación

Hernández et al. (2014) señalan que este tipo de investigación se distingue por observar y examinar las variables en su entorno natural sin intervenir ni modificarlas. Por lo tanto, el estudio actual se clasifica como no experimental debido a la ausencia de manipulación de variables.

3.4.4. Nivel de investigación

Correlacional

Hernández et al. (2014) explican que el estudio correlacional investiga la relación entre dos o más variables. Por lo tanto, este estudio se clasifica como correlacional y tiene como objetivo analizar las características distintivas de la resiliencia y la motivación laboral, así como examinar el grado de relación entre ambas variables.

3.4.5. Diseño de investigación

La investigación adopta un diseño no experimental, lo que implica que se estudian los fenómenos en su entorno natural sin intervenir en ellos (Hernández et al., 2014, p. 152).

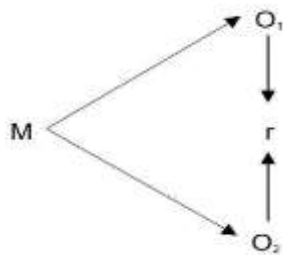
La presente investigación se clasifica dentro del diseño no experimental de tipo transversal. Este tipo de diseño se caracteriza por estudiar las

variables de resiliencia y motivación laboral en un momento específico y no a lo largo de un período prolongado, como se llevó a cabo en el contexto de la UGEL Andahuaylas en la región de Apurímac.

Según Hernández et al. (2013, p. 111), los estudios no experimentales de tipo transversal se enfocan en describir variables y analizar su incidencia e interrelación en un momento específico. Esto respalda la premisa de que estos estudios buscan estudiar los hechos en un único tiempo.

Figura 1

Esquema del diseño correlacional



Nota. Tomada de Hernández et al. (2014)

Dónde:

M = Muestra

O1 = Variable 1: Resiliencia

O2 = Variable 2: Motivación laboral

r = Relación entre las variables de estudio

3.5. Población y muestra de estudio

Según Hernández et al. (2014), la población se define como el conjunto de todos los casos que cumplen con ciertas características específicas. En este caso, la población está compuesta por los trabajadores administrativos de la UGEL Andahuaylas durante el año 2022.

Tabla 2*Población*

POBLACIÓN 2022	CANTIDAD
Nombrados según D.L. N°276	34
Otros cargos UGEL-DREA-MINEDU	10
Especialistas de Educación	23
CAS permanente	15
CAS programas y fortalecimiento	18
CAS DREA	1
PRONOEI	15
TOTAL	116

Nota. Portal de transparencia Estándar UGEL Andahuaylas

3.5.1. Muestra

Según Carrasco (2012), la muestra es una porción o segmento que representa de manera precisa y objetiva las características fundamentales de la población, permitiendo que las conclusiones obtenidas de esta muestra sean generalizables a todos los elementos de dicha población.

Muestra no probabilística por conveniencia

Debido a las condiciones de accesibilidad y disponibilidad, se decidió utilizar una muestra no aleatoria por conveniencia o intencional. Según Hernández et al. (2014), una muestra no aleatoria por conveniencia implica seleccionar un subconjunto de la población basado en características particulares y no en la probabilidad. La elección de los elementos se determina por la facilidad de acceso del investigador y la disponibilidad de las personas en un tiempo, lugar y contexto específicos (p. 390).

En consecuencia, la muestra analizada está compuesta por un total de 34 trabajadores que pertenecen al personal administrativo con nombramiento según el Decreto Ley N° 276 en la UGEL Andahuaylas. Estos individuos cumplen con los siguientes criterios:

Criterio de inclusión

- Trabajadores administrativos con más de 5 años de servicio.
- Trabajadores administrativos que estén incluidos dentro de un régimen laboral permanente.
- Trabajadores administrativos que hicieron trabajo remoto, presencial o mixto, permanentemente durante la pandemia.

Criterio de exclusión

- Trabajadores administrativos que no cuenten con más de 5 años de servicio.
- Trabajadores administrativos que no pertenezcan a un régimen laboral permanente.
- Trabajadores administrativos que no hicieron trabajo remoto, presencial o mixto durante la pandemia, renunciaron o pidieron licencia.

3.6. Técnica e instrumentos de recolección de datos

3.6.1. Técnicas

La observación

Se empleó la técnica de observación de campo como una de las metodologías, permitiendo al investigador recopilar datos adicionales. Esta técnica se centra en la observación detallada de eventos o situaciones para registrar información que luego se analizará.

La encuesta

Se optó por utilizar la encuesta porque este método facilita la recopilación de información mediante preguntas diseñadas específicamente sobre la resiliencia y la motivación en el trabajo.

Según Carrasco (2012), en este contexto, la encuesta se puede describir como una herramienta utilizada para obtener, explorar y recopilar información a través de preguntas dirigidas a los individuos que forman parte de la unidad de análisis en el estudio (p. 12).

3.6.2. Instrumentos

Según Arias (2012), se hace referencia a los elementos físicos utilizados para recoger y almacenar la información.

Diario de campo

Luna et al. (2022) definen este instrumento como una herramienta para recopilar información, similar a un cuaderno de notas adaptado, pero con un enfoque amplio y metodológicamente establecido para llevar a cabo investigaciones como el estudio de contenido, la observación y la reflexión personal. Posteriormente, se organiza, compara y presenta la información recopilada.

En este estudio particular, se llevó a cabo la observación de campo, la cual proporcionó datos que fortalecieron la investigación sobre la resiliencia y la motivación laboral en el contexto del COVID-19 entre el personal administrativo de la UGEL Andahuaylas.

Cuestionario

Según Hernández et al. (2014), un cuestionario consiste en un conjunto de preguntas relacionadas con una o más variables que se van a medir, y debe estar alineado con la formulación del problema (p. 217).

En este estudio, se empleó un cuestionario en escala tipo Likert como herramienta para evaluar la resiliencia y la motivación laboral, con el propósito de recopilar información para la investigación. Estos cuestionarios fueron distribuidos de manera impresa entre los trabajadores administrativos nombrados que cumplían con los criterios de inclusión. Posteriormente, se procedió al procesamiento de datos para su interpretación.

3.7. Métodos de análisis de datos

En este estudio, se empleó estadística descriptiva para analizar los datos obtenidos, lo cual facilitó la organización y descripción de los datos. Este análisis permitió estudiar y analizar los datos, y posteriormente describir e interpretar los resultados obtenidos.

3.7.1. Juicio de Expertos

Es un proceso de validación utilizado para asegurar la confiabilidad de un estudio de investigación, en el cual expertos profesionales son responsables de evaluar los instrumentos presentados, como en el caso de una tesis. En este trabajo específico, se contó con la participación de tres

expertos en los temas relacionados con el estudio para validar los formatos de juicio de expertos. Estos expertos evaluaron el instrumento utilizado para recopilar datos y proporcionaron sus conclusiones finales respecto a la medición de las variables de estudio.

3.7.2. Medición de fiabilidad

Según Hernández et al. (2014), la mayoría de los coeficientes de confiabilidad fluctúan entre cero y uno. Un coeficiente de cero indica una confiabilidad nula, mientras que un coeficiente de uno indica una confiabilidad máxima. Cuanto más cercano sea el coeficiente a cero, mayor será el error en el cálculo.

La fiabilidad se refiere a la probabilidad de confianza o consistencia que comparten las respuestas proporcionadas por los encuestados en los instrumentos de investigación.

3.7.3. Método de análisis

La investigación comenzó con la elaboración de instrumentos de recolección de datos que incluyeron una guía de observación para registrar detalles investigativos, así como un cuestionario con preguntas pertinentes. Además, se llevó a cabo un análisis mediante juicio de expertos.

Para organizar los datos obtenidos de los cuestionarios aplicados al personal administrativo de la UGEL Andahuaylas, se utilizó Microsoft Excel. Se procedió con la distribución de frecuencias y los resultados se presentaron en cuadros y tablas para facilitar el análisis, la interpretación y la contrastación de hipótesis.

3.7.4. SPSS V27 (Statistical Package for the Social Sciences)

Se empleó el software SPSS versión 27 para analizar los datos, facilitando la generación de estadísticas que permitieron el análisis de las variables dependiente e independiente, que en este caso fueron la resiliencia y la motivación laboral, respectivamente.

La distribución de frecuencias implica agrupar datos según una variable, organizándolos en categorías y representándolos mediante tablas, gráficos de barras o gráficos circulares.

3.7.5. Coeficiente de fiabilidad de instrumento

Hernández et al. (2014) indican que para evaluar la confiabilidad del instrumento se empleó el método de evaluación de la consistencia interna, el cual incluye el coeficiente Alfa de Cronbach.

Para determinar la confiabilidad del instrumento, se utilizó el coeficiente Alfa de Cronbach. Es crucial comprender el valor de fiabilidad que se presenta a continuación:

Tabla 3

Valores de confiabilidad

MEDIDA	DESCRIPCIÓN
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

Nota. Adaptación de Hernández et al. (2014).

3.8. Prueba de normalidad

Flores Tapia y Flores Cevallos (2021) explican que las pruebas de normalidad son fundamentales para determinar si los datos siguen una distribución normal. Pruebas como Anderson-Darling, Ryan Joiner, Shapiro Wilk y Kolmogorov-Smirnov permiten verificar si la muestra obtenida proviene de una población con distribución normal. Esta verificación es crucial para aplicar correctamente los procedimientos estadísticos en el análisis de datos y para contrastar hipótesis en la investigación, asegurando que se cumpla el supuesto de normalidad de los datos antes de realizar el análisis estadístico adecuado.

Sánchez (2023) explica que las pruebas de normalidad se utilizan para determinar si una distribución de datos sigue una distribución normal. Este proceso se realiza con un nivel de confianza del 95% ($\alpha = 0.05$). Según los resultados obtenidos, se toma una decisión: si el valor de significancia (p-valor) es menor que 0.05 ($p < 0.05$), se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la

hipótesis alternativa (H_a), lo que indica que los datos no siguen una distribución normal y se deben utilizar pruebas no paramétricas. En cambio, si el valor de significancia es mayor que 0.05 ($p > 0.05$), se acepta la hipótesis nula (H_0) y se rechaza la hipótesis alternativa (H_a), lo que significa que los datos siguen una distribución normal y se pueden aplicar pruebas paramétricas. (Jorge Montañez, 2022,1s).

En este estudio se aplicaron dos pruebas estadísticas, una paramétrica y otra no paramétrica, que son comúnmente utilizadas en trabajos de tesis. Según Romero (2016), se emplea la prueba de Shapiro-Wilk cuando el tamaño de la muestra es menor que 50, y la prueba de Kolmogorov-Smirnov cuando el tamaño de la muestra es mayor que 50.

Para este estudio en particular, se utilizó la prueba de Shapiro-Wilk debido a que la muestra tenía menos de 50 personas.

3.9. Correlación de Pearson

Fallas (2012) señala que el coeficiente de correlación lineal de Pearson se utiliza para cuantificar el grado de relación entre variables que están linealmente relacionadas.

Tabla 4

Baremo de coeficiencia de correlación de Pearson

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

Nota. Hernández, et al. (2014)

3.9.1. Contrastación estadística de hipótesis

Análisis a nivel inferencial

Correlación de Pearson

Según Rivas (2015), el coeficiente de correlación de Pearson proporciona información acerca de la relación entre dos variables y sus dimensiones, además de medir la dirección o sentido de esta relación. En resumen, el coeficiente de correlación es una herramienta estadística que evalúa el grado de relación lineal entre variables y sus aspectos específicos.

CAPÍTULO IV

PRESENTACIÓN DE RESULTADOS

4.1. Resultados de investigación

Se verificaron los resultados de la investigación mediante la validación de los instrumentos por parte de expertos y el cálculo del coeficiente alfa de Cronbach.

4.1.1. Fiabilidad de instrumento

Se determinó la confiabilidad del instrumento utilizado mediante el coeficiente Alfa de Cronbach, el cual varía en un rango de 0 a 1. Los resultados obtenidos fueron:

Tabla 5

Fiabilidad de las variables, resiliencia y motivación laboral

Alfa de Cronbach	Elementos
,869	28

Nota. En la tabla están los datos relativos a la confiabilidad de las variables examinadas, los cuales se obtuvieron a través de la encuesta llevada a cabo en el año 2022.

Según los resultados de la encuesta aplicada a los 34 empleados administrativos permanentes de la UGEL Andahuaylas, el coeficiente alfa de Cronbach para las 28 preguntas, que abarcan ambas variables, varió entre 0,72 y 0,99. Estos valores sugieren que el instrumento utilizado para la recolección de datos es altamente confiable y muestra una excelente consistencia interna.

Tabla 6*Fiabilidad Variable 1, Resiliencia*

Alfa de Cronbach	Elementos
,728	14

Nota. La tabla muestra los datos obtenidos con relación a la fiabilidad de la variable resiliencia.

Según los resultados de la encuesta realizada a los 34 empleados administrativos permanentes de la UGEL Andahuaylas, el coeficiente alfa de Cronbach para las 14 preguntas que conforman la variable 1 varió entre 0,72 y 0,99. Estos resultados sugieren que el instrumento utilizado para la recolección de datos es altamente confiable y muestra una excelente consistencia interna específicamente en esta variable.

Tabla 7*Fiabilidad Variable 2, Motivación Laboral*

Alfa de Cronbach	Elementos
,733	14

Nota. La tabla muestra los datos obtenidos con relación a la fiabilidad de la variable resiliencia.

Según los resultados obtenidos de la encuesta aplicada a los 34 empleados permanentes en roles administrativos de la UGEL Andahuaylas, el coeficiente alfa de Cronbach para las 14 preguntas de la variable 1 está comprendido entre 0,72 y 0,99. Estos hallazgos confirman que el instrumento utilizado para la recolección de datos es altamente confiable y demuestra una excelente consistencia interna en relación con esta variable específica.

4.2. Prueba de normalidad

La prueba de normalidad nos dio los siguientes resultados:

Tabla 8

Prueba de normalidad

	Pruebas de normalidad					
	Kolmogorov-Smirnov			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	Gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Resiliencia	,066	34	,200*	,989	34	,980
Motivación Laboral	,062	34	,200*	,991	34	,992

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

a. Corrección de significación de Lilliefors

Nota. Resultados obtenidos al procesar los datos en el SPSS V27

Interpretación

Según Romero (2016), de acuerdo con la tabla 4, se puede observar que el tamaño de la muestra es inferior a 50, lo que implica el uso necesario de la prueba estadística Shapiro-Wilk. Se obtuvo un nivel de significancia mayor a 0,05 para ambas variables, lo cual lleva a aceptar la hipótesis nula y rechazar la hipótesis alternativa, indicando que la distribución de la muestra sigue una distribución normal. Por lo tanto, se utiliza el coeficiente de correlación de Pearson.

4.2.1. Frecuencias de datos generales

Tabla 9

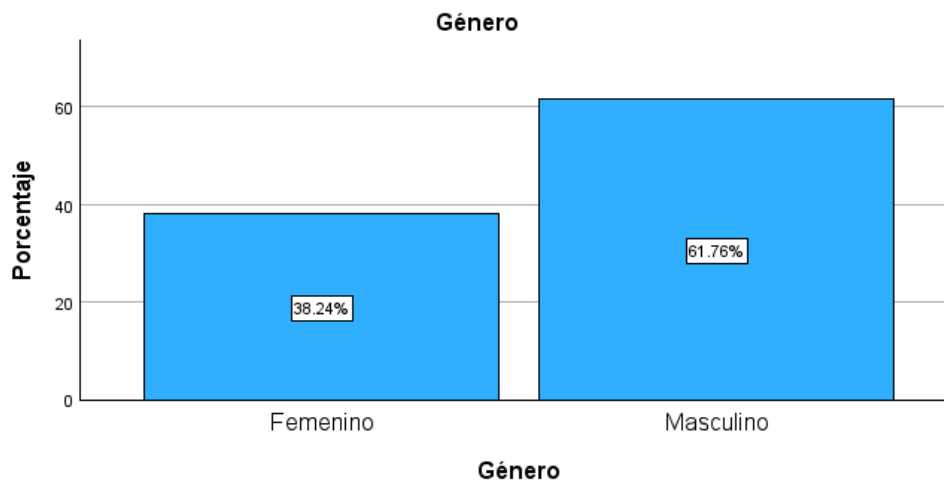
Resultados de frecuencia de género

		Frecuencia	Porcentaje	P. V	P. A
Válido	Femenino	13	38.2	38.2	38.2
	Masculino	21	61.8	61.8	100.0
	Total	34	100.0	100.0	

Nota. La tabla muestra los hallazgos estimados sobre el género.

Figura 2

Porcentajes de frecuencias de género



Nota. La figura muestra los hallazgos en porcentaje obtenidos sobre género femenino y masculino.

La Tabla 9 y la Figura 2 muestran las respuestas de los encuestados en relación con su género, indicando que el sexo masculino predomina con un 61,76% de todas las respuestas, mientras que el sexo femenino representa el 38,24% restante. A partir de estos datos, se puede deducir que la mayoría de los empleados administrativos permanentes en la UGEL Andahuaylas son hombres.

Tabla 10

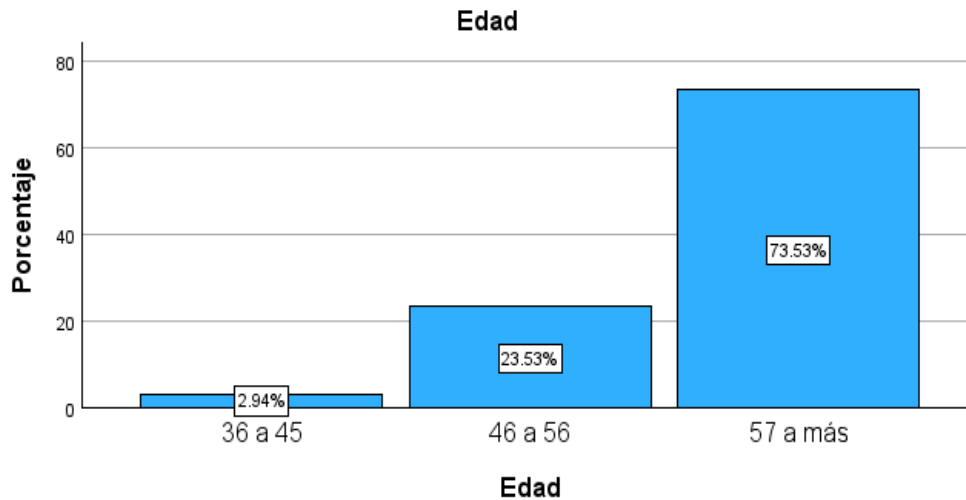
Resultados de la frecuencia de edad

		Frecuencia	Porcentaje	P. V	P. A
Válido	36 a 45	1	2.9	2.9	2.9
	46 a 56	8	23.5	23.5	26.5
	57 a más	25	73.5	73.5	100.0
	Total	34	100.0	100.0	

Nota. La tabla muestra los resultados estimados sobre la edad.

Figura 3

Porcentajes de frecuencia de edad



Nota. La figura muestra los hallazgos en porcentaje.

La Tabla 10 y la Figura 3 presentan las respuestas de los encuestados en relación con sus edades, mostrando que aquellos que tienen 57 años o más representan la mayoría con un 73,53%. Les siguen los que tienen entre 46 y 56 años, que constituyen el 23,53%, y los que tienen entre 36 y 45 años son la minoría con un 2,94%.

De estos datos, se puede concluir que los trabajadores administrativos nombrados de la UGEL Andahuaylas que tienen 57 años o más son la mayoría de los trabajadores.

Tabla 11

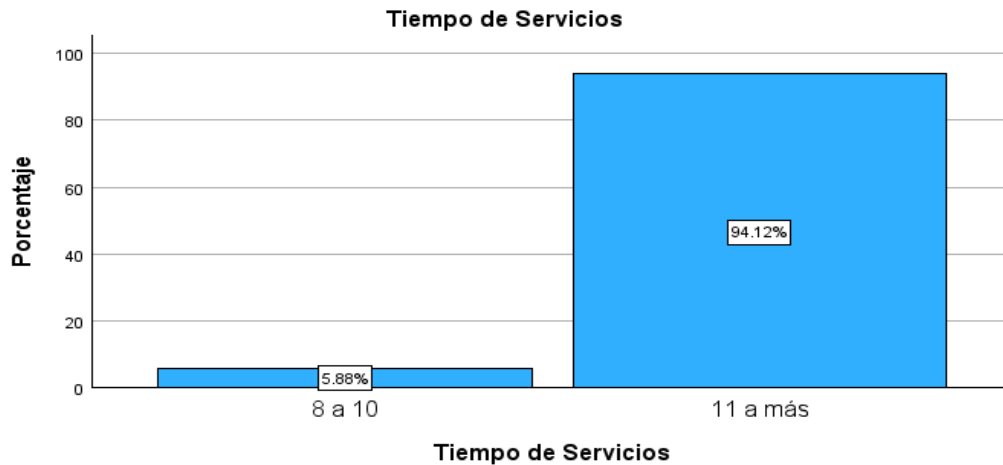
Resultados de frecuencias de tiempo de servicios

		Frecuencia	Porcentaje	P. V	P. A
Válido	8 a 10	2	5.9	5.9	5.9
	11 a más	32	94.1	94.1	100.0
	Total	34	100.0	100.0	

Nota. La tabla muestra los resultados estimados sobre la edad.

Figura 4

Porcentaje de frecuencias de tiempo de servicios



Nota. La figura muestra los hallazgos en porcentaje.

La Tabla 11 y la Figura 4 muestran las respuestas de los encuestados en relación con los años de servicio, indicando que aquellos con 11 años o más representan la mayoría con un 94,12%, mientras que los que tienen entre 8 y 10 años son minoría con un 5,89%.

De estos datos, se puede inferir que la mayoría de los trabajadores administrativos nombrados en la UGEL Andahuaylas tienen 11 años o más de servicio.

Tabla 12

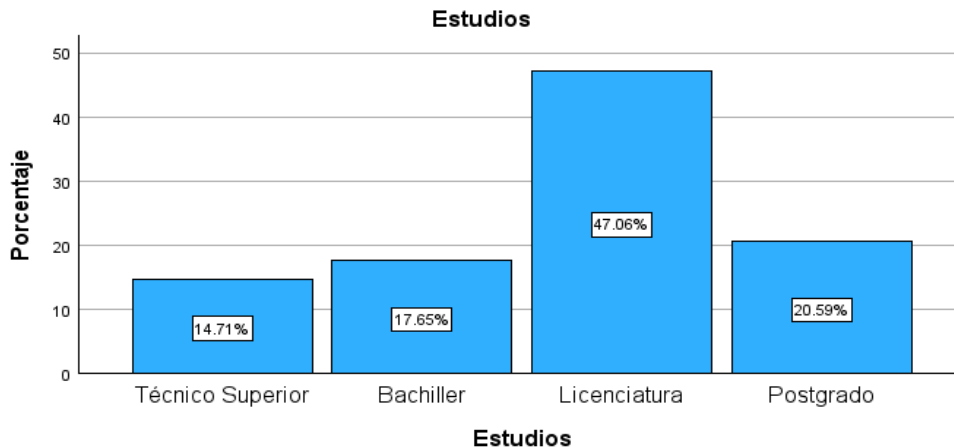
Resultados de frecuencias de nivel de estudios

		Frecuencia	Porcentaje	P. V	P. A
Válido	Técnico Superior	5	14.7	14.7	14.7
	Bachiller	6	17.6	17.6	32.4
	Licenciatura	16	47.1	47.1	79.4
	Postgrado	7	20.6	20.6	100.0
	Total	34	100.0	100.0	

Nota. La tabla muestra resultados estimados del nivel de estudios.

Figura 5

Porcentaje de las frecuencias de nivel de estudios



Nota. La figura muestra los hallazgos en porcentaje.

La Tabla 12 y la Figura 5 presentan los resultados de la encuesta, mostrando que la mayoría de los encuestados tienen el nivel de estudios licenciatura, con un 47,06%. Le siguen aquellos con estudios de postgrado, que representan el 20,59%, seguidos por los que tienen el nivel de estudios bachiller, con un 17,65%. Los encuestados con un nivel de estudios de técnico superior constituyen la minoría, con un 14,71%.

Basándose en estos datos, se puede inferir que la mayoría de los trabajadores administrativos nombrados en la UGEL Andahuaylas tienen el nivel de estudios licenciatura.

4.2.2. Frecuencias de datos de variables y dimensiones

Tabla 13

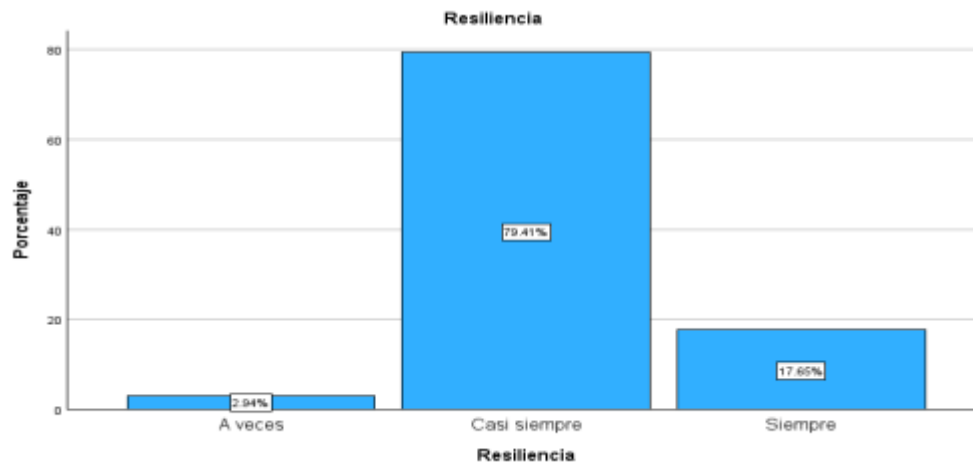
Resultados de frecuencias de la variable resiliencia

		Frecuencia	Porcentaje	P. V	P. A
Válido	A veces	1	2.9	2.9	2.9
	Casi siempre	27	79.4	79.4	82.4
	Siempre	6	17.6	17.6	100.0
	Total	34	100.0	100.0	

Nota. La tabla muestra resultados estimados de la variable resiliencia.

Figura 6

Porcentajes de frecuencias de la variable resiliencia



Nota. La figura muestra en porcentaje datos de la variable resiliencia.

La Tabla 13 y la Figura 6 presentan los datos de los encuestados sobre la variable de resiliencia en la UGEL Andahuaylas para el año 2022. Según la tabla, el 79.41% (27 trabajadores) indican que casi siempre son resilientes, mientras que el 17.65% (6 trabajadores) manifiesta que siempre son resilientes. Además, el 2.94% (1 trabajador) señala que a veces es resiliente.

A partir de estos resultados, se puede inferir que la mayoría de los trabajadores nombrados en el contexto del COVID-19 en la UGEL Andahuaylas en 2022 practican la resiliencia casi siempre,

representando un 79.41%.

Tabla 14

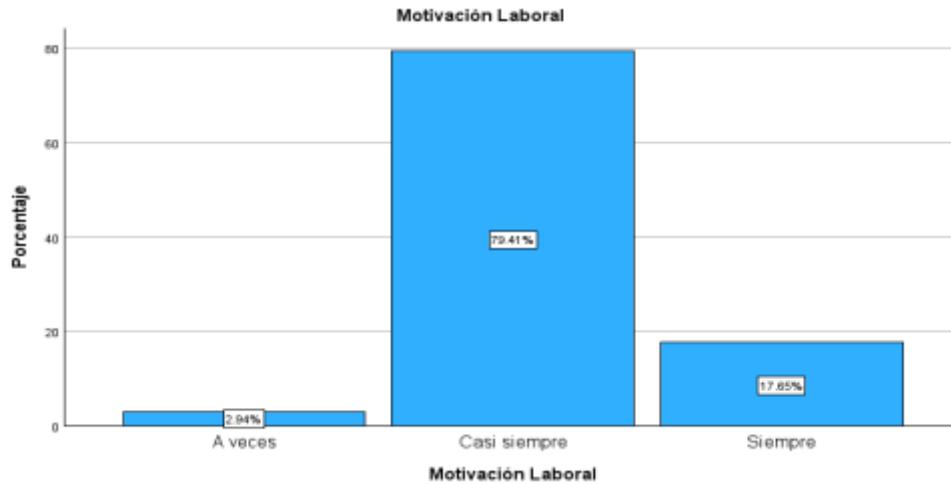
Resultados de frecuencias de la variable motivación laboral

		Frecuencia	Porcentaje	P. V	P. A
Válido	A veces	1	2.9	2.9	2.9
	Casi siempre	27	79.4	79.4	82.4
	Siempre	6	17.6	17.6	100.0
	Total	34	100.0	100.0	

Nota. La tabla muestra los resultados de la variable motivación laboral.

Figura 7

Porcentajes de frecuencias de la variable motivación laboral



Nota. La figura muestra datos porcentuales.

La Tabla 14 y la Figura 7 muestran los resultados de los encuestados respecto a la variable de motivación laboral en la UGEL Andahuaylas para el año 2022. Según la tabla, el 79.4% (27 trabajadores) indican que casi siempre se encuentran motivados laboralmente, mientras que el 17.6% (6 trabajadores) manifiesta que siempre están motivados. Además, el 2.9% (1 trabajador) menciona que a veces se encuentran motivados laboralmente.

A partir de estos resultados, se puede inferir que la mayoría de los trabajadores nombrados en el contexto del COVID-19 en la UGEL Andahuaylas en 2022 reportan estar casi siempre motivados laboralmente, representando un 79.4%.

Tabla 15

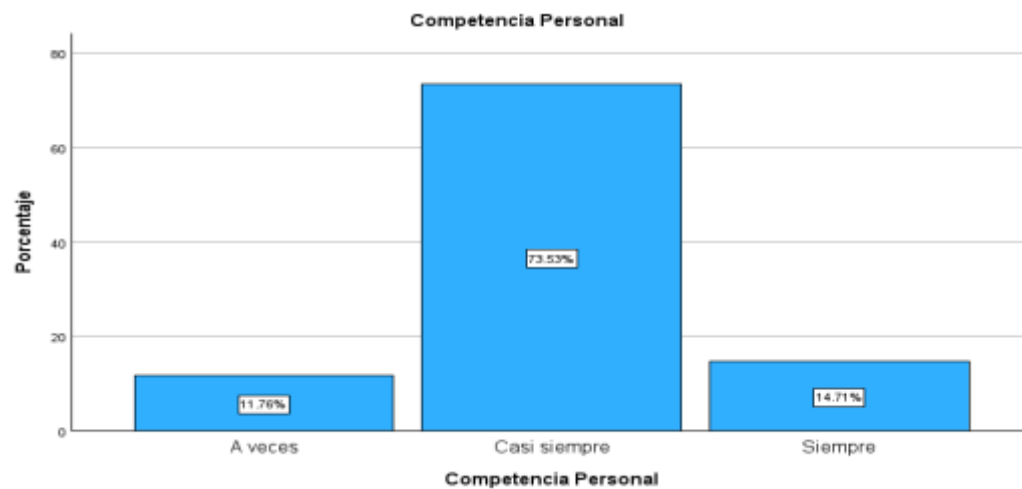
Resultados de frecuencias de la dimensión competencia personal

		Frecuencia	Porcentaje	P. V	P. A
Válido	A veces	4	11.8	11.8	11.8
	Casi siempre	25	73.5	73.5	85.3
	Siempre	5	14.7	14.7	100.0
	Total	34	100.0	100.0	

Nota. La tabla muestra resultados estimados de competencia personal.

Figura 8

Porcentajes de frecuencias de la dimensión competencia personal



Nota. La figura muestra datos porcentuales de la dimensión competencia personal.

La Tabla 15 y la Figura 8 presentan los datos de los encuestados sobre la dimensión de competencia personal en la UGEL Andahuaylas para el año 2022. Según la tabla, el 73.5% (25 trabajadores) respondieron

que casi siempre son competentes personalmente, mientras que el 17.7% (5 trabajadores) indicaron que siempre lo son. Además, el 11.8% (4 trabajadores) manifestaron que a veces son competentes personalmente.

A partir de estos resultados, se puede inferir que la mayoría de los trabajadores nombrados en el contexto del COVID-19 en la UGEL Andahuaylas en 2022 reportan ser casi siempre competentes personalmente, representando un 73.5%.

Tabla 16

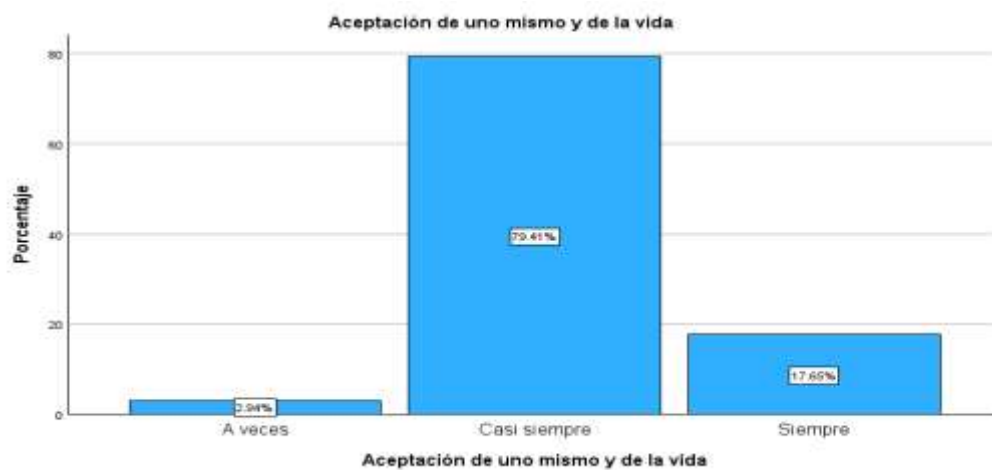
Resultados de frecuencias de la dimensión aceptación de uno mismo y de la vida

		Frecuencia	Porcentaje	P. V	P. A
Válido	A veces	1	2.9	2.9	2.9
	Casi siempre	27	79.4	79.4	82.4
	Siempre	6	17.6	17.6	100.0
	Total	34	100.0	100.0	

Nota. La tabla muestra los resultados de la dimensión aceptación.

Figura 9

Porcentajes de frecuencias de la dimensión aceptación de uno mismo y de la vida



Nota. La figura muestra resultados de la dimensión aceptación.

La Tabla 16 y la Figura 9 presentan los resultados de los encuestados sobre la dimensión de aceptación de uno mismo y de la vida en la UGEL Andahuaylas para el año 2022. Según la tabla, el 79,41% (27 trabajadores) indican que casi siempre muestran aceptación de uno mismo y de la vida, mientras que el 17,65% (6 trabajadores) respondieron que siempre lo hacen. Además, el 2,94% (1 trabajador) mencionó que a veces muestra esta aceptación.

Se infiere que la mayoría de los trabajadores en la UGEL Andahuaylas 2022 reportan mostrar casi siempre aceptación de uno mismo y de la vida, representando un 79,41%.

Tabla 17

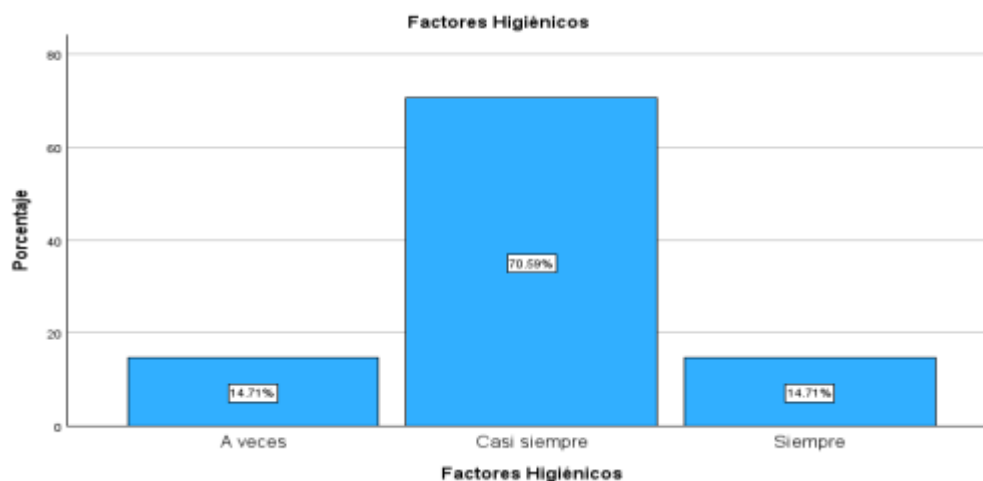
Resultados de frecuencias de la dimensión factores higiénicos

		Frecuencia	Porcentaje	P. V	P. A
Válido	A veces	5	14.7	14.7	14.7
	Casi siempre	24	70.6	70.6	85.3
	Siempre	5	14.7	14.7	100.0
	Total	34	100.0	100.0	

Nota. La tabla muestra resultados de la dimensión factores higiénicos.

Figura 10

Porcentajes de frecuencias de la dimensión factores higiénicos



Nota. La figura muestra los hallazgos porcentuales.

La Tabla 17 y la Figura 10 presentan los resultados de los encuestados sobre la dimensión de factores higiénicos en la UGEL Andahuaylas para el año 2022. Según la tabla, el 70,59% (24 trabajadores) indican que casi siempre están motivados en su trabajo debido a los factores higiénicos, mientras que el 14,71% (5 trabajadores) mencionan que siempre lo están. Además, un 14,71% (5 trabajadores) reportan que a veces están motivados por estos factores.

Se puede concluir que la mayoría de los trabajadores en la UGEL Andahuaylas en 2022 reflejan estar casi siempre motivados en su trabajo.

Tabla 18

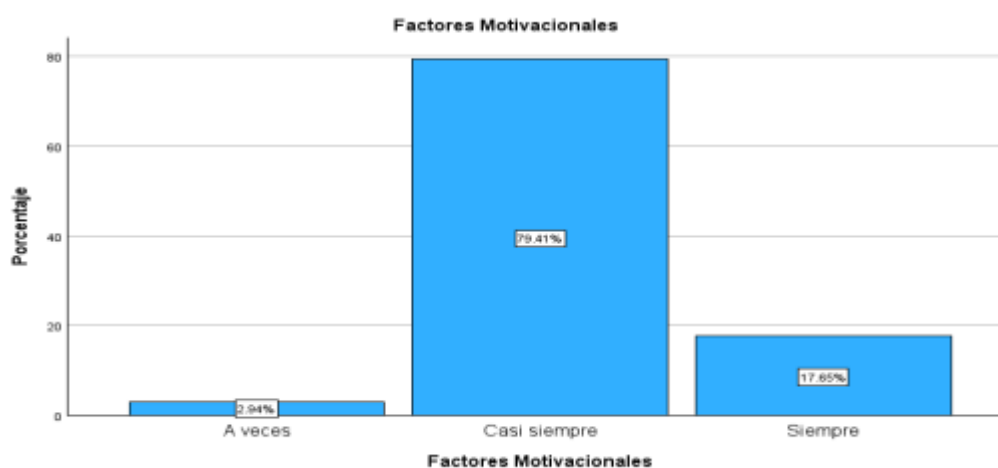
Resultados de frecuencias de la dimensión factores motivacionales

		Frecuencia	Porcentaje	P. V	P. A
Válido	A veces	1	2.9	2.9	2.9
	Casi siempre	27	79.4	79.4	82.4
	Siempre	6	17.6	17.6	100.0
	Total	34	100.0	100.0	

Nota. Información obtenida del análisis de datos con SPSS v27.

Figura 11

Porcentajes de frecuencias de la dimensión factores motivacionales



Nota: La figura muestra datos porcentuales.

La tabla 18 y la figura 11 presentan los resultados de la encuesta realizada a los empleados de la UGEL Andahuaylas en 2022 respecto a los factores motivacionales. Según la tabla, el 79,4% (27 empleados) indicó que casi siempre se siente motivado, mientras que el 17,6% (6 empleados) manifestó que siempre se siente motivado. Además, el 2,9% (1 empleado) indicó que a veces se siente motivado.

A partir de estos resultados se puede inferir que la mayoría de los trabajadores encuestados en el contexto del COVID-19 expresaron que se sienten motivados casi siempre debido a los factores motivacionales en la Unidad de Gestión Educativa Local Andahuaylas en 2022.

4.3. Contratación estadística de hipótesis

Para evaluar las hipótesis, se optó por emplear la prueba estadística paramétrica de Pearson, con el fin de analizar la correlación entre las variables del estudio a un nivel de significancia por debajo del 5%.

Al emplear la prueba de Pearson con un nivel de significancia inferior al 5%, se pretende proporcionar una evaluación rigurosa de la relación entre las variables estudiadas y garantizar que cualquier hallazgo sobre la correlación observada sea significativo desde el punto de vista estadístico.

4.3.1. Prueba de hipótesis con la correlación de Pearson

De acuerdo con el planteamiento del problema y los objetivos de investigación, se formulan las siguientes hipótesis que serán analizadas mediante el coeficiente de correlación de Pearson:

a. Prueba de la hipótesis general

H_0 : La resiliencia no se relaciona directamente con la motivación laboral en el contexto COVID -19 del personal administrativo de la UGEL Andahuaylas 2022, si el nivel de significancia (bilateral), $p > 0,05$.

H_i : La resiliencia se relaciona directamente con la motivación laboral en el contexto COVID -19 del personal administrativo de la UGEL Andahuaylas 2022, si el nivel de significancia (bilateral), $p < 0,05$.

Tabla 19

Correlación entre Resiliencia y motivación laboral

		R	ML
Resiliencia	Correlación de Pearson	1	,992**
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	34	34
Motivación Laboral	Coefficiente de correlación	,992**	1
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	34	34

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

Nota. Autoría propia. Procesamiento de datos en el SPS V27.

La tabla 19 indica una correlación positiva muy fuerte, con un coeficiente de correlación de Pearson de 0,992** y un nivel de significancia bilateral de 0,001, inferior al nivel esperado de significancia ($p < 0,05$). Por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis general de que existe una relación positiva muy fuerte entre la resiliencia y la motivación laboral en el contexto del personal administrativo de la UGEL Andahuaylas en 2022 durante la pandemia de COVID-19. Esto sugiere que los cambios en la resiliencia y la motivación laboral ocurren simultáneamente.

b. Prueba de la primera hipótesis específica

H_0 : La competencia personal no se relaciona directamente con los factores higiénicos en el contexto COVID -19 del personal administrativo de la UGEL Andahuaylas 2022, si el nivel de significancia (bilateral), $p > 0,05$.

H_i : La competencia personal se relaciona directamente con los factores higiénicos en el contexto COVID -19 del personal administrativo de la UGEL Andahuaylas 2022, si el nivel de significancia (bilateral), $p < 0,05$.

Tabla 20

Correlación entre competencia personal y factores higiénicos

		CP	FH
Competencia Personal	Correlación de Pearson	1	,665**
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	34	34
Factores Higiénicos	Coefficiente de correlación	,665**	1
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	34	34

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

Nota. Autoría propia. Procesamiento de datos en el SPS V27.

La tabla 20 muestra una correlación positiva moderada, con un coeficiente de correlación de Pearson de 0,665** y un nivel de significancia bilateral de 0,001, que es inferior al nivel de significancia esperado ($p < 0,05$). Por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa de que la competencia personal está directamente relacionada con los factores higiénicos en el contexto del personal administrativo de la UGEL Andahuaylas en 2022 durante la pandemia de COVID-19. Esto implica que los cambios en la competencia personal y los factores higiénicos ocurren simultáneamente.

c. Prueba de la segunda hipótesis específica

H_0 : La competencia personal no se relaciona directamente con los factores motivacionales en el contexto COVID -19 del personal administrativo de la UGEL Andahuaylas 2022, si el nivel de significancia (bilateral), $p > 0,05$.

H_i : La competencia personal se relaciona directamente con los factores motivacionales en el contexto COVID -19 del personal administrativo de la UGEL Andahuaylas 2022, si el nivel de significancia (bilateral), $p < 0,05$.

Tabla 21

Correlación entre competencia personal y factores motivacionales

		CP	FM
Competencia Personal	Correlación de Pearson	1	,691**
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	34	34
Factores Motivacionales	Coefficiente de correlación	,691**	1
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	34	34

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

Nota. La tabla muestra las correlaciones entre la hipótesis específica 2.

El coeficiente de correlación de Pearson fue de 0,691** con un nivel de significancia bilateral de 0,001, el cual es menor que el nivel de significancia esperado ($p < 0,05$). Por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa de que la competencia personal está significativamente relacionada con los factores motivacionales en el contexto del personal administrativo de la UGEL Andahuaylas en 2022 durante la pandemia de COVID-19. Esto sugiere que los cambios en la competencia personal y los factores motivacionales ocurren simultáneamente.

d. Prueba de la tercera hipótesis específica

H_0 : La aceptación de uno mismo y de la vida no se relaciona directamente con los factores higiénicos en el contexto COVID -19 del personal administrativo de la UGEL Andahuaylas 2022, si el nivel de significancia (bilateral), $p > 0,05$.

H_i : La aceptación de uno mismo y de la vida se relaciona directamente con los factores higiénicos en el contexto COVID -19 del personal administrativo de la UGEL Andahuaylas 2022, si el nivel de significancia (bilateral), $p < 0,05$.

Tabla 22

Correlación entre aceptación de uno mismo y de la vida y factores higiénicos

		AUMDV	FH
Aceptación de uno mismo y de la vida	Correlación de Pearson	1	,657**
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	34	34
	Coefficiente de correlación	,657**	1
Factores Higiénicos	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	34	34

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

Nota. La tabla muestra las correlaciones entre la hipótesis específica 3.

La tabla 22 revela una correlación positiva moderada, representada por un coeficiente de correlación de Pearson de 0,657**, con un nivel de significancia bilateral de 0,001, que es inferior al nivel de significancia esperado ($p < 0,05$). Por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa de que la aceptación de uno mismo y de la vida está significativamente relacionada con los factores higiénicos en el contexto del personal administrativo de la UGEL Andahuaylas en 2022. Esto sugiere que los cambios en la aceptación de uno mismo y de la vida y los factores higiénicos ocurren simultáneamente.

e. Prueba de la cuarta hipótesis específica

H_0 : La aceptación de uno mismo y de la vida no se relaciona directamente con los factores motivacionales en el contexto COVID -19 del personal administrativo de la UGEL Andahuaylas 2022, si el nivel de significancia (bilateral), $p > 0,05$.

H_i : La aceptación de uno mismo y de la vida se relaciona directamente con los factores motivacionales en el contexto COVID -19 del personal administrativo de la UGEL Andahuaylas 2022, si el nivel de significancia (bilateral), $p < 0,05$.

Tabla 23

Correlación entre aceptación de uno mismo y de la vida y factores motivacionales

		AUMDV	FM
Aceptación de uno mismo y de la vida	Correlación de Pearson	1	,977**
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	34	34
	Coefficiente de correlación	,977**	1
Factores Motivacionales	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	34	34

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

Nota. La tabla muestra las correlaciones entre la hipótesis específica 4.

La tabla 23 exhibe una correlación positiva muy alta, con un coeficiente de correlación de Pearson de 0,977** y un nivel de significancia bilateral de 0,001, el cual es menor que el nivel de significancia esperado ($p < 0,05$). Por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna de que la aceptación de uno mismo y de la vida está significativamente relacionada con los factores motivacionales del personal administrativo de la UGEL Andahuaylas en 2022. Esto indica que los cambios en la aceptación de uno mismo y de la vida y los factores motivacionales ocurren de manera simultánea.

CAPÍTULO V

DISCUSIÓN

En el estudio sobre Resiliencia y Motivación Laboral en el Contexto de la COVID-19 entre el Personal Administrativo de la UGEL Andahuaylas en el año 2022, tras analizar los datos utilizando el software SPSS versión 27, se procede a contrastar los hallazgos con las bases teóricas y los antecedentes previos utilizados. Este análisis tiene como objetivo argumentar las similitudes o diferencias encontradas, lo cual respalda y fundamenta la investigación de acuerdo con el problema de estudio, los objetivos planteados y las hipótesis formuladas.

Primero: se planteó determinar la relación entre la resiliencia y motivación laboral en el contexto COVID-19 del personal administrativo de la UGEL Andahuaylas 2022.

El análisis de datos reveló que el coeficiente de correlación de Pearson fue de 0,992**, con un nivel de significancia bilateral de 0,001, siendo menor que el nivel de significancia esperado ($p < 0,05$). Esto llevó al rechazo de la hipótesis nula y a la aceptación de la hipótesis alternativa, indicando que ambas variables experimentan cambios simultáneos en la misma dirección. Este resultado sugiere una correlación positiva muy fuerte y significativa entre la resiliencia y la motivación en el contexto laboral. En resumen, se ha identificado que un aumento en la resiliencia está asociado con un aumento en la motivación laboral, y viceversa, lo cual coincide con investigaciones anteriores. Por ejemplo, Chávez (2017) concluyó en su estudio que existe una relación positiva entre la motivación de los estudiantes y su capacidad de resiliencia, según el análisis estadístico utilizando el coeficiente de Pearson. Esto significa que un incremento en la motivación está relacionado con una mejora en la capacidad de enfrentar y superar dificultades en la vida.

En una investigación realizada por Parizaca y Vera (2021), se encontró una alta significancia estadística ($p < 0.05$), lo cual indica que existe una conexión entre el grado de resiliencia y la motivación en el contexto laboral del

personal estudiado. Esto sugiere que aquellos empleados que son más resilientes están mejor preparados para enfrentar las situaciones difíciles que puedan surgir en su trabajo, lo que a su vez contribuye a mantener un nivel elevado de motivación laboral.

Por otro lado, Bernal y Romero (2021) en su investigación concluyeron que hay una correlación directa y altamente significativa entre la resiliencia y el estado de flujo o psicología positiva. Esto indica que la conexión entre estas variables puede afirmarse con certeza y contribuye positivamente al bienestar y al desempeño laboral de los trabajadores.

Asimismo, Guerrero (2020) en su estudio llegó a la conclusión de que la motivación está significativa y directamente relacionada con la satisfacción laboral. Esto implica que a medida que aumenta la motivación, también aumenta la satisfacción en el trabajo.

Basándonos en los resultados obtenidos, así como en los antecedentes y el marco teórico revisado, podemos concluir que en el contexto de la pandemia de COVID-19 en la UGEL Andahuaylas, existe una fuerte correlación positiva entre la resiliencia del personal administrativo y su motivación laboral. Por lo tanto, la resiliencia se considera un factor crucial que permite a los individuos competir consigo mismos, aceptarse y enfrentar la vida de manera óptima, lo cual contribuye a aumentar la motivación en el trabajo.

Segundo: se planteó determinar el grado de relación que existe entre la competencia personal con los factores higiénicos en el contexto COVID-19 del personal administrativo de la UGEL Andahuaylas 2022.

Los resultados del análisis de datos revelaron que el coeficiente de correlación de Pearson fue de 0,665**, con un nivel de significancia bilateral de 0,001, lo cual es menor que el nivel de significancia esperado ($p < 0,05$). Este hallazgo condujo al rechazo de la hipótesis nula y a la aceptación de la hipótesis alternativa, respaldando así la confiabilidad de los resultados y sugiriendo que la competencia personal está positivamente relacionada de manera moderada con los factores higiénicos.

Este resultado encuentra apoyo en estudios previos. Por ejemplo, Urcia

(2022) investigó la resiliencia y motivación laboral durante la pandemia de COVID-19 en personal operativo y administrativo de centros de salud pública. Encontró que existe una correlación entre la resiliencia y la motivación extrínseca, indicando que la capacidad de adaptación y manejo eficaz del estrés está relacionada con la percepción de beneficios tangibles asociados al trabajo.

Por otro lado, Ayala y Huánuco (2022) concluyeron en su investigación que existe una correlación directa y significativa entre la resiliencia y la satisfacción relacionada con la participación de los empleados administrativos en una empresa textil. Esto sugiere que los niveles de satisfacción laboral están vinculados a la percepción de participación y reconocimiento dentro de la organización.

En base a estos hallazgos, antecedentes y el marco teórico, se concluye que la competencia personal del personal administrativo en la UGEL Andahuaylas, en el contexto de la COVID-19, se relacionó de manera significativa y positiva con los factores higiénicos.

Tercero: como segundo objetivo específico de la investigación se definió: Determinar el grado de relación que existe entre la competencia personal con los factores motivacionales en el contexto COVID-19 del personal administrativo de la UGEL Andahuaylas, 2022.

Según los resultados obtenidos, el coeficiente de correlación de Pearson fue de 0,691** con un nivel de significancia bilateral de 0,001, siendo inferior al nivel de significancia esperado ($p < 0,05$). Esto implica el rechazo de la hipótesis nula y la aceptación de la hipótesis alternativa, indicando que el hallazgo es confiable y que la competencia individual está asociada de manera positiva, moderada y significativa con los elementos motivadores.

Estos resultados están en línea con los hallazgos de Casavilca et al. (2023), quienes observaron una relación positiva moderada entre la resiliencia y la motivación intrínseca, corroborando así la existencia de una conexión significativa entre resiliencia y motivación intrínseca.

Además, Carreon (2019) concluyó en su investigación que la resiliencia

tiene un efecto positivo en los factores individuales de los trabajadores administrativos del Área de Gestión Pedagógica, demostrando una correlación significativa. Los participantes del grupo focal compartieron experiencias sobre cómo enfrentar situaciones difíciles en la vida y estrés en el trabajo, y cómo la resiliencia les permitió mantener su bienestar y rendimiento laboral.

A partir de los hallazgos, la revisión de antecedentes y el marco teórico, se concluye que la competencia personal del personal administrativo en el contexto de la COVID-19 en la UGEL Andahuaylas muestra una relación moderadamente positiva con los factores motivacionales. En resumen, se observa una correlación moderadamente positiva entre el componente de competencia personal de los empleados administrativos en la UGEL Andahuaylas y los factores motivacionales.

Cuarto: como tercer objetivo específico de la investigación se planteó: Determinar el grado de relación que existe entre la aceptación de uno mismo y de la vida con los factores higiénicos en el contexto COVID-19 del personal administrativo de la UGEL Andahuaylas, 2022.

Los resultados del análisis de datos indicaron que el coeficiente de correlación de Pearson fue de 0,657** con un nivel de significancia bilateral de 0,001, lo cual fue menor que el nivel de significancia esperado ($p < 0,05$). Esto condujo al rechazo de la hipótesis nula y a la aceptación de la hipótesis alternativa, lo que implica que la aceptación de uno mismo y de la vida mostró una correlación positiva de intensidad moderada y significativa con los factores higiénicos.

Estos hallazgos son consistentes con la investigación de Morgan (2016), quien concluyó que las personas con alta autoconfianza tienden a ser más resilientes, especialmente en situaciones adversas. Además, se encontró que los empleados con niveles elevados de autoconfianza en medidas de resiliencia tienden a tener un mejor desempeño laboral. Este fenómeno se puede entender mediante análisis estadísticos que muestran cómo la resiliencia fomenta estrategias de afrontamiento, tanto reactivas como proactivas, frente a desafíos difíciles, lo que contribuye a mejorar el rendimiento laboral.

Por otro lado, Aguirre (2019) demostró una correlación positiva significativa entre la faceta extrínseca de la motivación y el rendimiento laboral, utilizando el coeficiente Rho de Spearman en su investigación. Además, Ayala y Huánuco (2022) encontraron una correlación positiva y significativa entre la resiliencia y la satisfacción intrínseca, lo cual se refleja en el bienestar en el entorno laboral, la valoración de las oportunidades laborales y la capacidad para tomar decisiones dentro de ese contexto.

Basándose en estos hallazgos, antecedentes y el marco teórico revisado, se puede concluir que la aceptación de uno mismo y de la vida por parte del personal administrativo en el contexto de la COVID-19 en la UGEL Andahuaylas mostró una relación positiva moderada con los factores higiénicos. En resumen, el componente de competencia personal de los trabajadores administrativos en la UGEL Andahuaylas exhibió una relación positiva moderada con los factores higiénicos.

Quinto: como cuarto objetivo específico de la investigación se planteó: Determinar el grado de relación que existe entre la aceptación de uno mismo y de la vida con los factores motivacionales en el contexto COVID-19 del personal administrativo de la UGEL Andahuaylas, 2022.

Los datos analizados revelaron un coeficiente de correlación de Pearson de 0,977**, con un nivel de significancia bilateral de 0,001, lo cual fue menor que el nivel de significancia esperado ($p < 0,05$). Esto condujo al rechazo de la hipótesis nula y a la aceptación de la hipótesis alternativa. En resumen, se identificó una correlación positiva muy alta y significativa entre la aceptación de uno mismo y de la vida y los factores motivacionales.

Este resultado coincide con el trabajo de Aguirre (2019), quien utilizando el coeficiente rho de Spearman, concluyó que existe una relación significativa entre la dimensión intrínseca de la motivación y el desempeño laboral de los colaboradores. Asimismo, está en consonancia con la investigación de Siesquen y Mondragon (2023), quienes encontraron que, según la teoría de motivación de Herzberg, los factores más relevantes para el personal operativo y administrativo incluyen el reconocimiento, la autorrealización, la satisfacción

con el trabajo en sí mismo y las oportunidades de ascenso, los cuales contribuyen significativamente al rendimiento laboral.

Además, Merchan (2022) estableció una relación positiva y significativa entre la dimensión de aceptación de uno mismo y de la vida y diversas dimensiones del compromiso laboral. Esto indica que cuando el personal gestiona su propio bienestar, conoce y valora sus capacidades personales, influye de manera positiva en su nivel de compromiso y desempeño en la organización.

Basándose en estos hallazgos y en el marco teórico, se concluye que la aceptación por parte del personal administrativo en el contexto de la COVID-19 en la UGEL Andahuaylas mostró una correlación positiva y significativa de grado moderado en relación con el factor motivacional. En resumen, aceptarse uno mismo y aceptar la situación en la que se encuentra contribuye significativamente a fortalecer los factores motivacionales en el trabajo.

CONCLUSIONES

Con respecto al objetivo general, se concluye que, según el coeficiente de correlación de Pearson, se encontró una correlación positiva muy alta de 0,992**, dado que el nivel de significancia de 0,001 es inferior a 0,05. Este resultado indica una relación directa entre la resiliencia y la motivación laboral en el contexto de la COVID-19 entre el personal administrativo de la UGEL Andahuaylas. Por lo tanto, se puede afirmar que los trabajadores administrativos en esta institución se sintieron motivados en su trabajo a pesar de los desafíos presentados por la pandemia, demostrando habilidades de resiliencia para adaptarse a la situación.

Respecto al primer objetivo específico, se concluye que, de acuerdo con el coeficiente de correlación de Pearson, se estableció una correlación positiva moderada de 0,665**, dado que el valor de significancia de 0,001 es menor que 0,05. Esto implica que la competencia personal está directamente relacionada con los factores higiénicos en el personal administrativo de la UGEL Andahuaylas, a pesar de las circunstancias del COVID-19. Además, sugiere una conexión entre la motivación y los factores higiénicos que incluyen el salario, las relaciones interpersonales, el entorno laboral y la seguridad laboral.

En relación al segundo objetivo específico, se concluye que, en contraste con el coeficiente de correlación de Pearson, se identificó una correlación positiva moderada de 0,691**, dado que el nivel de significancia de 0,001 es menor que 0,05. Estos hallazgos indican que la competencia personal está moderadamente relacionada con los factores motivacionales en el personal administrativo de la UGEL Andahuaylas. Esto sugiere que, a pesar de la pandemia, los trabajadores administrativos mantuvieron un nivel significativo de competencia personal y al mismo tiempo se beneficiaron de los factores motivacionales como ascensos, autonomía en el trabajo y reconocimientos, lo que contribuye a mantener su motivación laboral.

En cuanto al tercer objetivo específico, se concluye que, según el coeficiente de correlación de Pearson, se encontró una correlación positiva moderada de 0,657**, con un nivel de significancia de 0,001 menor que 0,05.

Esta conclusión indica que la aceptación de uno mismo y de la vida se relaciona moderadamente con los factores higiénicos en el personal administrativo de la UGEL Andahuaylas. En otras palabras, incluso en momentos difíciles como la pandemia de COVID-19, los trabajadores administrativos mostraron una aceptación positiva de sí mismos y de la vida, lo que incluye una sensación de bienestar personal, confianza en sus habilidades y perseverancia. Además, se puede afirmar que hubo motivación en la institución respecto a los factores higiénicos como el salario, las relaciones interpersonales, el ambiente laboral y la seguridad laboral.

Con respecto al cuarto objetivo específico, se concluye que, a través del coeficiente de correlación de Pearson, se identificó una correlación positiva muy alta de 0,977**, con un nivel de significancia de 0,001 menor que 0,05. Esto indica que la aceptación de uno mismo y de la vida se relaciona de manera muy significativa y positiva con los factores motivacionales en el personal administrativo de la UGEL Andahuaylas. En otras palabras, a pesar de enfrentar desafíos como la pandemia, los trabajadores administrativos muestran una fuerte aceptación de sí mismos y de la vida. Además, se puede afirmar que el personal se encontró motivado gracias a la influencia de los factores motivacionales, lo cual contribuye a mantener un alto compromiso y motivación en el talento humano.

RECOMENDACIONES

Con respecto al primer resultado obtenido se recomienda al jefe de la oficina de Recursos Humanos de la UGEL Andahuaylas, continuar fomentando un ambiente de trabajo que promueva y mantenga la capacidad resiliente de los trabajadores así continúen trabajando motivadamente, además de ofrecer oportunidades de desarrollo y crecimiento continuo.

En cuanto al segundo resultado se recomienda, al jefe de la oficina de Recursos Humanos de la institución, implementar programas de capacitación y desarrollo, proporcionando retroalimentación y reconocimiento, fomentando un ambiente de trabajo positivo y ofreciendo oportunidades de crecimiento y desarrollo profesional. Estas acciones pueden ayudar a mejorar la motivación y satisfacción laboral del personal administrativo.

En relación al tercer resultado, se recomienda al director del área de Administración de la UGEL Andahuaylas, fomentar el liderazgo, mejorar el clima de la organización, motivando también al talento humano a través de reconocimientos por su trayectoria, desempeño laboral a pesar de las adversidades y de esta manera hacer que se sientan valorados.

Con respecto al cuarto resultado, se recomienda al director de la UGEL Andahuaylas, gestionar la implementación de programas de bienestar emocional y mental, promover la salud y el autocuidado, ofrecer apoyo psicológico, fomentar una cultura de apoyo y promover un equilibrio saludable entre el trabajo y la vida personal, la institución puede mejorar el bienestar y la motivación de su personal administrativo, considerando que el 73.53% representa a la mayoría de trabajadores que tiene de 57 años a más, siendo en algunos casos colaboradores adultos mayores, así de esta manera fortalecer, las relaciones, la confianza en sí mismos, y la perseverancia.

En base al quinto resultado, se recomienda al director de la UGEL Andahuaylas, continuar promoviendo un ambiente de trabajo positivo y productivo. Al reconocer y celebrar estos aspectos positivos, fomentar el desarrollo personal y profesional, promover una cultura de apoyo y colaboración, fomentar la innovación y la creatividad, y promover el equilibrio

entre el trabajo y la vida personal, la institución puede mantener y fortalecer la motivación y el compromiso del personal administrativo.

REFERENCIAS

- Aguirre, M. (2019). *Motivación y su relación con el desempeño laboral de los colaboradores de la oficina comercial de SEDAPAL en Villa el Salvador* [Tesis para optar el título profesional de Licenciada en Administración y gerencia]. Repositorio de la Universidad Ricardo Palma. https://repositorio.urp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14138/2554/T030_10078067_T.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Alfaro, C. (2012). *Metodología de la Investigación Científica Aplicado en la Ingeniería* [Informe Final del proyecto de Investigación, Universidad Nacional del Callao]. UNAC.
- Álvarez Lagunes, A. y Cano Ibarra, S. (2022). Resiliencia y satisfacción laboral en trabajadores de una constructora en Guanajuato, México. *SUMMA. Revista disciplinaria en ciencias económicas y sociales*, 4(1), 1-13. <https://doi.org/10.47666/summa.4.1.11>
- Araya, L. y Pedreros, M. (2013). Análisis de las teorías de motivación de contenido: una aplicación al mercado laboral de Chile del año 2009. *Revista de Ciencias Sociales* 04(61). <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=15333870004>
- Arias Odón, F. (2012). *El proyecto de investigación: Introducción a la metodología científica*. Exaedro.
- Ayala, M. y Huánuco, K. (2022). *Resiliencia y Satisfacción Laboral En Trabajadores Administrativos De Una Empresa Textil De Lima Metropolitana* [Tesis para optar el título profesional de licenciado en Psicología]. Repositorio de la Universidad San Ignacio de la Oyola. <https://repositorio.usil.edu.pe/server/api/core/bitstreams/5c51820e-a185-4533-b49c-06e31f60d153/content>
- Baena-Paz, G. (2002). *Metodología de la investigación*. (3ª ed). Grupo Patria Cultural
http://www.biblioteca.cij.gob.mx/Archivos/Materiales_de_consulta/Drog

as_de_Abuso/Articulos/metodologia%20de%20la%20investigacion.pdf

Bedriñana, A. (2019). *Correlación entre la Resiliencia y Rendimiento académico en estudiantes de 4to y 5to de secundaria de la institución educativa Jean Piaget, Ayacucho. Ayacucho, Perú* [Tesis de licenciatura, Universidad Federico Froebel]. Repositorio institucional de la Universidad Federico Froebel
<http://hdl.handle.net/20.500.11936/151>

Bernal, M. y Romero, R. (2021). *Resiliencia y flow en colaboradores de empresas en épocas de COVID-19 en Lima Metropolitana* [Tesis para optar el título de Psicóloga]. Repositorio institucional de la Universidad Cesar Vallejo. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/63864>

Braverman, M. (1999). *Research on resilience and its implications for tobacco prevention (Vol. 1)*. Oxford. Recuperado el 15 de enero de 2021.
http://ntr.oxfordjournals.org/content/1/Suppl_1/S67.abstract

Carrasco, S. (2005). *Metodología de investigación científica*, Primera edición ed. Lima:editorial San Marcos.

Carreón, A. (2019). *La Resiliencia y Su Impacto En La Productividad Laboral De Los Trabajadores Administrativos Del Área De Gestión Pedagógica de La Dirección Regional De Educación Cusco 2018*. [Tesis doctoral, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio institucional de la Universidad Cesar Vallejo. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/38382>

Casavilca, N., Silvestre, L. y Vidal, M. (2023). *Resiliencia Y Motivación Académica En Estudiantes De Una Academia De Nivel Secundaria De Huancavelica, 2023* [Tesis para optar el título de licenciado en psicología]. Repositorio de la Universidad de Huancavelica. <https://repositorio.unheval.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13080/8871/TPS00392C32.PDF?sequence=5&isAllowed=y>

Chávez, J. (2017). *Motivación y Resiliencia en estudiantes que participan en*

campañas de emprendimiento para financiar sus estudios en la universidad de Montemorelos [Tesis para optar una Maestría, Universidad de Montemorelos]. Repositorio institucional de la Universidad de Montemorelos.

<https://dspace.um.edu.mx/handle/20.500.11972/162>

Corral, Y. (2009). Validez y confiabilidad de los instrumentos de investigación para la recolección de datos. *Revista Ciencias de la Educación*. <http://servicio.bc.uc.edu.ve/educacion/revista/n33/art12.pdf>

Díaz, C. y Barra, E. (2017). Resiliencia y satisfacción laboral en profesores de colegios municipales y particulares subvencionados de la comuna de Machalí. *Estudios pedagógicos (Valdivia)*, 43(1), 75-86. <https://www.scielo.cl/pdf/estped/v43n1/art05.pdf>

Dolores, A., Luna, C., y Lopez, G. (2021). Motivación laboral, un factor influyente en la reactivación económica durante la pandemia de COVID-19. 593 *Digital publisher CEIT*, 6(6-1), 65-79. <https://doi.org/10.33386/593dp.2021.6-1.844>

Facultad de Psicología de la Universidad de la Republica de Uruguay. (2019, 26 de junio). *Taller “Relaciones interpersonales que contribuyen a buenos ambientes de trabajo” para trabajadores y trabajadoras de la Facultad de Psicología*. <https://psico.edu.uy/noticias/taller-relaciones-interpersonales-que-contribuyen-buenos-ambientes-de-trabajo-para>

Fallas, J. (2012). Correlación lineal midiendo la relación entre dos variables. *Repositorio UCIPFG*. 2. https://www.ucipfg.com/Repositorio/MGAP/MGAP-05/BLOQUE-ACADEMICO/Unidad-2/complementarias/correlacion_lineal_2012.pdf

Flores Tapia, C. E., y Flores Cevallos, K. L. (2021). Pruebas para Comprobar la Normalidad de Datos en Procesos Productivos: Anderson-Darling, Ryan-Joiner, Shapiro-Wilk y Kolmogórov-Smirnov. *Societas*, 23(2), 83–106. <https://revistas.up.ac.pa/index.php/societas/article/view/2302>

Gamarra, F. (2019). *La motivación y desempeño laboral de los servidores*

nombrados de la municipalidad provincial Cotabambas, Tambobamba-Apurímac- 2017. [Tesis de licenciatura]. Repositorio institucional de la Universidad Nacional Micaela Bastidas. <http://repositorio.unamba.edu.pe/handle/UNAMBA/801>

García Vesga, M. C. y Domínguez de la Ossa, E. (2013). Desarrollo teórico de la Resiliencia y su aplicación en situaciones adversas: Una revisión analítica. *Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales, Niñez y Juventud*, 11 (1), pp. 63-77. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=77325885001>

Guerrero, M. (2020). *Motivación y satisfacción laboral en docentes de cinco instituciones educativas públicas de Comas, 2019* [Tesis de licenciatura, Universidad privada del Norte]. Repositorio institucional de la Universidad Privada del Norte. [//hdl.handle.net/11537/24981](http://hdl.handle.net/11537/24981)

Garnezy, N. (1991). Resilience in children's adaptation to negative life events and stressed environments. *Pediatric Annals*. 459. <https://doi.org/10.3928/0090-4481-19910901-05>

Grotberg, E. (1995). The Internacional Resilience Project: Promoting Resilience in Children. *ERIC*.55. <https://files.eric.ed.gov/fulltext/ED383424.pdf>

Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., y Baptista Lucio, P. (2014). *Metodología de la investigación* (6ª ed.). México D.F.: McGraw-Hill. <https://www.uca.ac.cr/wp-content/uploads/2017/10/Investigacion.pdf>

Hernández, R., Zapata, N. y Mendoza, N. (2013) *Metodología de la Investigación para el Bachillerato*. <https://studylib.es/doc/8112721/1-hernandez-zapata-mendoza--metodologia-de-la-investigacion>

Huamaní, L.y Mamani, J. (2017). *Satisfacción Laboral y capacidad de resiliencia en enfermeras de centro quirúrgico H.R.H.D.E. Arequipa-2017.* [Tesis de segunda especialidad, Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa]. Repositorio Institucional de la Universidad

Nacional de San Agustín de Arequipa.
<http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/UNSA/2735/ENShuhulr.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Instituto Peruano de Economía (2020). Mercado laboral peruano: Impacto por COVID-19 y recomendaciones políticas.
<https://www.ipe.org.pe/portal/covid-19-cual-es-lasituacion-del-mercado-laboral-peruano-en-tiempos-de-pandemia/>

Instituto de Estudios Peruanos (2020). Informe de opinión: *Situación económica y laboral.*: <https://iep.org.pe/wp-content/uploads/2020/06/Informe-OP-Junio-2020-Situaci%C3%B3n-econ%C3%B3mica-y-laboral.pdf>

López, J. M. (2005). Motivación laboral y gestión de recursos humanos en la teoría de Frederick Herzberg. *Gestión en el Tercer Milenio*, 8(15).
<https://www.acuedi.org/ddata/410.pdf>

Lévano, M. (2018). *Resiliencia laboral en los trabajadores de una institución educativa del distrito de San Miguel* [Tesis para optar el título profesional de Licenciado en Psicología, Universidad Inca Garcilaso de la Vega]. Repositorio institucional de la Universidad Inca Garcilaso de la Vega.
<http://repositorio.uigv.edu.pe/handle/20.500.11818/3401>

Lozano, A. (2020). Impacto de la epidemia del Coronavirus (COVID-19) en la salud mental del personal de salud y en la población general de China. *Revista Neuropsiquiátrica*, 83(1), 51-56.
<https://doi.org/10.20453/rnp.v83i1.3687>

Luna-Gijón, Gerardo, Nava-Cuahutle, Anahí Abysai, y Martínez-Cantero, Diana Angélica. (2022). El diario de campo como herramienta formativa durante el proceso de aprendizaje en el diseño de información. *Zincografía*, 6(11), 245-264. <https://doi.org/10.32870/zcr.v6i11.131>

Luthar, S., y Cicchetti, D. (2000). The construct of resilience: Implications for interventions and social policies. *Development and Psychopathology*, 12(4), 857-885. doi:10.1017/S0954579400004156

Madariaga, L. (2018). *Resiliencia frente a problemas personales y el ámbito*

Laboral en los trabajadores [Tesis para optar una Maestría, Universidad Cooperativa de Colombia]. Repositorio institucional de la Universidad Cooperativa de Colombia.

<https://repository.ucc.edu.co/server/api/core/bitstreams/1c40855c-49e1-4ca5-b67a-ea1c12e13fe7/content>

Merchan, J. (2022). *Resiliencia y Compromiso Laboral en Profesionales de la Salud de un Hospital de Guayaquil, 2022*. [Tesis para obtener el grado académico de maestro en Gestión de los servicios de la Salud].

Repositorio de la Universidad

Cesar Vallejo. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/94339/Merchan_QJM-SD.pdf?sequence=8

Montañez Jorge. (28 de marzo de 2022). *Prueba de Normalidad Kolmogorov Smirnov y Shapiro Wilk* [Archivo de vídeo]. Youtube.

https://www.youtube.com/watch?v=rVf_qsSK2Go

Morgan, J. (2016). La resiliencia y su relación con el desempeño laboral.

Revista *Fidélitas*, 6(1), 12.

https://revistas.ufidelitas.ac.cr/index.php/revista_fidelitas/article/view/1

Palomino, J. F. (2018) *Estilos de Liderazgo y Motivación Laboral en la Unidad de Gestión Educativa Local – Andahuaylas, Provincia de Andahuaylas, 2018*. [Tesis para optar el título profesional de licenciado en

Administración de Empresas]. Repositorio de la Universidad nacional

José María Arguedas.

https://repositorio.unajma.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14168/412/Jane_Fiorela_Tesis_Bachiller_2018.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Parizaca C.G., y Vera F. C. (2022). Resiliencia y Motivación Laboral en el Contexto de La COVID-19 en Enfermeras del Ámbito Comunitario.

Veritas, 22(2), 15-19. doi:10.35286/veritas.v22i2.306

Paucar, L. (2022). *La Motivación y el Desempeño Laboral de los Trabajadores Administrativos de la Dirección Sub Regional de Transportes y Comunicaciones Chanka Andahuaylas, 2021*. [Tesis de licenciatura].

Repositorio institucional de la Universidad Nacional José María Arguedas. <https://hdl.handle.net/20.500.14168/701>

Prado, A. (2018). *La motivación laboral y su relación con el trabajo en equipo del personal policial de la comisaría del distrito de san jerónimo, Andahuaylas, Apurímac, 2018*. [Tesis de Licenciatura]. Repositorio institucional de la Universidad Nacional José María Arguedas. https://repositorio.unajma.edu.pe/bitstream/handle/123456789/445/Alfredo_Tesis_Bachiller_2018.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Rivas, E. (2015) *Clima organizacional y desempeño laboral de los servidores de las municipalidades distritales de la red Sondor-Andahuaylas, 2015*. [Tesis para optar el título profesional de Licenciado en Administración]. Repositorio de la Universidad Nacional José María Arguedas. https://repositorio.unajma.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14168/254/Edith_Rivas_Tesis_Titulo_2016.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Robbins, Stephen, P., y Judge, Timothy, A. (Eds.). (2009). *Comportamiento Organizacional*. México D.F. Pearson Education. https://frrq.cvg.utn.edu.ar/pluginfile.php/15550/mod_resource/content/0/ROBB_INS%20comportamiento-organizacional-13a-ed-_nodrm.pdf

Romero, M. (2016). Pruebas de bondad de ajuste a una distribución normal. *Revista Enfermería del Trabajo*, 2016; 6:3 (105-114). <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5633043>

Salgado, A. (2005). Métodos e instrumentos para medir la resiliencia: una alternativa peruana. *Liberabit*. Revista Peruana de Psicología, 41-48. http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1729-48272005000100006

Sánchez, Ciro. (2023). Las pruebas de normalidad. [10.13140/RG.2.2.23329.48483](https://doi.org/10.13140/RG.2.2.23329.48483).

Siesquen, F. y Mondragon, H. (2023). *Los factores motivacionales e higiénicos de la teoría de Herzberg en la empresa textil multiservicios Astolingon S.A.C* [Tesis para optar el título profesional de Licenciado en

Administración, Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo]. Repositorio de la Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo.https://repositorio.unprg.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12893/1723/Siesquen_Bernal_Fran_Alexis%20y%20Mondragon_Milian_Hauner.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Trinidad, T. (2020). *Resiliencia y compromiso docente durante la pandemia por COVID-19 en la Red 13 - Ugel 6, Ate, 2020* [Tesis para optar una Maestría, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio de la Universidad Cesar Vallejo <https://hdl.handle.net/20.500.12692/56670>

Urcia, O. (2022). *Resiliencia y motivación laboral durante la pandemia por la COVID-19 en el personal operativo y administrativo del Centro Nacional de Salud Pública y Centro Nacional de Control de Calidad del Instituto Nacional de Salud. Lima, 2021*[Tesis para optar el título profesional de Licenciado en Psicología Universidad Norbert Wiener]. Repositorio de la Universidad Norbert Wiener. <https://hdl.handle.net/20.500.13053/5860>

Wagnild, G., y Young, H. (1993). La Escala de Resiliencia (ER).<https://es.slideshare.net/ipsiasinstitutopsiquiatrico/39013071-escaladeresilienciadewagnildyyoung>

Wagnild, G. & Young, H. (1993). Development and Psychometric Evaluation of the Resilience Scale. *Journal of Nursing Measurement*, 1(2), 165-178. <https://typeset.io/pdf/development-and-psychometric-evaluation-of-the-resilience-2omx5awxo4.pdf>

Zuleyma, L. (2010). *La gestión del conocimiento como ventaja competitiva para las agencias de viajes y turismo en la nueva cadena de distribución turística. caso de estudio: Venezuela*. [Tesis Doctoral presentada como requisito parcial para optar al título de Doctor en Ciencias Administrativas, Universidad del Sur]. Universidad del Sur. <https://www.eumed.net/tesis-doctorales/2012/zll/index.htm>

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de consistencia

Título: Resiliencia y motivación laboral en el contexto COVID -19 del personal administrativo de la UGEL

Andahuaylas 2022.

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLES Y DIMENSIONES
<p>PROBLEMA GENERAL:</p> <p>¿Cuál es el grado de relación entre la resiliencia y motivación laboral en el contexto COVID-19 del personal administrativo de la UGEL Andahuaylas 2022?</p>	<p>OBJETIVO GENERAL:</p> <p>Determinar el grado de relación que existe entre la resiliencia y motivación laboral en el contexto COVID -19 del personal administrativo de la UGEL Andahuaylas 2022.</p>	<p>HIPÓTESIS GENERAL:</p> <p>Existe una relación directa entre la entre el grado de resiliencia y motivación laboral en el contexto COVID-19 del personal administrativo de la UGEL Andahuaylas 2022.</p>	<p><u>Variable 1:</u> <u>Resiliencia</u> Dimensiones. D1: Competencia personal D2: Aceptación de uno mismo y de la vida</p>
<p>PROBLEMAS ESPECIFICOS:</p> <p>¿Cuál es el grado de relación entre la competencia personal con los factores higiénicos en el contexto COVID-19 del personal administrativo de la UGEL Andahuaylas 2022?</p> <p>¿Cuál es el grado de relación entre la competencia personal con los factores motivacionales en el contexto COVID-19 del personal administrativo de la UGEL Andahuaylas 2022?</p>	<p>OBJETIVOS ESPECIFICOS:</p> <p>Determinar el grado de relación que existe entre la competencia personal con los factores higiénicos en el contexto COVID-19 del personal administrativo de la UGEL Andahuaylas 2022.</p> <p>Determinar el grado de relación que existe entre la competencia personal con los factores motivacionales en el contexto COVID-19 del personal administrativo de la UGEL Andahuaylas 2022.</p>	<p>HIPÓTESIS ESPECIFICAS</p> <p>HE1: Existe una relación directa entre la competencia personal con los factores higiénicos en el contexto COVID-19 del personal administrativo de la UGEL Andahuaylas.</p> <p>HE2: Existe una relación directa entre la competencia personal con los factores motivacionales en el contexto COVID-19 del personal administrativo de la UGEL Andahuaylas.</p>	<p><u>Variable 2:</u> <u>Motivación Laboral</u> Dimensiones Según: Teoría de Frederick Herzberg, en su libro La Motivación para el Trabajo. D1: Factores</p>

<p>¿Cuál es el grado de relación entre la aceptación de uno mismo y de la vida con los factores higiénicos en el contexto COVID-19 del personal administrativo de la UGEL Andahuaylas 2022?</p> <p>¿Cuál es el grado de relación entre la aceptación de uno mismo y de la vida con los factores motivacionales en el contexto COVID -19 del personal administrativo de la UGEL Andahuaylas 2022?</p>	<p>UGEL Andahuaylas 2022.</p> <p>Determinar el grado de relación que existe entre la aceptación de uno mismo y de la vida con los factores higiénicos en el contexto COVID-19 del personal administrativo de la UGEL Andahuaylas 2022.</p> <p>Determinar el grado de relación que existe entre la aceptación de uno mismo y de la vida con los factores motivacionales en el contexto COVID -19 del personal administrativo de la UGEL Andahuaylas 2022.</p>	<p>personal administrativo de la UGEL Andahuaylas.</p> <p>HE3: Existe una relación directa entre la aceptación de uno mismo y de la vida con los factores higiénicos en el contexto COVID -19 del personal administrativo de la UGRL Andahuaylas.</p> <p>HE4: Existe una relación directa entre la aceptación de uno mismo y de la vida con los factores motivacionales en el contexto COVID-19 del personal administrativo de la UGEL Andahuaylas</p>	<p>higiénicos D2: Factores motivacionales</p>
------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------

MÉTODO Y DISEÑO	POBLACIÓN Y MUESTRA	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS
<p>MÉTODO: Deductivo ENFOQUE: Cuantitativo TIPO: No experimental NIVEL: Correlacional DISEÑO: No experimental</p>	<p>POBLACIÓN: 116 trabajadores administrativos de la UGEL Andahuaylas MUESTRA: 34 trabajadores administrativos nombrados según el D.L N° 276 en la UGEL Andahuaylas.</p>	<p>TÉCNICAS: La observación de campo, la encuesta INSTRUMENTOS: Diario de campo, el cuestionario</p>

Anexo 2: Matriz de Operacionalización de variables

Título: Resiliencia y motivación laboral en el contexto COVID -19 del personal administrativo de la UGEL Andahuaylas, 2022.

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES
RESILIENCIA	Según Grotberg (1995), la resiliencia se refiere a la capacidad natural de una persona para hacer frente a las dificultades que surgen en la vida. Desde Wagnild y Young (1993), la resiliencia se define como la capacidad de superar obstáculos y seguir desempeñándose de manera efectiva, incluso cuando las circunstancias parecen adversas.	El concepto de "resiliencia" se emplea para referirse a la capacidad de una persona para recuperarse y ajustarse tras enfrentar circunstancias inesperadas.	Competencia personal	<ul style="list-style-type: none"> • Satisfacción personal • Ecuanimidad
			Aceptación de uno mismo y de la vida	<ul style="list-style-type: none"> • Sentirse bien solo • Confianza en sí mismo • Perseverancia
MOTIVACIÓN LABORAL	Según López (2005), la motivación laboral se describe como un proceso que estimula, refuerza y sostiene el comportamiento de los trabajadores hacia el logro de metas establecidas. Desde Herzberg (como se	La motivación laboral es el estado interno que impulsa y sostiene el comportamiento de un trabajador hacia la consecución de metas o propósitos específicos	Factores higiénicos	<ul style="list-style-type: none"> • Salario y beneficios • Relaciones interpersonales • Ambiente • Seguridad laboral

	mencionó en Huamaní y Mamani, 2017), la motivación laboral está influenciada por dos factores principales: la satisfacción y la insatisfacción.		Factores motivacionales	<ul style="list-style-type: none">• Ascensos• Libertad de trabajo• Reconocimientos
--	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	-------------------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Anexo 3: Matriz de Instrumento de recojo de Datos

Título: Resiliencia y motivación laboral en el contexto COVID -19 del personal administrativo de la UGEL Andahuaylas, 2022.

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	PESO %	N° DE ITEMS	ITEMS O PREGUNTAS
RESILIENCIA	DIMENSIÓN 1 Competencia personal	Satisfacción Personal	25%	04	<ol style="list-style-type: none"> 1. Al inicio y durante la pandemia usted pudo manejar varias cosas al mismo tiempo. 2. Durante la pandemia usted se sintió orgulloso de haber logrado cosas que ni imaginó. 3. Al inicio y durante la pandemia sintió tener la energía suficiente para continuar con lo que hacía. 4. A inicios de la pandemia usted vio las cosas a largo plazo.
		Ecuanimidad		03	<ol style="list-style-type: none"> 5. Durante el transcurso de la pandemia alguna vez se preguntó cuál era la finalidad de su vida 6. En el transcurso de la pandemia usted se mantuvo interesado en las cosas que realizaba anteriormente 7. Durante y al inicio de la pandemia practicó la autodisciplina

	DIMENSIÓN 2 Aceptación de uno mismo y de la vida	Sentirse bien solo	25%	02	<p>8. Mientras la pandemia iniciaba usted dependía de sí mismo más que de otras personas</p> <p>9. Al inicio de la pandemia y el aislamiento social pudo estar solo</p> <p>10. Al iniciar la pandemia usted creyó en sí mismo y se sobrepuso a la adversidad</p> <p>11. Durante la pandemia planeó algo y lo realizó</p> <p>12. Se lamentó de las cosas por las que no pudo hacer nada cuando inició la pandemia</p> <p>13. Al inicio y durante la pandemia enfrentó las dificultades que se le presentaron</p> <p>14. Al inicio y durante la pandemia usted encontró algo de que reírse</p>
		Confianza en sí mismo		02	
		Perseverancia		03	
MOTIVACION LABORAL	DIMENSIÓN 1 Factores higiénicos	Salario y beneficios	25%	02	<p>15. En tanto que la pandemia iniciaba, tanto como en la actualidad usted está de acuerdo con los beneficios laborales que recibe de la institución</p> <p>16. En el transcurso de la pandemia estuvo de acuerdo con el sueldo que recibía y las funciones que cumplía</p>
		Relaciones interpersonales		02	

				01	19. Durante el inicio de la pandemia el ambiente físico de trabajo permitió que desarrolle bien su labor.
		Ambiente			
		Seguridad laboral		02	20. Usted cree que existe seguridad laboral en la institución. 21. Se ofreció el bienestar necesario durante el inicio de la pandemia en la institución donde labora.
	DIMENSIÓN 2 Factores motivacionales	Ascensos	25%	03	22. En tanto la pandemia iniciaba, y actualmente, la labor que realiza en la institución le permite avanzar como profesional. 23. Tiene conocimiento del reglamento para poder ascender dentro de la Institución.
		Libertad de trabajo		03	24. Mientras la pandemia iniciaba usted realizaba sus labores motivado y con libertad. 25. Durante el inicio de la pandemia sintió presión en su puesto laboral 26. Mientras la pandemia iniciaba percibió que trabajó más horas del horario establecido
		Reconocimientos		02	27. Al iniciar la pandemia, durante y hasta la actualidad recibió alguna clase de reconocimiento por las tareas que realizó en la institución 28. A inicios de la pandemia y hasta la actualidad usted pudo gozar de sus vacaciones que por ley le corresponde.

Anexo 4: Instrumento de recolección de datos (Cuestionario)



UNIVERSIDAD NACIONAL JOSÉ MARÍA ARGUEDAS
Facultad de Ciencias de la Empresa
Escuela Profesional de Administración de Empresas



CUESTIONARIO

Estimado Señor (a):

Agradeciendo anticipadamente por su colaboración, la presente encuesta es parte de una investigación que tiene por título “Resiliencia y Motivación Laboral en el contexto COVID 19 del **personal administrativo de la UGEL Andahuaylas, 2022**”

Estamos interesados en conocer su opinión, por favor, ¿Sería tan amable de contestar el siguiente cuestionario? Gracias.

No escriba su nombre, es anónimo y confidencial.

Marque con una “X” la alternativa de respuesta que se adecue a su criterio.

I. DATOS GENERALES:

1.1. Género:

- a) Femenino ()
- b) Masculino ()

1.2. Edad:

- a) De 26 a 35 años ()
- b) De 36 a 45 años ()
- c) De 46 a 56 años ()
- d) De 57 a más años ()

1.3. Tiempo de servicio en la institución:

- a) De 2 a 4 años ()
- b) De 5 a 7 años ()
- c) De 8 a 10 años ()
- d) De 11 a más ()

1.4. Usted qué nivel de estudios alcanzó:

- a) Técnico superior ()
- b) Bachiller ()
- c) Licenciatura ()
- d) Postgrado o maestría ()

Para evaluar las variables, marcar una “X” en el casillero de su preferencia del ítem correspondientes, utilice la siguiente escala:

1	2	3	4	5
Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre

Nº	V 1: RESILIENCIA ITEMS Y PREGUNTAS	1	2	3	4	5
	COMPETENCIA PERSONAL	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
1	Al inicio y durante la pandemia usted pudo manejar varias cosas al mismo tiempo					
2	Durante la pandemia usted se sintió orgulloso de haber logrado cosas que ni imaginó					
3	Al inicio y durante la pandemia sintió tener la energía suficiente para continuar con lo que hacía.					
4	A inicios de la pandemia usted vio las cosas alargo plazo					
5	Durante el transcurso de la pandemia alguna vez se preguntó cuál era la finalidad de su vida					
6	En el transcurso de la pandemia usted se mantuvo interesado en las cosas que realizaba anteriormente					

7	Durante y al inicio de la pandemia practicó la autodisciplina					
	ACEPTACION DE UNO MISMO Y DE LAVIDA	1	2	3	4	5
		Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
8	Mientras la pandemia iniciaba usted dependía de sí mismo más que de otras personas					
9	Al inicio de la pandemia y el aislamiento social pudo estar solo					
10	Al iniciar la pandemia usted creyó en sí mismo y se sobrepuso a la adversidad					
11	Durante la pandemia planeó algo y lo realizó					
12	Se lamentó de las cosas por las que no pudo hacer nada cuando inició la pandemia					
13	Al inicio y durante la pandemia enfrentó las dificultades que se le presentaron					
14	Al inicio y durante la pandemia usted encontró algo de que reírse					
Nº	V 2: MOTIVACIÓN LABORAL ITEMS Y PREGUNTAS					
	FACTORES HIGIÉNICOS	1	2	3	4	5
		Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
15	En tanto que la pandemia iniciaba, tanto como en la actualidad usted está de					

	acuerdo con los beneficios laborales que recibe de la institución					
16	En el transcurso de la pandemia estuvo de acuerdo con el sueldo que recibía y las funciones que cumplía					
17	Extrañó las reuniones sociales e integración con los compañeros de trabajo que se realizaba antes de iniciar la pandemia					
18	A inicios y durante la pandemia, en la institución se promovió las interacciones con los compañeros de trabajo					
19	Durante el inicio de la pandemia el ambiente físico de trabajo permitió que desarrolle bien su Labor					
20	Usted cree que existe seguridad laboral en la institución					
21	Se ofreció el bienestar necesario durante el inicio de la pandemia en la institución donde labora					
	FACTORES MOTIVACIONALES	1	2	3	4	5
		Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
22	En tanto la pandemia iniciaba, y actualmente, la labor que realiza en la institución le permite avanzar como profesional					

23	Tiene conocimiento del reglamento para poder ascender dentro de la Institución					
24	Mientras la pandemia iniciaba usted realizaba sus labores motivado y con libertad.					
25	Durante el inicio de la pandemia sintió presión en su puesto laboral.					
26	Mientras la pandemia iniciaba percibió que trabajo más horas del horario establecido					
27	Al iniciar la pandemia, durante y hasta la actualidad recibió alguna clase de reconocimiento por las tareas que realizó en la institución					
28	A inicios de la pandemia y hasta la actualidad, usted pudo gozar de sus vacaciones que por ley le corresponde.					

Anexo 5: Ficha de validación por criterio de jueces o expertos

FORMATO DE VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTO

I. GENERALIDADES:

Nombres y Apellidos: Juan Cielo Ramírez Cajamarca

Grado Académico: Doctor

Fecha: 05, 12, 2022

II. OBSERVACIONES:

FORMA:

Resiliencia y Motivación laboral en el contexto COVID-19. del Personal administrativo de la Unidad de Gestión Educativa local Andahuaylas. 2022

ESTRUCTURA: (Referido a la coherencia, dimensión, indicadores e ítems)

Mejora de acuerdo a Reglamento y normas

CONTENIDO: (Referido a la presentación de los reactivos, al grupo muestral)

III. VALIDACIÓN:

Luego de evaluado el instrumento No Procede para su aplicación.

UNIVERSIDAD NACIONAL
JOSE MARÍA ARGENTAS
Dr. Juan Cielo Ramírez Cajamarca
DOCENTE

Sello y Firma del Evaluador
DNI: 09598927

FORMATO DE VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTO

I. GENERALIDADES:

Nombres y Apellidos: Rosa Nelida Ascue Ruiz

Grado Académico: Magister en Gestión Pública

Fecha: 05/12/2022

II. OBSERVACIONES:

FORMA:

Mejorar: la justificación en el trabajo.

ESTRUCTURA: (Referido a la coherencia, dimensión, indicadores e ítems)

mejorar y ampliar la teoría y verificar las dimensiones

CONTENIDO: (Referido a la presentación de los reactivos, al grupo muestral)

el tema negara que se encuentre el tema por ítems.

III. VALIDACIÓN:

Luego de evaluado el instrumento Procedo No Procedo para su aplicación.



UNIVERSIDAD CUENCA
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA TIERRA Y
DEPARTAMENTO DE PLANIFICACIÓN Y SERVICIOS IMPRESIONALES

Rosa Nelida Ascue Ruiz
DOCENTE
GRADO N° 00010

Sello y Firma del Evaluador

DNI:.....

FORMATO DE VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTO

I. GENERALIDADES:

Nombres y Apellidos: Erika Loa Navarro
Grado Académico: Magister en Gestión Pública
Fecha: 05.12.2022

II. OBSERVACIONES:

FORMA:

..... — Procede —
.....
.....

ESTRUCTURA: (Referido a la coherencia, dimensión, indicadores e ítems)

..... — Procede —
.....
.....

CONTENIDO: (Referido a la presentación de los reactivos, al grupo muestral)

..... — Procede —
.....
.....

III. VALIDACIÓN:

Luego de evaluar el instrumento **Procede** **No Procede** para su aplicación.

.....
.....


UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ALTIPLANO
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
.....
Mgtr. Lic. Adm. Erika Loa Navarro
DOCENTE
Sello y Firma del Evaluador
DNI:..... 4412285.....

ORGANIGRAMA - UGEL ANDAHUAYLAS



Anexo 7: Relación de trabajadores nombrados según UGEL Andahuaylas y otros



Gobierno Regional de Apurímac
Dirección Regional de Educación Apurímac
Unidad de Gestión Educativa Local de Andahuaylas
"AÑO DEL FORTALECIMIENTO DE LA SOBERANÍA NACIONAL"



Andahuaylas, 20 de octubre del 2022

CARTA N° 76-2022-GR-DREA-UGEL AND-ADM.-

Señorita:
JHOSELIN SADITH TITO INFANZON
Presente. -

ASUNTO: REMITO INFORMACION SOLICITADA

Tengo el agrado de dirigirme a usted, para saludarlo cordialmente y al mismo tiempo brindarle información requerida sobre la cantidad de trabajadores nombrados de la Unidad de Gestiona Educativa Local Andahuaylas 2022, se remite relación de acuerdo al siguiente detalle:

TOTAL TRABAJADORES NOMBRADOS SEGÚN D.L. N° 276	34
FEMENINO	13
MASCULINO	21

Con las debidas consideraciones aprovecho la oportunidad para reiterarle a Usted. Las muestras de mi especial consideración y estima personal.

Atentamente,



APURÍMAC
DIRECCIÓN REGIONAL DE EDUCACIÓN
Unidad de Gestión Educativa Local Andahuaylas
Emilio Niza Flores
LDO. M. Emilio Niza Flores
COORDINADOR DEL SISTEMA PERSONAL
UGEL ANDAHUAYLAS



RELACION DEL PERSONAL NOMBRADO SEGÚN D.L Nº276 UGEL-A 2022

N	APELLIDO Y NOMBRES	DNI	LABORA EN
1	MEDINA ESPINOZA, NOEMI		
2	APARCO BELLOTA, SIMON TADEO		
3	RIVERA ORTIZ TULIO ROBESPIERE		
4	REYNAGA MUÑOZ, CELIA FLORA		
5	AUCCACUSI RAMOS, DARIO CRISANTO		
6	DOMINGUEZ MACEDO, ATILIO		
7	ESPINOZA CARO, JOSE HORACIO		
8	MENDOZA RAMIREZ, MANUEL ASUNCION		
9	UQUICHI MOLINA, FRANCISCO		
10	ANDIA MELENDEZ, MILAGRITOS DEL PILAR		
11	GALINDO YAURIS, MIGUEL ANGEL		
12	CHAVEZ DE VALLEJOS ROSA ESPERANZA		
13	TORBISCO VELASQUE, CARMEN MARITZA		
14	AYALA ROJAS, FELIX		
15	OSCO PUCA, BRISA MARINA		
16	CARDENAS CACERES, FELICITAS		
17	NINA FLORES, MATEO EMILIO		
18	CARDENAS CHOCCE, CELIA		
19	HURTADO NUÑEZ, WILFREDO		
20	SANCHEZ PALOMINO, ROLANDO DENIS		
21	QUISPE DELGADO, EDITH		
22	HUGO GALVEZ, CESAR ARTURO		
23	ATAO MEDINA JULIO		
24	PEREIRA SILVERA, BELTRAN		
25	PARIONA CARRASCO GISELA MARIBEL		
26	CHAVEZ MEDINA, ELSA ROSA		
27	PALOMINO QUISPE, TEOFILO		
28	ALHUAY AYESTA, RAUL		
29	CABRERA ROMERO, AMERICO		
30	CONTRERAS ORTIZ, EVARISTO		
31	CUBA PAREDES, MANUEL JESUS		
32	GARCIA ARIAS, MAXIMILIANA		
33	MENDOZA RAMIREZ, WASHINGTON		
34	GOMEZ CORDOVA SENOVIA		

TOTAL DE TRABAJADORES NOMBRADOS	34
FEMENINO	13
MASCULINO	21

N	APELLIDO Y NOMBRES	AREA
1	ALHUAY AYESTA, RAUL	ADMINISTRACION
2	ANDIA MELENDEZ, MILAGRITOS DEL PILAR	ASESORIA JURÍDICA
3	APARCO BELLOTA, SIMON TADEO	DIRECCION
4	AUCCACUSI RAMOS, DARIO CRISANTO	ÁREA DE GESTIÓN INSTITUCIONAL
5	AYALA ROJAS, FELIX	ADMINISTRACIÓN
6	CABRERA ROMERO, AMERICO	DIRECCION
7	CARDENAS CACERES, FELICITAS	ADMINISTRACION
8	CARDENAS CHOCCE, CELIA	RECURSOS HUMANOS
9	CHAVEZ MEDINA, ELSA ROSA	DIRECCION
10	CHAVEZ CHAVEZ, ROSA ESPERANZA	ADMINISTRACION
11	CONTRERAS ORTIZ, EVARISTO	DIRECCION
12	CUBA PAREDES, MANUEL JESUS	DIRECCIÓN
13	DOMINGUEZ MACEDO, ATILIO	ÁREA DE GESTIÓN INSTITUCIONAL
14	ESPINOZA CARO, JOSE HORACIO	ÁREA DE GESTIÓN INSTITUCIONAL
15	GALINDO YAURIS, MIGUEL ANGEL	ASESORÍA JURÍDICA
16	GARCIA ARIAS, MAXIMILIANA	ÁREA DE GESTIÓN PEDAGÓGICA
17	GOMEZ CORDOVA SENOVIA	ÁREA DE GESTIÓN PEDAGÓGICA
18	HUGO GALVEZ, CESAR ARTURO	RECURSOS HUMANOS
19	HURTADO NUÑEZ, WILFREDO	RECURSOS HUMANOS
20	MEDINA ESPINOZA, NOEMI	DIRECCION
21	MENDOZA RAMIREZ, MANUEL ASUNCION	ÁREA DE GESTIÓN INSTITUCIONAL
22	MENDOZA RAMIREZ, WASHINGTON	ÁREA DE GESTIÓN INSTITUCIONAL
23	NINA FLORES, MATEO EMILIO	RECURSOS HUMANOS
24	OSCO PUCA, BRISA MARINA	ADMINISTRACION
25	PALOMINO QUISPE, TEOFILO	ADMINISTRACIÓN
26	PARIONA CARRASCO, GISELA MARIBEL	ADMINTRACION
27	PEREIRA SILVERA, BELTRAN	ADMINTRACION
28	RIVERA ORTIZ TULIO ROBESPIERE	ÓRGANO DE CONTROL INTERNO
29	QUISPE DELGADO, EDITH	RECURSOS HUMANOS
30	SANCHEZ PALOMINO ROLANDO DENIS	RECURSOS HUMANOS
31	TORBISCO VELASQUE, CARMEN MARITZA	ADMINISTRACION
32	UQUICHI MOLINA, FRANCISCO	ÁREA DE GESTIÓN INSTITUCIONAL
33	ATAO MEDINA JULIO	RECURSOS HUMANOS
34	REYNAGA MUÑOZ CELIA FLORA	ÁREA DE GESTIÓN INSTITUCIONAL
N°	APELLIDOS Y NOMBRES	ÁREA
1	HURTADO NUÑEZ, HENRY	DIRECCIÓN
2	CASAS QUINTANA GELACIO	ASESORIA JURÍDICA
3	HUISA BUSTIOS JOSE EDMUNDO	ADMINISTRACION
4	OBREGON GUIZADO SAMUEL	ÁREA DE GESTIÓN INSTITUCIONAL
5	ZORRILLA URBANO JHON WILLIAM	RECURSOS HUMANOS
6	ANCA CISNEROS, WILFREDO	ÁREA DE GESTIÓN INSTITUCIONAL
7	ABARCA VERA CESAR	ÓRGANO DE CONTROL INTERNO

8	QUISPE QUISPE PEDRO	DIRECCIÓN
9	AYESTA AYALA RAUL	DIRECCIÓN
10	VARGAS HURTADO KAREN ROSARIO	ADMINISTRACION
N°	APELLIDOS Y NOMBRES	ÁREA
1	TUÑON TEMOCHE JUAN JOSE	ÁREA DE GESTIÓN PEDAGÓGICA
2	TACCA CAMACHO JIMMY	ÁREA DE GESTIÓN PEDAGÓGICA
3	BRAVO FRANCO, YNDIRA	ÁREA DE GESTIÓN PEDAGÓGICA
4	CHILINGANO QUINTANA EUSEBIO	ÁREA DE GESTIÓN PEDAGÓGICA
5	DAMIANO HUAMAN, PABLO	ÁREA DE GESTIÓN PEDAGÓGICA
6	HUAMAN TTITO REINALDINA	ÁREA DE GESTIÓN PEDAGÓGICA
7	ALTAMIRANO MACHACA ROCIO NILA	ÁREA DE GESTIÓN PEDAGÓGICA
8	LOPEZ CUENTAS, VILMA	ÁREA DE GESTIÓN PEDAGÓGICA
9	MEDINA HINOSTROZA, GLORIA	ÁREA DE GESTIÓN PEDAGÓGICA
10	MOLINA VALDEZ, ROSARIO	ÁREA DE GESTIÓN PEDAGÓGICA
11	MOREANO NUÑEZ SAYDA	ÁREA DE GESTIÓN PEDAGÓGICA
12	RAMIREZ PECEROS, LARRY GUCEL	ÁREA DE GESTIÓN PEDAGÓGICA
13	REYES CACERES, JUVENAL	ÁREA DE GESTIÓN PEDAGÓGICA
14	REYNAGA LIZARME YESICA MARINA	ÁREA DE GESTIÓN PEDAGÓGICA
15	ROMAN FLORES, GUILLERMO	ÁREA DE GESTIÓN PEDAGÓGICA
16	SANCHEZ ARESTEGUI, RINA	ÁREA DE GESTIÓN PEDAGÓGICA
17	TENORIO MANCILLA, SONIA	ÁREA DE GESTIÓN PEDAGÓGICA
18	REYNAGA GUTIERREZ JOSE CARMEN	ÁREA DE GESTIÓN PEDAGÓGICA
19	PALOMINO MIRANDA NARCISO ANTONIO	ÁREA DE GESTIÓN PEDAGÓGICA
20	MEDRANO REMON ARTURO	ÁREA DE GESTIÓN PEDAGÓGICA
21	GONZALES ESTALLA RICARDO	ÁREA DE GESTIÓN PEDAGÓGICA
22	VILLANUEVA AYESTA LIDIA	ÁREA DE GESTIÓN PEDAGÓGICA
23	PARIONA QUISPE RONLAN VICTOR	ÁREA DE GESTIÓN PEDAGÓGICA
N°	APELLIDOS Y NOMBRES	ÁREA
1	ATAIPOMA AROSTE, JUAN	ADMINISTRACION
2	BARRERA CANALES, EDWIN	ÁREA DE GESTIÓN PEDAGÓGICA
3	CONTRERAS GALVEZ, BRYAN	RECURSOS HUMANOS
4	GARAYAR VELASQUEZ, DANIEL	RECURSOS HUMANOS
5	GUERRA SIERRA, JIMMY	ÁREA DE GESTIÓN INSTITUCIONAL
6	LLACCHUAS VALDIVIA, CIRILO	ADMINISTRACION
7	MIRANDA ORTIZ, JUAN CARLOS	ADMINISTRACION
8	MOREYRA FLORES, VITILIO CESAR	ADMINISTRACION
9	NAVARRO CONDORI, MARLENY	DIRECCIÓN
10	QUEVEDO PERALES, CESAR	ADMINISTRACION
11	RODAS MENDIVIL, JHON EDISON	ADMINISTRACION
12	VARGAS SOTAYA, DORIS NATALY	ADMINISTRACION
13	VARGAS CARRHUAS, JANETH	ADMINISTRACION
14	VERGARA ORTIZ ELSA	ADMINISTRACION
15	ZULOAGA CAMACHO, MILVIA YOVANA	RECURSOS HUMANOS

N°	APELLIDOS Y NOMBRES	ÁREA
1	KAREN PAMELA CARDENAS RODAS	ÁREA DE GESTIÓN PEDAGÓGICA
2	GUTIERREZ GONZALEZ, MARCIAL	ÁREA DE GESTIÓN PEDAGÓGICA
3	VILCHEZ QUISPE, YENIFER CINTYA	ÁREA DE GESTIÓN PEDAGÓGICA
4	SANCHEZ PALOMINO, GRETHEL NINET	ÁREA DE GESTIÓN PEDAGÓGICA
5	HUAMAN VARGAS, KARINA	ÁREA DE GESTIÓN PEDAGÓGICA
6	PAREDES LEGUIA, ANGEL AMADEO	ADMINISTRACION
7	ROQUE CARDENAS, OSCAR ISAIAS	RECURSOS HUMANOS
8	MEDINA QUISPE, NELIDA	RECURSOS HUMANOS
9	PALOMINO CARRION ORLANDO	ÁREA DE GESTIÓN PEDAGÓGICA
10	RINCON GONZALES, EDITH MONICA	ÁREA DE GESTIÓN PEDAGÓGICA
11	LEON LEGUIA CRISTINA	ÁREA DE GESTIÓN PEDAGÓGICA
12	MARCATOMA GUERREROS, OLIMPIO	ÁREA DE GESTIÓN PEDAGÓGICA
13	PALOMINO PALOMINO, JANE FIORELA	ÁREA DE GESTIÓN PEDAGÓGICA
14	GOMEZ AUCEBIAS, MARIELA	ÁREA DE GESTIÓN PEDAGÓGICA
15	CARRASCO QUISPE, DAVID	ÁREA DE GESTIÓN PEDAGÓGICA
16	GONZALES RIVAS, UBALDO	ÁREA DE GESTIÓN PEDAGÓGICA
17	PALOMINO CORDOVA, SEGUNDO MAURICIO	ÁREA DE GESTIÓN PEDAGÓGICA
18	ARCCE GONZALES, RUBEN ISAAC	ÁREA DE GESTIÓN PEDAGÓGICA
1	PINO FALCON GREYCI	ÁREA DE GESTIÓN PEDAGÓGICA
N°	APELLIDOS Y NOMBRES	ÁREA
1	ZAMORA VIGURIA NORA	ÁREA DE GESTIÓN PEDAGÓGICA
2	CASTILLO TORREN MARIA DOLORES	ÁREA DE GESTIÓN PEDAGÓGICA
3	MARTINEZ CONTRERAS UBALDINA	ÁREA DE GESTIÓN PEDAGÓGICA
4	CHACON GARFIAS OMAR	ÁREA DE GESTIÓN PEDAGÓGICA
5	JARA RAMOS DORIS	ÁREA DE GESTIÓN PEDAGÓGICA
6	PECEROS ALARCON IRMA	ÁREA DE GESTIÓN PEDAGÓGICA
7	CARBAJAL NAVARRO GAMANIEL	ÁREA DE GESTIÓN PEDAGÓGICA
8	HERNANDEZ MIRANDA JUANA WLENDY	ÁREA DE GESTIÓN PEDAGÓGICA
9	GUTIERREZ GONZALES ELENA	ÁREA DE GESTIÓN PEDAGÓGICA
10	CARDENAS SERNA MARISOL	ÁREA DE GESTIÓN PEDAGÓGICA
11	RODAS ALTAMIRANO YOLANDA	ÁREA DE GESTIÓN PEDAGÓGICA
12	LIZARME FERNANDEZ JORGE	ÁREA DE GESTIÓN PEDAGÓGICA
13	SILVERA FRANCO HILDA	ÁREA DE GESTIÓN PEDAGÓGICA
14	GOMEZ FLORES YURITH	ÁREA DE GESTIÓN PEDAGÓGICA
15	QUISPE MALLMA YANETH	ÁREA DE GESTIÓN PEDAGÓGICA

Anexo 8: Fotografías de la investigación





Anexo 9: *Fotografías del registro de las observaciones y cuaderno de campo*





Lunes 14 de abril del 2022.

En la Unidad de gestión educativa Local Andahuaylas, se presentó un trabajador administrativo que tenía descanso médico, a pesar de estar en recuperación asistió a su centro de labor.

Miércoles 29 de mayo del 2022.

La gerencia de la UGEL Andahuaylas, específicamente del área de gestión institucional a pesar de su edad y a meses de estar aún asistiendo a su centro de trabajo con mucho entusiasmo y motivado, del mismo modo existen muchas trabajadoras de la institución que a pesar de su edad asidena trabajar, además de ello es jefe de personal organiza actividades de socialización y prevención ya que aún se está utilizando las mascarillas para prevenir el COVID.

Concluyo diciendo que el personal administrativo se sintió identificado con la institución, está muy satisfecho en sus puestos a pesar de la adversidad, aunque siempre hay ciertas personas con carga negativa, pero no se deben influenciar.

**FORMATO DE AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN EN EL REPOSITORIO
INSTITUCIONAL DIGITAL (RIDUNAJMA)**

1. DATOS DEL AUTOR

Nombres y Apellidos: Jhoselin Sadith Tito Infanzón
DNI / Carnet de Extranjería: 70337125
Pasaporte N°:
Correo institucional: 1100120162@unajma.edu.pe
Teléfono / Celular: 931320512
Correo electrónico: jhoselintito3@gmail.com

2. GRADO, TÍTULO O ESPECIALIZACIÓN (Marque con una X)

Bachiller	Título profesional	Magister	Doctor	Segunda Especialidad
	X			

3. TIPO DE PUBLICACIÓN (Marque con una X)

Tesis	Trabajo académico	Trabajo de investigación	Trabajo de Suficiencia profesional
X			

Título: Resiliencia y motivación laboral en el contexto COVID-19 del personal administrativo de la Unidad de Gestión Educativa Local Andahuaylas - 2022

Asesor: Mgtr. Sandy Guillen Cuba

Año: 2024

Unidad Académica: Escuela profesional de Administración de Empresas



.....
Firma
DNI: 70337125
 Jhoselin Sadith Tito Infanzón



LICENCIAS

Licencia Estándar

Bajo los siguientes términos, autorizo el depósito de mi trabajo de investigación en el Repositorio Institucional Digital de la UNAJMA

Con la autorización de depósito de mi trabajo de investigación, otorgo a la Universidad Nacional José María Arguedas, una Licencia No Exclusiva para reproducir, distribuir, comunicar al público, transformar (únicamente mediante su traducción a otros idiomas) y poner a disposición del público mi trabajo de investigación (incluido el resumen), en formato físico o digital, en cualquier medio, conocido o por conmemorarse, a través de los diversos servicios provistos por la Universidad, creados o por crearse, tales como el Repositorio Institucional Digital de la UNAJMA, Colección de Tesis, entre otros, en el Perú y en el extranjero, por el tiempo y veces que considere necesarias, y libre de remuneraciones.

En virtud de dicha Licencia, la Universidad Nacional José María Arguedas, podrá reproducir mi trabajo de investigación en cualquier tipo de soporte y en más de un ejemplar, sin modificar su contenido, solo con los propósitos de seguridad, respaldo y preservación.

Declaro que el trabajo de investigación es una creación de mi autoría y exclusiva titularidad, o coautoría con titularidad compartida, y me encuentro facultado a conceder la presente licencia y, asimismo, garantizo que dicho trabajo de investigación es original y no infringe derechos de autor de terceras personas.

La Universidad Nacional José María Arguedas consignará el nombre del/los autor/es del trabajo de investigación, y no les hará ninguna modificación más de la permitida en la presente licencia.

Autorizo el depósito (marque con una X)

SI autorizo que se deposite inmediatamente

NO autorizo

Fecha



Firma

DNI: 70337125

Jhoselin Sadith Tito Infanzón

