



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

Motivación y compromiso organizacional de los trabajadores de la
Cooperativa Agraria de Bananeros Orgánicos Huangala - Sullana,
2022.

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciado en Administración

AUTORES:

Alvarado Palacios, Isaac Eliaquim (ORCID: 0000-0002-1240-5561)

García Mogollón, Melina Thais (ORCID: 0000-0003-4191-8371)

ASESORA:

Dra. Rojas Romero, Karin Corina (ORCID: 0000-0002-6867-0778)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de organizaciones

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

LIMA - PERÚ

2022

Dedicatoria

El trabajo de investigación está dedicado con mucho amor a nuestros queridos padres por su apoyo y soporte incondicional. A los docentes por compartir sus conocimientos y experiencias que nos ayudan en nuestro desarrollo personal y profesional.

Agradecimiento

En primer lugar a Dios, por ser mi guía y fortaleza en este largo caminar. A la universidad por ofrecerme los conocimientos y herramientas necesarias para nuestro desarrollo profesional. A nuestra asesora por compartir su sabiduría y guiarnos para poder culminar con éxito nuestra investigación, ya que sin ellos no hubiese sido posible lograr nuestro objetivo.

Índice de contenidos

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de gráficos y figuras	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA	14
3.1. Tipo y diseño de Investigación	14
3.2. Variables y operacionalización	15
3.3. Población, muestra, muestreo y unidad de análisis	16
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	17
3.5. Procedimiento	18
3.6. Método de análisis de datos	18
3.7. Aspectos éticos	18
IV. RESULTADOS	20
V. DISCUSIÓN	38
VI. CONCLUSIONES	43
VII. RECOMENDACIONES	45
REFERENCIAS	47
ANEXOS	54

Índice de tablas

Tabla 1 Alpha de Cronbach para motivación	20
Tabla 2 Alpha de Cronbach para compromiso oorganizacional	21
Tabla 3 Tabla frecuencia de motivación	22
Tabla 4 Tabla frecuencia compromiso organizacional	23
Tabla 5 Tabla cruzada motivación y compromiso organizacional	24
Tabla 6 Tabla cruzada fisiología y compromiso organizacional	25
Tabla 7 Tabla cruzada seguridad y compromiso organizacional	26
Tabla 8 Tabla cruzada afiliación y compromiso organizacional	27
Tabla 9 Tabla cruzada reconocimiento y compromiso organizacional	29
Tabla 10 Tabla cruzada autorrealización y compromiso organizacional	30
Tabla 11 Prueba de normalidad variables y dimensiones	31
Tabla 12 Niveles de correlación bilateral	32
Tabla 13 Prueba de hipótesis general	32
Tabla 14 Prueba de hipótesis especifica 01	33
Tabla 15 Prueba de hipótesis especifica 02	34
Tabla 16 Prueba de hipótesis especifica 03	35
Tabla 17 Prueba de hipótesis especifica 04	36
Tabla 18 Prueba de hipótesis especifica 05	37

Índice de gráficos y figuras

Figura 1	Gráfica de columnas de la frec. de la variable motivación	22
Figura 2	Gráfica de columnas de frec. variable compromiso organizacional	23
Figura 3	Gráfica de columnas de los estudios bivariados del cruce de frec. de motivación y compromiso organizacional	24
Figura 4	Gráfica de columnas de los estudios bivariados del cruce de frec. de fisiología y compromiso organizacional	25
Figura 5	Gráfica de columnas de los estudios bivariados del cruce de frec. de seguridad y compromiso organizacional	26
Figura 6	Gráfica de columnas de los estudios bivariados del cruce de frec. de afiliación y compromiso organizacional	28
Figura 7	Gráfica de columnas de los estudios bivariados del cruce de frec. de reconocimiento y compromiso organizacional	29
Figura 8	Gráfica de columnas de los estudios bivariados del cruce de frec. de autorrealización y compromiso organizacional	30

Resumen

La presente investigación tuvo como objetivo determinar la relación que existe entre la motivación y el compromiso organizacional de los trabajadores de la Cooperativa Agraria de Bananeros Orgánicos Huangala - Sullana, 2022. Se trabajó con una muestra de 40 trabajadores; en la metodología se utilizó, la investigación aplicada, debido a que buscó dar respuesta a un problema recopilando información compuesta por datos cuantitativos, el diseño fue no experimental, transeccional debido a que se recolectó los datos en un solo momento; correlacional, porque tuvo como finalidad conocer la relación que existe entre dos o más variables y causal, porque señaló las posibles causas de un hecho; que expresan relaciones de causa - efecto. Para la prueba de normalidad se empleó Shapiro-Wilk ya que la muestra fue 40 elementos < a 50 y para la correlación usamos el Rho de Spearman, obteniendo un $p=0,001 \leq 0,005$ y un nivel de correlación de 0,782 considerada en la escala de positiva muy fuerte. Por lo que concluimos que existe una correlación positiva entre la motivación y el compromiso organizacional, en el cual se rechaza la hipótesis nula y se admite la hipótesis alterna de estudio.

Palabras clave: Motivación, compromiso organizacional, productividad y satisfacción.

Abstract

The objective of this research was to determine the relationship between motivation and organizational commitment of the workers of the Huangala - Sullana Agrarian Organic Banana Growers Cooperative, 2022. We worked with a sample of 40 workers; applied research was used in the methodology, because it sought to respond to a problem by collecting information composed of quantitative data, the design was non-experimental, transectional because the data was collected in a single moment; correlational, because its purpose was to know the relationship that exists between two or more variables and causal, because it pointed out the possible causes of an event; expressing cause-effect relationships. Shapiro-Wilk was used for the normality test since the sample had 40 elements < 50 and for the correlation we used Spearman's Rho, obtaining a $p=0.001 \leq 0.005$ and a correlation level of 0.782 considered on the positive scale very strong. Therefore, we conclude that there is a positive correlation between motivation and organizational commitment, in which the null hypothesis is rejected and the alternative study hypothesis is admitted.

Keywords: Motivation, organizational commitment, productivity and satisfaction.

I. INTRODUCCIÓN

En los últimos años las organizaciones prestan mucha importancia al talento humano, considerando que en la empresa las variables emocionales son múltiples y que se reflejan diariamente en cada uno de los trabajadores y que sirven de influencia para las mismas. Considerando a la motivación y la satisfacción en el trabajo primordial para que se desarrolle un ambiente laboral saludable, más aún en estos tiempos de crisis y de desarrollo.

Según Fellowes (2022), quien es un proveedor que lidera el mercado de soluciones de oficina, llevo a cabo un gran estudio en varios países europeos donde tuvo hallazgos importantes, indicando que, en el contexto del modelo de trabajo híbrido, la motivación laboral de los trabajadores se encuentra vinculada no solo a la ergonomía sino también a un excelente clima y productividad. Independientemente, el 93% de los españoles dice que este nivel de motivación aumenta su compromiso en más de una cuarta parte, sintiéndose satisfechos en su puesto de trabajo. Mientras los autores Chóez y Vélez (2021), consideran que en un 100% la motivación representa un rol primordial en la organización indistintamente a un enfoque definido, guiándose por un óptimo desarrollo, siendo necesario conservar que los trabajadores se sientan comprometidos, motivados con los objetivos, misión y metas empresariales y de esta manera generar un excelente clima organizacional que promueva un óptimo desempeño. Por otro lado indica que el 95% de los colaboradores señalan que la motivación también tiene un gran impacto con el compromiso organizacional ya que es considerada como una herramienta clave para el éxito de la empresa alcanzando los objetivos trazados en un periodo de tiempo determinado.

Asimismo, ORH5 (2021), indica que en el continente Europeo se han visto perjudicados en esta pandemia del COVID 19, los colaboradores que comprenden entre las edades de 18 a 34 años, son los más afectados porque las capacidades de sus carreras no atienden la demanda de la transformación digital, los cuales el 47% de los empleo que existe es atendido por profesionales capacitados, del mismo modo se ven afectados por las oportunidades que demandan las organizaciones esto se debe a que no cuentan con las nuevas habilidades que se ofrecen y atraviesan por una alto índice de desmotivación por falta de incentivos.

Además, señaló que el 49% de españoles enfrenta situaciones adversas con la motivación.

Desde el marco nacional Andina (2021), precisa que se ha podido evidenciar que el personal que muestra niveles de motivación y satisfacción laboral son un 31% más comprometidos y de esta manera productivos frente a su equipo de trabajo que no lo están, es así que mantener una fuerza profesional motivada es importante para el progreso de toda organización, porque hay un vínculo claro entre el bienestar emocional de los trabajadores, la satisfacción laboral, la productividad y la obtención de logros. En la actualidad a las empresas e instituciones públicas les corresponde acatar una postura humanitaria y atender las necesidades de sus colaboradores. De igual manera en Andina (2020), según la investigación ejecutada precisó que la mayor parte de los empleados no se comprometen con la compañía en la que trabajan; es así que se definió lo importante que es vincular el progreso de la organización, que contribuya a que el individuo se identifique mucho, considerando los reconocimientos un mentor principal de motivación del colaborador.

Con referencia a Gestión (2019), manifestó que el trabajo remoto significa un desafío inmenso en las organizaciones y llega a provocar una desmotivación a consecuencia de la epidemia. El no tener contacto físico, provoca que los trabajadores muestren niveles bajos de compromiso; por este motivo, es importante que los jefes centren sus mayores esfuerzos en trabajar respecto a situaciones problemáticas como la de la pandemia, los hallazgos mostraron que los empleados con niveles de motivación alto se desempeñan en un 44% más y aumentan un 27% su nivel de compromiso con la entidad.

El presente estudio se enfoca en el ámbito local, el cual se ejecutará en un período de dos meses en la Cooperativa Agraria de Bananeros Orgánicos Huangala, quien inició sus actividades el 01 de noviembre del 2008, siendo su domicilio principal ubicado en carretera Vía Huangala Km 26.5 en la ciudad de Sullana; encargándose principalmente del cultivo de frutas, plantas y diversas especies más, la empresa señalada presenta un clima laboral desfavorable, el personal se siente desmotivado porque no se reconoce la labor que realiza, del mismo modo no si sienten involucrados en cumplir los objetivos que tiene cada área, también presenta ausencias permanentes por parte de los trabajadores,

tardanzas sin justificación, constante rotación de personal, provocando de esta manera una baja productividad y el incumplimiento de metas y objetivos, en base a ello es primordial considerar las variables de motivación y compromiso organizacional porque van correlacionadas según las teorías, cuyo finalidad es la medición de las variables, en la que los trabajadores obtengan actitudes motivadoras, permitiéndole obtener niveles altos de motivación y compromiso organizacional siendo un agente de cambio del día a día de la organización.

Este contexto es de mucha preocupación para la entidad, es por ello que es necesario conocer el grado de relación de la motivación en el compromiso organizacional de los trabajadores de Cooperativa Agraria de Bananeros Orgánicos Huangala - Sullana; y a partir de ello identificar las estrategias y herramientas que se necesitan incluirse dentro de la planeación estratégica con la finalidad de lograr las metas que la empresa desea alcanzar.

Tomando en consideración lo anterior descrito nos enfocamos en investigar las variables mencionadas, por lo que nos planteamos el siguiente prob. gen.: ¿Qué relación existe entre la motivación y el compromiso organizacional de los trabajadores de la Cooperativa Agraria de Bananeros Orgánicos Huangala - Sullana, 2022? Mientras se desglosan los prob. esp. que fueron: ¿Qué relación existe entre la fisiología y el compromiso organizacional de los trabajadores de la Cooperativa? (b) ¿Qué relación existe entre la seguridad y el compromiso organizacional de los trabajadores de la Cooperativa? (c) ¿Qué relación existe entre la afiliación y el compromiso organizacional de los trabajadores de la Cooperativa? (d) ¿Qué relación existe entre el reconocimiento y el compromiso organizacional de los trabajadores de la Cooperativa? y (e) ¿Qué relación existe entre la autorrealización y el compromiso organizacional de los trabajadores de la Cooperativa?

A continuación, se describe la justificación de la presente investigación, la justificación práctica para Hernández (2018), manifiesta que una investigación puede generar una aportación práctica de manera directa e indirecta en función al análisis del problema, brindando ideas claras, que sirven de ayuda para dar una solución, ofreciendo ideas concisas, contribuyendo a que el individuo mejore su estilo de vida, se promoverá el planteamiento de actividades que fomentará un agradable clima de trabajo entre los compañeros, logrando de esta manera un

compromiso óptimo obteniendo un trabajo eficiente. En la justificación social, donde Hernández (2018), explica que esta indagación ayudará en la resolución de conflictos que afecta a un sector social no necesariamente a los colaboradores de la institución abarcando también con los clientes, pudiendo ayudar a que las organizaciones en la que los trabajadores no se comprometen con su entidad, lo puedan hacer para generar mayor fidelidad, cuyo objetivo es tomar la mejor decisión de mejoras para la entidad. Y por último y no menos importante tenemos la justificación metodológica, Hernández (2018), busca ampliar un concepto más complejo, indicando que se justificó la investigación metodológicamente mediante el establecimiento de herramientas para un mejor estudio. El empleo de dichas encuestas entre los trabajadores de la empresa, permitirá el uso en los siguientes estudios y con ello evidenciar la confiabilidad y validez.

Con respecto a los objetivos, se tiene como obj. gen.: Determinar la relación que existe entre la motivación y el compromiso organizacional de los trabajadores de la Cooperativa Agraria de Bananeros Orgánicos Huangala - Sullana, 2022. Como obj. esp. se presentan: (a) Determinar la relación existente entre la fisiología y el compromiso organizacional de los trabajadores de la Cooperativa (b) Determinar la relación existente entre la seguridad y el compromiso organizacional de los trabajadores de la Cooperativa (c) Determinar la relación existente entre la afiliación y el compromiso organizacional de los trabajadores de la Cooperativa (d) Determinar la relación existente entre el reconocimiento y el compromiso organizacional de los trabajadores de la Cooperativa y (e) Determinar la relación existente entre la autorrealización y el compromiso organizacional de los trabajadores de la Cooperativa.

Las hip. gen. fijadas para el estudio son las siguientes: H_i : Existe relación significativamente entre la motivación y el compromiso organizacional de los trabajadores de la Cooperativa Agraria de Bananeros Orgánicos Huangala - Sullana, 2022 y H_o : No existe relación significativa entre la motivación y el compromiso organizacional de los trabajadores de la Cooperativa Agraria de Bananeros Orgánicos Huangala - Sullana, 2022. Las hip. Esp. fueron: (a) Existe relación entre la fisiología y el compromiso organizacional de los trabajadores de la Cooperativa (b) Existe relación entre la seguridad y el compromiso organizacional de los trabajadores de la Cooperativa (c) Existe relación entre la afiliación y el

compromiso organizacional de los trabajadores de la Cooperativa (d) Existe relación entre el reconocimiento y el compromiso organizacional de los trabajadores de la Cooperativa y (e) Existe relación entre la autorrealización y el compromiso organizacional de los trabajadores de la Cooperativa.

II. MARCO TEÓRICO

En el análisis de antecedentes se consideró tres clases de fuentes: locales, nacionales e internacionales, en el que el fin de la indagación se basa principalmente en las semejanzas de las variables y para ello se comenzó con la revisión de las referencias locales:

Empezamos con Riofrio (2020), en su estudio denominado motivación laboral y compromiso organizacional, ejecutada en Piura – Perú, su objeto consistió en señalar el nivel de motivación laboral y compromiso organizacional, donde los hallazgos incluyen una serie de elementos como: variables, dimensiones e indicadores. Luego del procesamiento de datos para los resultados pertinentes, por lo tanto, concluyendo que ambas variables se encuentran estrechamente relacionados; es así que de esta manera se necesita desarrollar aún más ambas variables; enfocándose en la mejora continua de la motivación.

Según Zapata (2019), denominada su tesis apreciación de la motivación, desarrollada en Piura - Perú, su objetivo fue detallar la percepción de la motivación en Caja Piura; la muestra de investigación estuvo formada por 33 trabajadores. Los resultados señalan que existe normal motivación laboral con un 39.4%; respecto al elemento relación, sobresale la opinión de las trabajadoras en un 63.6%. Así mismo, en lo que respecta al elemento existencia se rescata la opinión de un trato amable del personal administrativo hacia el personal operario, prevaleciendo la satisfacción de las necesidades fundamentales de los trabajadores. Finalmente, respecto al elemento crecimiento; se ha podido demostrar un crecimiento paulatino en el ámbito tanto personal como profesional reflejado mediante el desempeño de sus actividades diarias.

Por su parte Córdova (2018), investigó a la motivación y compromiso organizacional, ejecutada en Piura - Perú, tuvo como objetivo precisar la relación existente entre la motivación laboral y el compromiso organizacional en los

trabajadores, la muestra estuvo conformada por 22 trabajadores a los que se les aplicó un cuestionario. Los resultados señalan que existe relación, ya que a más motivación laboral, el nivel de compromiso organizacional también lo será. Es así, que finaliza en que la motivación se relacionó con el compromiso organizacional de la entidad participante; sustentado en que es necesario que la empresa propicie un clima laboral agradable, logrando a que el personal se sienta a gusto y por ende comprometido con la entidad a la que pertenece.

Se llevó a cabo la revisión de los antecedentes nacionales tomándose a los que más se asemejan a nuestras variables:

Se alude a Tejada (2020), quien estudio la motivación laboral y compromiso organizacional, ejecutada en Arequipa - Perú, tuvo como objeto determinar si existe relación entre la motivación laboral y el compromiso organizacional en los colaboradores de la institución; la muestra estuvo conformada por 65 colaboradores, aplicándoseles un cuestionario. Los resultados indican que a una mayor motivación laboral, mejor será el compromiso organizacional de los colaboradores. Concluyendo que ambas variables de estudio se correlacionan positivamente, aceptándose la hipótesis general, fundamentándose en que la motivación es un elemento esencial para lograr un alto nivel de compromiso organizacional.

Asimismo Neciosup (2020), en su estudio denominado motivación y compromiso organizacional de un Instituto, ejecutada en Trujillo - Perú, su finalidad fue precisar si se relacionan ambas variables; siendo el estudio de tipo básico y de diseño no experimental, transversal, correlacional, contó con una población de 52 voluntarios a los que se les aplicaron un cuestionario. Por lo tanto, llega a concluir que entre la motivación y compromiso organizacional hay una relación débil, aceptándose la hipótesis nula, para lo cual la empresa debe motivar a su personal a través de aumento de sueldos para que luego asuman un compromiso organizacional eficaz de acuerdo a los estándares de calidad que el instituto aspira.

Por su parte Conde (2019), en su indagación motivación laboral y compromiso organizacional, desarrollada en Lima - Perú, tuvo el fin de precisar si la motivación influye en el compromiso organizacional, utilizó un estudio no experimental, descriptivo correlacional, aplicado; trabajando con un muestreo de 368 teleoperadores aplicándoles una encuesta. Concluyendo que se manifiesta

relación entre ambas variables. En otras palabras, los teleoperadores que se encuentran motivados a realizar sus funciones dentro de su ámbito laboral, mostrarán compromiso con la organización. Es así que en cuanto a los hallazgos ubicados se sugiere motivar a los trabajadores con la finalidad que se sientan comprometidos con la empresa.

Se analizaron los antecedentes internacionales, extrayendo las referencias que guardan relación con las variables de nuestra investigación:

Es por ello que Alarcón (2019), en su trabajo denominado motivación y su influencia en el clima organizacional, llevada a cabo en Quito - Ecuador, tuvo como finalidad precisar si la motivación se correlaciona con el clima organizacional de los conductores. El método de la investigación fue cuantitativa, no experimental y descriptiva, quién trabajo con el total de la población es decir 73 trabajadores, utilizó el cuestionario. Obteniendo niveles altos en la necesidad de autorrealización, por otro lado en el clima organizacional se mostraron resultados desfavorables en algunos indicadores tales como los estímulos y recompensas. El autor llega a concluir que el nivel general de motivación y clima laboral es favorable; haciendo referencia al deseo de la persona de desarrollar todo su potencial, capacidades y competencias profesionales. Por lo tanto, asegura existencia de influencia entre la motivación y el clima organizacional en la entidad estudiada.

Por su parte Pineda (2019), en su estudio titulado motivación laboral del personal, ejecutada en Quito - Ecuador, presentó como objetivo establecer la motivación laboral del personal de la empresa; utiliza un enfoque cuantitativo, descriptivo- transversal, no experimental, y método deductivo, y estadístico, se les hizo participes a 100 personas, aplicándoseles un cuestionario de motivación. Los hallazgos permiten señalar que el motivador interno que más predomina es el reconocimiento; para alcanzar retribuciones en el trabajo es fundamental la aceptación de normas y valores; y el salario es uno de los motivos externos que más valoran los trabajadores. Para lo cual llega a concluir que es necesario mantener a los integrantes de la empresa motivados, para que de esta manera puedan desempeñar sus actividades de manera íntegra y responsable contribuyendo en el éxito empresarial.

Finalmente, citamos a Tello (2018), denominada su análisis la relación del compromiso organizacional en la satisfacción laboral, desarrollada en Ambato –

Ecuador, tuvo como objeto precisar si el compromiso organizacional influye en la satisfacción laboral, es de enfoque cuantitativo, descriptivo. Señalando los hallazgos que no existe una relación lineal entre ambas variables, es así que se obtuvo un 54,57% y un 69,04% respectivamente; de ello se desglosa que el compromiso afectivo se encuentra en un 65,31%. Mientras que el compromiso de continuidad se manifiesta en un 47,6% y lo que respecta al compromiso normativo en un 51,05%.

En la actualidad la motivación en el trabajo es considerada complicada y llena de diversas posibilidades, naciendo de esto las diversas teorías, que pueden ser complementarias, encontrándose vinculada con la activación y constancia del comportamiento de los trabajadores permitiendo de esta manera alcanzar las metas y objetivos. Respecto a las teorías que sustentan las variables de este estudio encontramos:

La teoría de la motivación de Maslow quien continúa siendo muy importante, especialmente en el campo de la psicología y la gestión de organizaciones, como una herramienta fundamental para conocer a profundidad sobre la motivación del ser humano respecto a su modo de comportarse. El autor en mención en su teoría propone una jerarquización de las necesidades humanas que se dividen en cinco escalones, de los cuáles es necesario priorizar los de niveles inferiores antes que los de niveles superiores; ya que el requisito clave es que se encuentran estrechamente relacionadas y una conlleva a otra hasta llegar a la cima de la pirámide; es decir es así como el ser humano encontrará su plena motivación (Dohlman et al., 2019).

Por otro lado, se especifican las dimensiones para medir la motivación de los trabajadores, en primer lugar, tenemos (a) Necesidades Fisiológicas: Son las actividades relativas al mantenimiento y cuidado del trabajador. Estas incluyen las necesidades más básicas, las de supervivencia, las más instintivas, pues al lado de estas necesidades todas las demás se vuelven secundarias. También la dimensión se divide en estos indicadores (a.1) Alimentación, señala que reduce el absentismo laboral y los errores, mejorando el rendimiento y provocando una mayor productividad. Proseguimos con el siguiente indicador (a.2) Descanso, precisa que reduce y evita la acumulación del cansancio y estrés que se ve reflejado en su estado de salud.

Asimismo, en la segunda dimensión (b) Necesidades de Seguridad, Bruno (2017), define que son importantes para la supervivencia, pero no tanto como lo son las necesidades fisiológicas; por consiguiente, este nivel comienza a requerir atención al encontrarse satisfechas las necesidades fisiológicas. Vinculado a esto la dimensión se dividió en (b.1) Empleo, indica que busca brindar a sus trabajadores estabilidad económica y social, ofreciéndoles un agradable clima laboral. Continuando con el siguiente indicado (b.2) Salud, señaló que la salud en el trabajo es muy importante, debido a que proporciona protección a los empleados, mejorando sus relaciones sociales, autoestima y otros.

Continuamos con la siguiente dimensión (C) Necesidades de Afiliación Oanh (2016), aseguró que la tercera dimensión, son más bien una necesidad de aspecto psicológico y emocional, abarcando necesidades de pertenencia, amor y afecto; los trabajadores con una correcta afiliación están en constantes situaciones logrando entablar relaciones interpersonales y desarrollan un trabajo en conjunto. Es así que se dividió de la siguiente manera (c.1) Amistad, precisa que este provoca un ambiente de trabajo agradable, pues los compañeros se sienten contentos y motivados, apreciándose un mejor entorno de trabajo. (c.2) Afecto, refiere a que se utiliza como un recurso importante para que repercute en el desarrollo del compromiso personal como también del equipo de trabajo.

Continuamos con la cuarta dimensión (d) necesidades de reconocimiento Pineda (2019), afirmó que la cuarta dimensión, se hace presente al momento de surgir necesidades de estima y como sinónimo de ello, tenemos a la autoestima, el reconocimiento y el respeto hacia los demás; al lograr satisfacer esta necesidad, los individuos suelen sentirse muy valiosos y seguros de sí mismo. En referencia a esta se divide así (d.1) Confianza, señala que cuando hay confianza los trabajadores se desempeñan de manera óptima, conjunta y eficiente, asumiendo y enfrentando riesgos y sobre todo exploran su creatividad. Continuando con el siguiente indicador (d.2) Respeto, precisa que es una fuente poderosa de provecho tanto para la entidad como para el trabajador, garantizando que el individuo sienta que en su trabajo es valorado y reconocido. En tercera instancia se encontró al indicador (d.3) Éxito, hace mención que la clave para lograrlo es que se comprometan en conjunto y sobre todo sentirse realizados y felices con las actividades que desarrollan en su día a día.

Por último, continuamos con la quinta dimensión Necesidades de (e) Auto Realización, Mehrad (2020), manifestó que son las necesidades más altas ubicadas en la cúspide de la jerarquización; respondiendo a la necesidad de un individuo, al desarrollar su máximo potencial reflejado en una tarea determinada. Respecto al primer indicador (e.1) Resolución de Problemas, indica que permite que todos los trabajadores expresen su forma de pensar y expresen abiertamente sus opiniones que pueden servir de apoyo para mejorar su rendimiento laboral. Para finalizar se encuentra el segundo indicador (e.2) Creatividad, precisa que es fundamental para las empresas que los trabajadores desarrollen todas sus capacidades y habilidades y de esta manera pongan en práctica su creatividad con proyectos innovadores en beneficio de la empresa.

Regalado (2015), hace referencia a que las necesidades que plantea Maslow pueden agruparse en tres categorías: estéticas, cognitivas y de autotrascendencia. Considerando los sistemas de necesidades humanas en tres dimensiones: dirección, intensidad y persistencia, las cuales presentan diversas congruencias en cuanto a las necesidades del personal, considerando que la empresa puede optar por complacer las necesidades básicas del trabajador como parte de sus estrategias de retención; también pueden atenderse otras necesidades que tienen mayor relevancia como son las aptitudes y los trabajos intelectuales.

En seguida, tenemos a Mehrad (2020), quien hace mención a la teoría de los dos factores de Frederick Herzberg, en cuanto a ello, reafirma que los niveles de motivación del individuo son provenientes de los factores intrínsecos y los factores extrínsecos). Es así, que es necesario fortalecer ambos factores que conllevarán a la satisfacción en el trabajo, alcanzando resultados favorables tanto para la organización como para el trabajador.

Por otra parte Grigorov (2020), precisa que la teoría X e Y de McGregor indica que los empleados se limitan a desempeñar sus actividades encargadas evitando trabajar. De esta manera los trabajadores tienen que ser guiados y monitoreados aplicando mecanismos de castigos y recompensas por parte de sus jefes inmediatos, quienes deben propiciar el encargo de responsabilidades para el logro de desafíos establecidos por la organización.

Finalmente, para el desarrollo de la variable compromiso organizacional quien fue influenciada por la motivación en el progreso de este estudio, para García

y Gonzáles (2018), señalan que pertenece al vínculo o complemento que el colaborador brinda hacia la organización, basándose en una forma intensa o eventual de acuerdo a los diversos factores laborales, ya que una persona comprometida desde una perspectiva de lealtad puede desempeñar un deseo de permanencia a cargo de la organización, debido a la motivación.

En base a las teorías presentadas en el modelo de Meyer y Allen se establecen tres dimensiones para el compromiso organizacional, tomando en consideración la forma en que los individuos se involucren y comprometan con la entidad, puede ser continuar laborando en ella por voluntad propia al fijar un vínculo sentimental con la organización (compromiso efectivo), o por la necesidad del puesto y haciéndolo de manera forzosa (compromiso continuo) o porque se estima que se debe realizar por obligación moral (compromiso normativo). De esta manera se precisa que cada uno de estos compromisos provoca diversos efectos sobre los comportamientos de los trabajadores, entre ellas garantizar una buena conducta para no perder los beneficios que ofrece la entidad, el sentimiento de cariño, la satisfacción total por las diversas actividades que se desarrollan y la identidad que los colaboradores sienten con su empresa. (Meyer et al., 2002).

Seguidamente se presentan las dimensiones, Johnson y Chang (2006), precisan que la primera dimensión de acuerdo al modelo señalado es el (a) Compromiso Afectivo, según Meyer y Allen lo determinan, como la identificación que los trabajadores tienen hacia su institución, esto provoca que los empleados disfruten trabajar y formar parte de la empresa. De esta manera los individuos que poseen este compromiso están guiados a laborar para el bienestar y progreso de la empresa a la que forman parte, estando relacionado con la motivación intrínseca.

En cuanto al primer indicador (a.1) Satisfacción, hace mención a que las personas que se encuentran satisfechas apoyan de manera voluntaria a sus demás compañeros y a la organización respetando las reglas establecidas. (a.2) Identificación, señala que las personas motivadas se identifican plenamente con la empresa y se comprometen en alcanzar las metas y objetivos asumiendo los diversos retos que se le presenten. En cuanto el tercer indicador (a.3) Lazos de Amistad, afirma que cuando el empleado fija una relación de confianza con sus compañeros les sirve de ayuda para ser frente a las situaciones complejas que se susciten. Respecto al cuarto indicador (a.4) Pertenencia, señala que el sentido de

pertenencia contribuye a que los colaboradores encuentran en su ambiente de trabajo un segundo hogar, provocando ideas favorables para su entorno de trabajo.

Continuamos con el siguiente indicador (b) Compromiso Continuo Arias (2001), precisa que tiene que ver con los valores económicos o beneficios, los cuales puede perder un colaborador si se desvincula de su centro de labores, pues dejar la entidad implica un costo para la persona, esto es en base a las escasas oportunidades de encontrar otro trabajo similar, es así que este compromiso está relacionado con la motivación extrínseca.

Respecto al primer indicador (b.1) Necesidad Económica, indica que es muy primordial para la vida humana, formando parte de los bienes y servicios que satisfacen las necesidades primordiales del individuo, para lograr en ellos un rendimiento óptimo. En cuanto al segundo indicador (b.2) Comodidad Laboral, manifiestan que es obligación de la empresa ofrecer a sus trabajadores las mejores comodidades en el desarrollo de sus labores y sobre todo unir paredes de seguridad, para lograr un trabajo más llevadero y de esta manera perciba su trabajo de manera favorable. Respecto al indicador (b.3) Beneficios, afirma que es un factor clave y fundamental, ya que se logra que los integrantes de la organización tengan la capacidad de alcanzar la felicidad personal y que se verá reflejada en el compromiso y productividad en niveles superiores a los esperados. En cuanto a (b.4) Aspiraciones, indica que se relaciona con los deseos que posee el individuo por lograr un ascenso dentro de la empresa y son necesarias para todos los colaboradores, debido a que les sirve de ayuda para su desarrollo personal y profesional.

Se sostiene la teoría en la dimensión (c) Compromiso Normativo (Betanzos et al., 2017), lo definieron como la sensación de obligación moral que poseen los individuos para continuar en su ambiente de trabajo, influyendo con las relaciones internas del trabajador que deben existir en una empresa para que esta camine correctamente. Este compromiso tiene que ver con la lealtad del colaborador con la organización, partiendo del sentido moral del mismo, viéndose beneficiado con ciertos beneficios; lo que conlleva un sentido de reciprocidad en el personal para su entidad, y de esta manera comprometerse en su totalidad.

Como indicador (c.1) Lealtad a la Organización, precisan que es una actitud de compromiso del empleado con la empresa y que este radica en alcanzar el

rendimiento máximo y sobre todo el talento de los trabajadores, alineándolos con los objetivos y fines empresariales, logrando el progreso y crecimiento de la empresa. En cuanto al indicador (c.2) Obligación Moral, definen que es la sensación que poseen las personas para mantenerse en su organización, esto también se relaciona con las relaciones internas propias de los trabajadores que deben existir en una empresa para que esta marche bien, cumpliendo con los valores y principios éticos del trabajador.

Para Jericó (2008), definió que el compromiso organizacional es el resultado que la empresa alcanza al tener motivado a sus trabajadores para que estos se esfuercen y sobre todo se identifiquen con la empresa, ofreciéndole un valor incondicional a la organización debido a que ante la escasez de talento estos no puedan abandonar sus puestos de trabajo e ir en buscas de mejoras laborales. Por otro lado señala que el compromiso es asumir y hacer propios las metas y objetivos organizacionales y sobre todo anhelar formar parte de esta, habiendo logrado fidelizar al mejor talento humano, otorgándoles en todo momento recompensas por sus metas alcanzadas y brindarles capacitaciones constantes para que puedan enfrentar los diversos desafíos que se suscitan en su día a día demostrando en todo momento su profesionalismo.

III. METODOLOGÍA

Según Hernández y Mendoza (2018), manifiestan que la metodología es un conjunto de procedimientos racionales que son empleados para lograr los objetivos que dirigen un estudio científico, requiriendo de conocimientos específicos. Este capítulo, precisa el diseño de la investigación, la muestra, que instrumento se aplicó para recabar los datos, los procedimientos y los métodos empleados.

3.1. Tipo y diseño de Investigación

3.1.1. Tipo de investigación

Siguió un tipo de investigación aplicada, porque buscó dar solución a una problemática que se basó en la recopilación del conocimiento, teniendo como objetivo dar soluciones concretas y prácticas a la empresa, creando conocimientos que corrijan la productividad y la calidad de vida de los trabajadores (Hernández y Mendoza, 2018); del mismo modo, se compilará información que esté basada por datos cuantitativos siendo posible su medición, sugiriendo patrones predecibles y estructurados, teniendo en consideración que la decisión crítica basada en el método son tomadas previo a la recolección de datos (Hernández et al., 2014).

3.1.2. Diseño de investigación

Un diseño es el grupo de métodos aplicados para llevar acabo la recolección y análisis de las medidas de las variables que se especifican en el estudio del problema, permitiéndonos lograr los objetivos planteados (Gallardo, 2017); el diseño del estudio es descriptivo correlacional simple, buscando describir las características de un grupo de unidades de investigación y es correlacional, porque su propósito es conocer la influencia o relación entre dos o más variables en un momento específico (Hernández y Mendoza, 2018), no experimental porque son implementadas sin manipular las variables, se observó los fenómenos y se analizaron tal y como se presentaron en su contexto natural (Gallardo, 2017); se precisa que la investigación transeccional, es definida como aquellas que recolectan información en un solo momento, describiendo las variables en cualquier momento dado, caracterizando el diagnóstico situacional de la Cooperativa Agraria de Bananeros Orgánicos Huangala - Sullana (Hernández et al., 2014) y causal,

porque delimita las causas de un fenómeno social; en el que expresa relaciones de causa-efecto.

El estudio siguió un diseño no experimental, transeccional: descriptivo, correlacional simple y causal, cuyo esquema se representa de la siguiente manera (X1 y X2). Donde se realizó la prueba de normalidad, para lo cual fue precisó aplicar Shapiro-Wilk por ser una muestra con 40 elementos $< a$ 50.

3.2. Variables y Operacionalización

a. Definición conceptual

V1: Motivación: Bruno (2017), definió a la motivación como la potencia psicológica que ayuda en su mayoría a perfeccionar las diversas actividades dentro de su centro de trabajo, logrando de esta manera la energía psicológica de la misma.

V2: Compromiso Organizacional: conceptualmente consideramos a Gómez (2014), porque se alinea a nuestra realidad problemática e indica que es el afecto y la comprensión del pasado y del presente de la empresa así como de sus objetivos por parte de todo el personal, y en la cual un individuo presenta ciertas actitudes y comportamientos en la organización en la que trabaja, demostrando su orgullo y satisfacción de ser parte de este equipo de trabajo.

b. Definición operacional

V1: De acuerdo a Dohlman et al. (2019), determinan que la motivación se logra cuando la mayoría de sus colaboradores están totalmente satisfechos y que los resultados se ven reflejados en sus altos niveles de productividad, tomando en cuenta para su medición las siguientes dimensiones: fisiología, seguridad, afiliación, reconocimiento y autorrealización, siguiendo la escala de Likert.

V2: Según Mehrad (2020), establece al compromiso organizacional como el grado en el que los trabajadores se identifican con la empresa y tienen el deseo de permanecer en ella de manera activa, para medir la variable se consideró las siguientes dimensiones: compromiso afectivo, de continuidad y normativo, bajo la escala de Likert.

c. Indicadores

Ayudan a calcular de manera general las características de las variables, de acuerdo a sus dimensiones.

La Variable 1, tiene como (1) Dimensión a la fisiología el cual presenta como indicadores a alimentación y descanso; (2) Dimensión seguridad tiene como indicadores a empleo y salud; (3) Dimensión afiliación presenta como indicadores a amistad y afecto; (4) Dimensión reconocimiento tiene como indicadores a confianza, respeto y éxito y (5) Dimensión autorrealización presenta como indicadores a resolución de problemas y creatividad.

La Variable 2, muestra como (1) Dimensión al compromiso afectivo, el cual presenta como indicadores a satisfacción, identificación, lazos de amistad y pertenencia; (2) Dimensión compromiso de continuidad tiene como indicadores a necesidad económica, comodidad laboral, beneficios y aspiraciones y (3) Dimensión compromiso normativo presenta como indicadores a lealtad a la organización y obligación moral.

d. Escala de medición

El estudio de investigación persiguió una escala ordinal, de intervalo o de razón.

3.3. Población, muestra, muestreo y unidad de análisis

Seguidamente se detallaron los conceptos que se asocian a población, muestra, muestreo y unidad de análisis:

3.3.1. Población: Gallardo (2017), lo define como el conjunto finito o infinito de elementos que contienen características comunes siendo extensivas las conclusiones del estudio. Para el presente estudio la población se encuentra determinada por 100 trabajadores de la Cooperativa Agraria de Bananeros Orgánicos Huangala – Sullana.

Criterios de selección: está conformada según (Arias et al., 2016), los autores indican que los criterios especifican las características que la población debe tener, denominándose criterios de selección y siendo estos los que van a delimitar a la población elegible, presentándose en dos categorías:

Criterios de inclusión: A todos los trabajadores damas y caballeros de diversas áreas de Cooperativa Agraria de Bananeros Orgánicos y que admitan voluntariamente participar.

Criterios de exclusión: Trabajadores con una antigüedad menor a un año trabajando en la organización.

3.3.2 Muestra: De esta se logró recabar datos para la investigación, correspondiendo a distintos tipos de muestras, los cuales deben poseer características suficientes para ser representativas en el estudio. De acuerdo a Gallardo (2017), establece que es un subconjunto representativo y finito extraído de las variables de la población. Tomándose como muestra a 40 trabajadores que forman parte de la Cooperativa Agraria de Bananeros Orgánicos.

3.3.3 Muestreo: Para el estudio se empleó el muestreo aleatorio simple, que es una técnica en la cual la totalidad de personas que conforman la población poseen las mismas posibilidades de ser elegidos para conformar la muestra a estudiar.

3.3.4 Unidad de análisis: Constituida por todos los miembros de la Cooperativa Agraria.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnicas: Gallardo (2017), manifestó que es la agrupación de herramientas, empleados para recoger información. De esta manera las técnicas que se utilizaron para alcanzar la información sobre la motivación y compromiso organizacional son:

Encuesta: Sostiene Gallardo (2017), que esta ofrece información relevante de un grupo o una porción de la población de interés, la información se obtiene empleando procedimientos estandarizados para que a todos se le hagan las mismas preguntas. Como técnica se empleó la encuesta, la misma que fue aplicada a los trabajadores de la empresa; con el fin de obtener de forma sistemática medidas necesarias respecto a los conceptos construidos previamente.

Instrumentos:

Cuestionario: Según Gallardo (2017), lo define como un conjunto de preguntas estructuradas y organizadas que se emplean para recabar información relacionada con los objetivos del estudio. Así mismo, se aplicaron en la investigación, el cuestionario, con preguntas debidamente estructuradas y relacionadas a las variables de estudio. Validado por expertos en la materia,

mediante la planilla de juicio de expertos; así como su confiabilidad se llevó a cabo con el Alfa de Cronbach.

En cuanto a los instrumentos aplicados fueron dados por tres juicios de expertos, un estadístico quien corresponde al Dr. Luis Torres Cabanillas con DNI 08404690, la metodóloga Dra. Lupe Esther Graus Cortez con DNI 07539368 y un especialista Dra. Yvette Cecilia Plasencia Mariños con DNI 18099550; quienes consideraron al estudio relevante, claro y coherente dando así la validez del instrumento.

3.5. Procedimiento

Para aplicar los instrumentos se recurrió a solicitar la autorización y coordinar con el personal pertinente de la Cooperativa Agraria de Bananeros Orgánicos Huangala – Sullana, con el objeto de establecer la mejor forma de ejecutar la investigación el cual se muestra en el anexo 3, luego se consolidó los datos recolectados; posteriormente se cargaron los datos en el sistema SPSS. V.25; luego se llevó a cabo el análisis estadístico descriptivo de las variables y contrastación de hipótesis con la obtención de resultados, seguido de una breve discusión de los resultados y finalmente la conclusión de la información precisa de la investigación.

3.6. Método de análisis de datos

Se llevó a cabo el estudio mediante un análisis estadístico de tipo descriptivo, los datos fueron procesados en el SPSS-25; dados los resultados se presentarán en tablas y figuras; los cuales se apoyarán por el programa Microsoft Excel, siguiendo el orden de los objetivos, por otro lado, en las técnicas estadísticas se empleó el análisis factorial exploratorio para la validez de constructo y alfa de Cronbach para su confiabilidad y de esta manera obtener las conclusiones y realizar recomendaciones del caso.

3.7. Aspectos éticos

Para su realización se respetaron los principios del consentimiento de los participantes, en la que se documenta la decisión de participar voluntariamente, luego de recibir una explicación sobre el estudio; por otro lado se explicó a cada participante cual fue el propósito de la evaluación, los cuales son con fines netamente de investigación, asegurándoles que los datos brindados no serán expuestos en público y finalmente se dejó que el trabajador exprese lo que siente,

sin sentirse presionado; garantizándole respetar la confidencialidad de los hallazgos y la confidencialidad de la información compartida por la Cooperativa Agraria de Bananeros Orgánicos Huangala – Sullana. Para lo que resultó necesario, detallar los aspectos éticos que se consideraron: (a) respeto con las fuentes de información y a la autoría de las mismas, esto se consiguió citando con estilos internacionales (b) cumplir con los principios de la bioética tales como la autonomía y justicia (c) cumplimiento de los principios éticos de los autores según el colegio profesional al que pertenecen (d) permisos de los representantes legales de la organización en la que se ejecutó el estudio y así propagar los hallazgos (e) autorizaciones de los participantes, en este caso se hizo uso del consentimiento informado, es decir a todos los trabajadores ya que son mayores de edad (f) cumplimiento de los aspectos relevantes, guiados de acuerdo al código de ética de estudio de la institución que aprueban la indagación (g) autorización del comité de ética de la entidad en la que se ejecutó el estudio y de la facultad.

IV. RESULTADOS

El estudio fue sustentado mediante la aplicación de (01) instrumento cuestionario, mediante la recopilación de datos, se lograron datos, basado en la motivación y el compromiso organizacional, así mismo también se trabajó con tablas de frecuencia cuya interpretación fue descriptiva en el software SPSS. Finalmente fue necesario hacer uso de tablas de correlación. A continuación, se detallan los resultados:

Tabla 1

Alpha de Cronbach para motivación

<i>Resumen de procesamiento de casos</i>			
		N	%
Casos	Válido	40	100.0
	Excluido	0	.0
	Total	40	100.0

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
.852	30

Nota. En los resultados de la tabla 1 se aprecia que se analizaron 40 datos originarios de los elementos que se seleccionaron en la muestra, resaltando que ninguno fue excluido. Por otro lado, se visualiza que se logró para las 30 interrogantes propuestas en el cuestionario de motivación, un Alpha de Cronbach de $0,852 > 0,70$; finalizando que si es fiable.

Tabla 2

Alpha de Cronbach para compromiso organizacional

Resumen de procesamiento de casos			
		N	%
Casos	Válido	40	100.0
	Excluido	0	.0
	Total	40	100.0

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
.865	30

Nota. En la tabla 2 apreciamos que se examinaron los 40 datos originarios de los elementos que se seleccionaron en la muestra estudiada, recalcando que ninguno fue descartado. Asimismo se consiguió para las 30 preguntas establecidas para el cuestionario de compromiso organizacional, un Alpha de Cronbach de $0,865 > 0,70$; llegando a la conclusión que es fiable.

Tabla 3

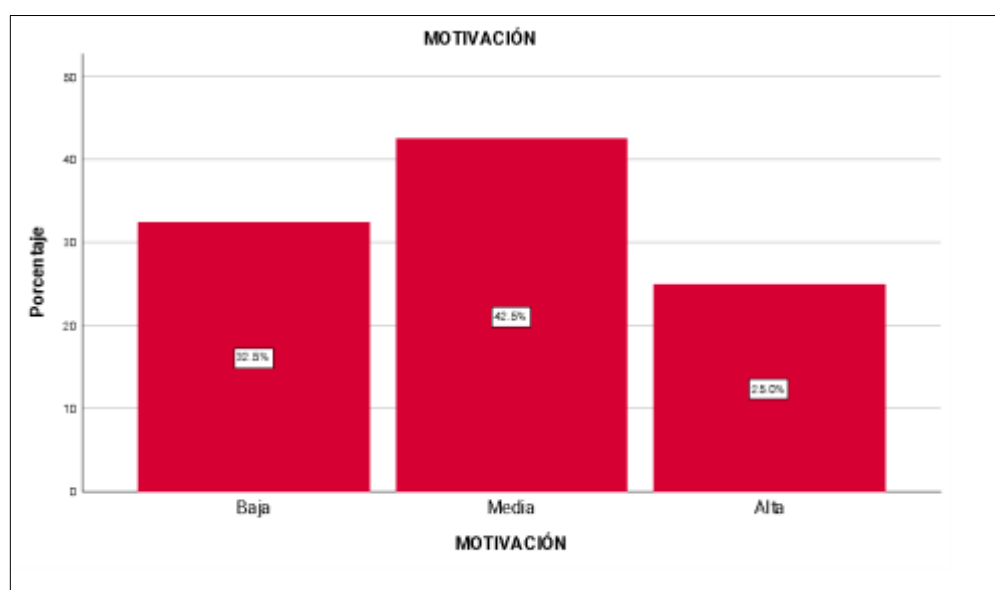
Frec. de la variable motivación

		<i>Frecuencia</i>	<i>Proporción</i>	<i>Prop.- recibida</i>	<i>Prop.- acumulada</i>
<i>Aceptado</i>	<i>Baja</i>	13	32,5%	32,5%	32,5%
	<i>Media</i>	17	42,5%	42,5%	75,0%
	<i>Alta</i>	10	25,0%	25,0%	100,0%
<i>Total</i>		40	100,0%	100,0%	

Nota. Se presenta la apreciación de la muestra de motivación.

Figura 1

Gráfica de columnas de la frec. de la variable motivación



Nota. Según la tabla 3 y la figura 1, del 100% de los participantes; el 42,5% señaló que la motivación afecta de manera media en los trabajadores de la Cooperativa; el 32,5% indicó que la motivación afecta de manera baja a los trabajadores y el 25,0% precisó percibir que la motivación afecta de manera alta a los trabajadores.

Tabla 4

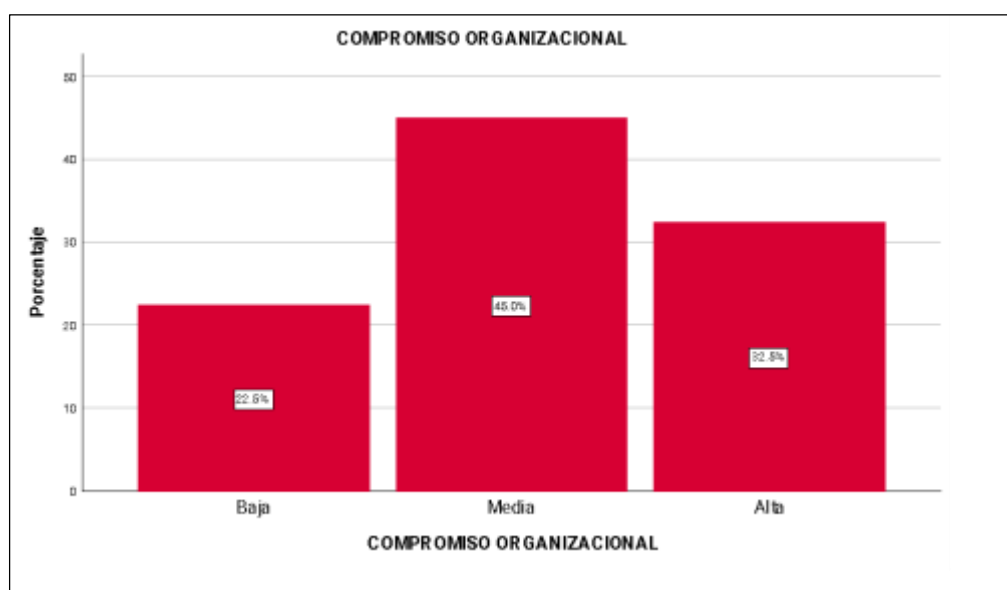
Frec. de la variable compromiso organizacional

		Frecuencia	Proporción	Prop.- recibida	Prop.- acumulada
<i>Aceptado</i>	<i>Baja</i>	9	22,5%	22,5%	22,5%
	<i>Media</i>	18	45,0%	45,0%	67,5%
	<i>Alta</i>	13	32,5%	32,5%	100,0%
	<i>Total</i>	40	100,0%	100,0%	

Nota. Se transmite la apreciación de la muestra de compromiso organizacional.

Figura 2

Gráfica de columnas de frec. de la variable compromiso organizacional



Nota. Se muestra en la tabla 4 y figura 2, que del 100% de los empleados; el 45,0% expresan que el compromiso organizacional beneficia de manera media a los trabajadores de la Cooperativa. Sin embargo, el 32,5% manifestó que el compromiso organizacional afecta de manera alta a los trabajadores. Por otro lado, el 22,5% manifiestan que afecta de manera baja.

Tabla 5

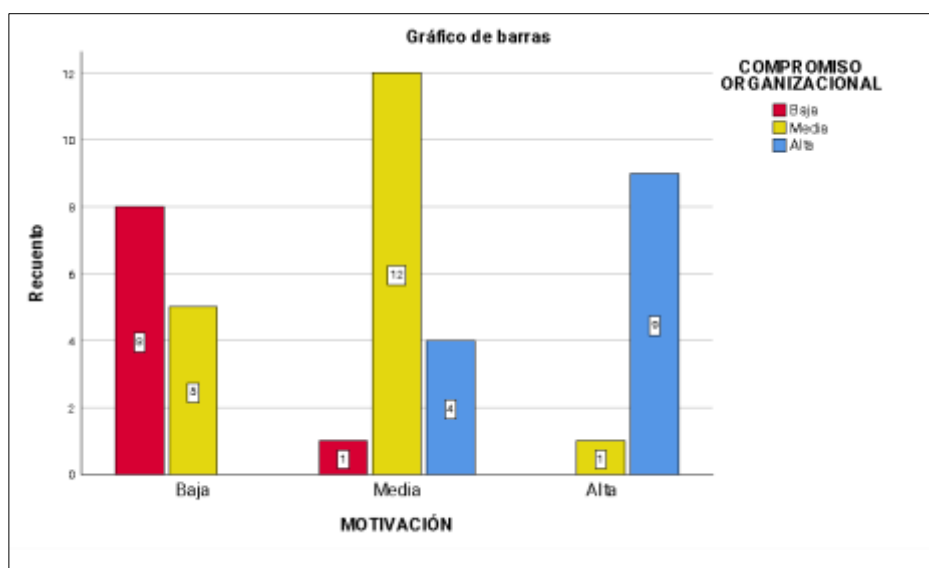
Estudios bivariados del cruce de frec. de las variables motivación y compromiso organizacional.

		Compromiso Organizacional			Prop.- recolectada
		<i>Baja</i>	<i>Media</i>	<i>Alta</i>	
Motivación	<i>Baja</i>	20,0%	12,5%		32,5%
	<i>Media</i>	2,5%	30,0%	10,0%	42,5%
	<i>Alta</i>		2,5%	22,5%	25,0%
<i>Total</i>		22,5%	45,0%	32,5%	100,0%

Nota. Se transmite el procesamiento de la apreciación, dado el cruce de las variables motivación y compromiso organizacional.

Figura 2

Gráfica de columnas de los estudios bivariados del cruce de frec. de motivación y compromiso organizacional.



Nota. Según la tabla 5 y figura 3, del 100% de participantes, el 30,0% indicó que el cruce de las variables motivación y compromiso organizacional alcanzó un nivel medio; el 22,5% señaló que obtuvo un nivel alto; el 20,0% manifestó un nivel bajo. Se señala que el 12,5% indicaron que cuando la motivación está a nivel bajo, el compromiso organizacional logra el nivel medio. El 10,0% consideraron que cuando la motivación está a nivel medio, el compromiso organizacional logra el nivel

alto. El 2,5% precisan que cuando la motivación alcanzó nivel medio, el compromiso organizacional resultó en un nivel bajo. Por último el 2,5% indicó cuando la motivación logra el nivel alto, el compromiso organizacional obtiene el nivel medio.

Tabla 6

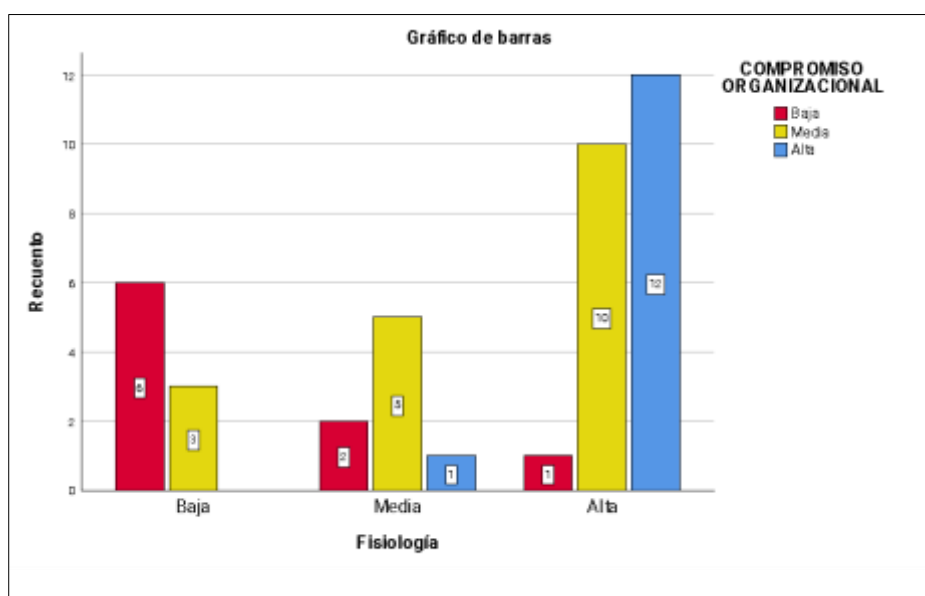
Estudios bivariados del cruce de frec. entre fisiología y compromiso organizacional

		Compromiso Organizacional			Prop.- recolectada
		<i>Baja</i>	<i>Media</i>	<i>Alta</i>	
Fisiología	<i>Baja</i>	15,0%	7,5%		22,5%
	<i>Media</i>	5,0%	12,5%	2,5%	20,0%
	<i>Alta</i>	2,5%	25,0%	30,0%	57,5%
<i>Total</i>		22,5%	45,0%	32,5%	100,0%

Nota. Se muestra el procesamiento de la apreciación, debido al cruce de *fisiología* y *compromiso organizacional*.

Figura 4

Gráfica de columnas de los estudios bivariados del cruce de frec. de fisiología y compromiso organizacional.



Nota. La tabla 6 y figura 4, muestran que del 100% de los trabajadores, el 30,0% precisó que el cruce de la fisiología y el compromiso organizacional, obtuvo un alto nivel; el 12,5% obtuvo un nivel medio y el 15,0% precisó un nivel bajo. Es relevante

indicar que el 2,5% sostuvo que cuando la fisiología está a nivel medio, el compromiso organizacional, alcanzó el nivel alto. El 25,0% menciona que cuando la fisiología está a nivel alto, el compromiso organizacional alcanza el nivel medio. El 7,5% señala que cuando la fisiología alcanzó nivel bajo, el compromiso organizacional resulta en un nivel medio. El 5,0% indican que cuando la fisiología logra el nivel medio, el compromiso organizacional alcanza el nivel bajo. El 2,5% precisan que cuando la fisiología obtiene el nivel alto, el compromiso organizacional alcanzó el nivel bajo.

Tabla 7

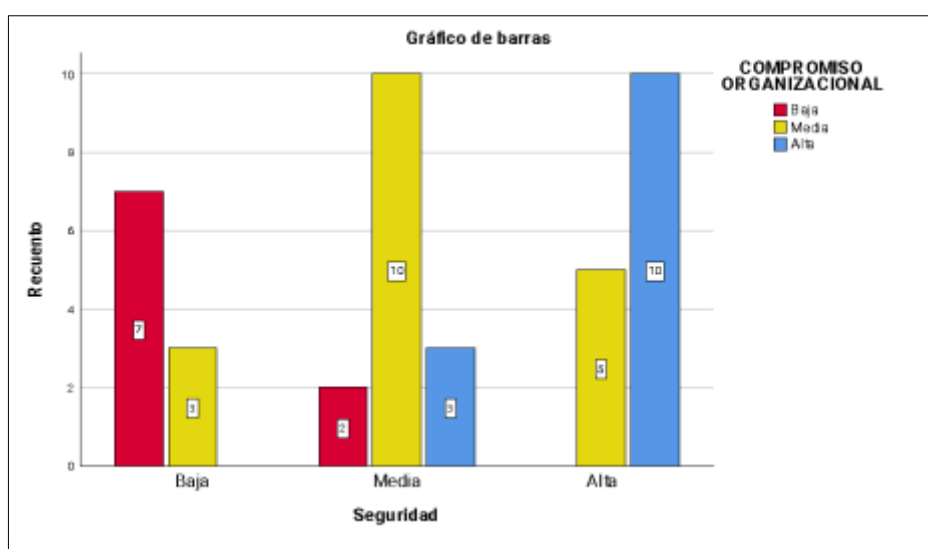
Estudios bivariados del cruce de frec. entre seguridad y compromiso organizacional

		Compromiso Organizacional			Prop.- recolectada
		Baja	Media	Alta	
Seguridad	Baja	17,5%	7,5%		25,0%
	Media	5,0%	25,0%	7,5%	37,5%
	Alta		12,5%	25,0%	37,5%
Total		22,5%	45,0%	32,5%	100,0%

Nota. Se muestra el procesamiento de la apreciación, debido al cruce de *seguridad* y *compromiso organizacional*.

Figura 5

Gráfica de columnas de los estudios bivariados del cruce de frec. de seguridad y compromiso organizacional.



Nota. En cuanto la tabla 7 y figura 5, del 100% de los trabajadores, el 25,0% señaló que el cruce de la seguridad y el compromiso organizacional, obtuvieron un nivel alto; el 25,0% indicaron un nivel medio; el 17,5% preciso un nivel bajo. Es conciso precisar que el 12,5% señalan que cuando la seguridad está en un nivel alto, el compromiso organizacional, logra el nivel medio. El 7,5% precisa que cuando la seguridad está a nivel medio, el compromiso organizacional, obtiene el nivel alto. El 7,5% indica que cuando la seguridad alcanzó un nivel bajo, el compromiso organizacional consigue un nivel medio. El 5,0% señala que cuando la seguridad logra el nivel medio, el compromiso organizacional alcanza el nivel bajo.

Tabla 8

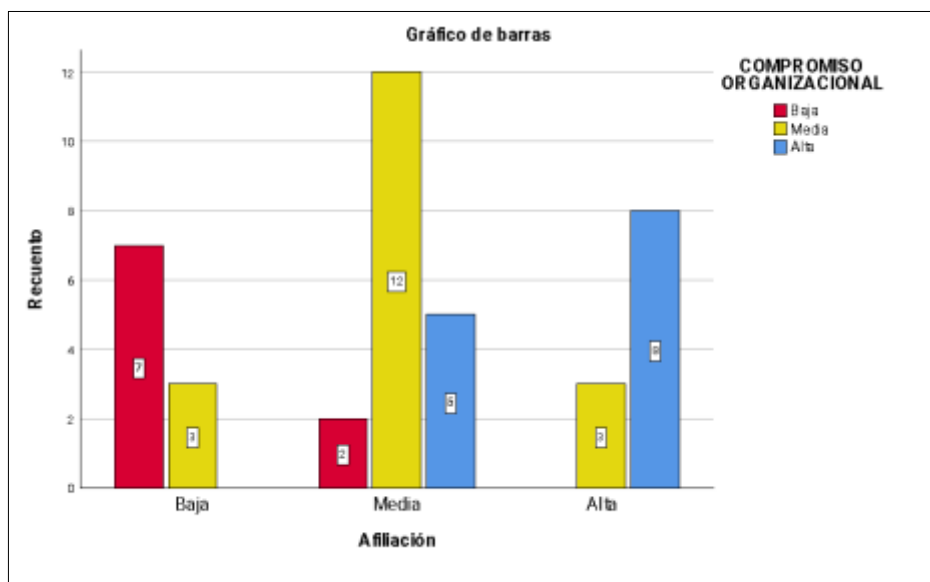
Estudios bivariados del cruce de frec. entre afiliación y compromiso organizacional

		Compromiso Organizacional			Prop.- recolectada
		<i>Baja</i>	<i>Media</i>	<i>Alta</i>	
Afiliación	<i>Baja</i>	17,5%	7,5%		25,0%
	<i>Media</i>	5,0%	30,0%	12,5%	47,5%
	<i>Alta</i>		7,5%	20,0%	27,5%
<i>Total</i>		22,5%	45,0%	32,5%	100,0%

Nota. Se muestra el procesamiento de la apreciación, debido al cruce de *afiliación* y *compromiso organizacional*.

Figura 6

Gráfica de columnas de los estudios bivariados del cruce de frec. de afiliación y compromiso organizacional



Nota. La tabla 8 y figura 6, muestran que del 100% de los participantes, el 30,0% señaló que en el cruce de la afiliación y el compromiso organizacional, se tuvo como resultado un nivel medio; el 20,0% señaló un nivel alto y el 17,5% manifestaron un nivel bajo. Se precisa que el 12,5% manifestaron que cuando la afiliación está a nivel medio, el compromiso organizacional, alcanzó el nivel alto. El 7,5% considera que cuando la afiliación está a nivel bajo, el compromiso organizacional, alcanzó el nivel medio. El 7,5% manifestó que cuando la afiliación alcanzó nivel alto, el compromiso organizacional obtiene un nivel medio. El 5,0 % señala que cuando la afiliación logra el nivel medio, el compromiso organizacional consigue el nivel bajo.

Tabla 9

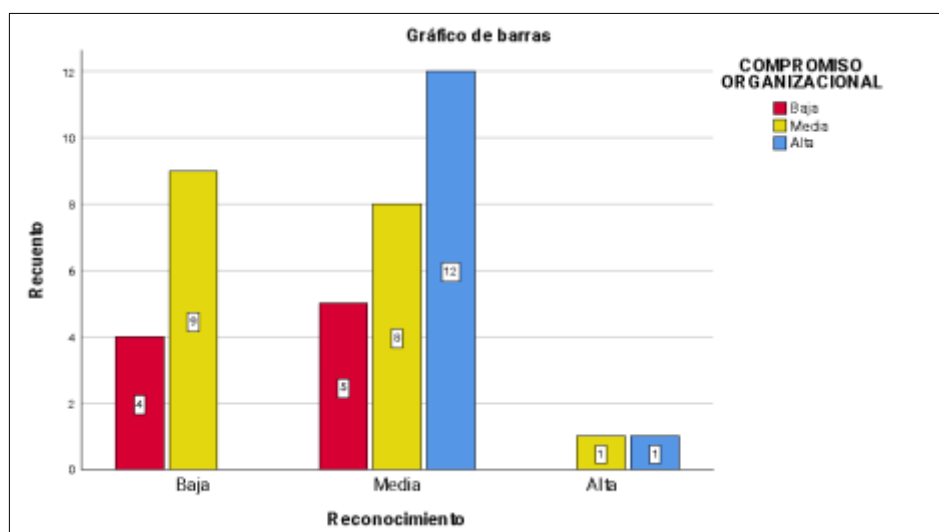
Estudios bivariados del cruce de frec. entre reconocimiento y compromiso organizacional

		Compromiso Organizacional			Prop.- recolectada
		<i>Baja</i>	<i>Media</i>	<i>Alta</i>	
Reconocimiento	<i>Baja</i>	10,0%	22,5%		32,5%
	<i>Media</i>	12,5%	20,0%	30,0%	62,5%
	<i>Alta</i>		2,5%	2,5%	5,0%
<i>Total</i>		22,5%	45,0%	32,5%	100,0%

Nota. Se muestra el procesamiento de la apreciación, debido al cruce del reconocimiento y *compromiso organizacional*.

Figura 7

Gráfica de columnas de los estudios bivariados del cruce de frec. de reconocimiento y compromiso organizacional



Nota. Según tabla 9 y figura 7, del 100% de los colaboradores, el 20,0% señalaron que el cruce del reconocimiento y el compromiso organizacional resultó en un nivel medio; el 10,0% precisó un nivel bajo y el 2,5% señalaron un nivel alto. Es primordial precisar que el 30,0% señalan que cuando los reconocimientos están a nivel medio, el compromiso organizacional, logra el nivel alto. El 22,5% consideraron que cuando los reconocimientos están a nivel bajo, el compromiso organizacional, logra el nivel medio. El 12,5% manifestó que cuando los reconocimientos alcanzan nivel

medio, el compromiso organizacional resultó en un nivel bajo. El 2,5% manifestó que cuando los reconocimientos alcanzan el nivel alto, el compromiso organizacional consigue el nivel medio.

Tabla 10

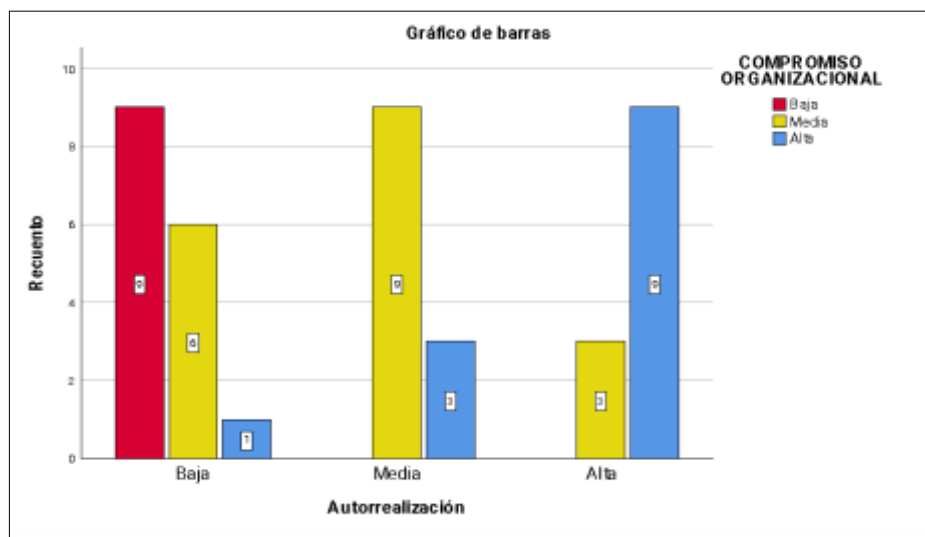
Estudios bivariados del cruce de frec. entre autorrealización y compromiso organizacional

		Compromiso Organizacional			Prop.- recolectada
		<i>Baja</i>	<i>Media</i>	<i>Alta</i>	
autorrealización	<i>Baja</i>	22,5%	15,0%	2,5%	40,0%
	<i>Media</i>		22,5%	7,5%	30,0%
	<i>Alta</i>		7,5%	22,5%	30,0%
<i>Total</i>		22,5%	45,0%	32,5%	100,0%

Nota. Se muestra el procesamiento de la apreciación, debido al cruce de autorrealización y compromiso organizacional.

Figura 7

Gráfica de columnas de los estudios bivariados del cruce de frec. de autorrealización y compromiso organizacional



Nota. Con respecto a tabla 10 y figura 8, del 100% de trabajadores, el 22,5% precisa que el cruce de autorrealización y el compromiso organizacional, logró un nivel alto; el 22,5% señaló un nivel medio y el 22,5% sostuvo un nivel bajo.

Señalando que el 15,0% indica que cuando la autorrealización está a nivel bajo, el compromiso organizacional, logra el nivel medio. El 7,5% consideraron que cuando la autorrealización está a nivel medio, el compromiso organizacional, logra el nivel alto. El 7,5% considera que cuando la autorrealización alcanza nivel alto, el compromiso organizacional consigue un nivel medio. El 2,5% señala que cuando la autorrealización alcanza un nivel bajo, el compromiso organizacional logra el nivel alto.

Tabla 11

Prueba de normalidad para las variables y dimensiones

	Pruebas de Normalidad					
	Kolgomorov-Smirnov			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
MOTIVACIÓN	,214	40	<,001	,808	40	<,001
Fisiología	,357	40	<,001	,706	40	<,001
Seguridad	,241	40	<,001	,798	40	<,001
Afiliación	,239	40	<,001	,811	40	<,001
Reconocimiento	,365	40	<,001	,721	40	<,001
Autorrealización	,258	40	<,001	,782	40	<,001
COMPROMISO ORGANIZACIONAL	,228	40	<,001	,807	40	<,001

Nota. La tabla 11, muestra la prueba de normalidad que precisa la bondad de ajuste de distribuciones para motivación y compromiso organizacional; como también para sus dimensiones fisiología, seguridad, afiliación, reconocimiento y autorrealización, fue precisó aplicar la prueba Shapiro-Wilk por ser una muestra con 40 elementos < a 50; consiguiendo un valor $p=0,001 \leq 0,005$; de esta manera se acepta la hipótesis alterna, confirmando que los datos no siguen una distribución normal. También se hizo uso de Rho de Spearman en la que se analizan muestras no paramétricas y de esta manera medir la relación.

Tabla 12*Niveles de correlación bilateral*

Rango	Relación
-0.91 a -1.00	Correlación negativa perfecta.
-0.76 a -0.90	Correlación negativa muy fuerte.
-0.51 a -0.75	Correlación negativa considerable.
-0.11 a -0.50	Correlación negativa media.
-0.01 a -0.10	Correlación negativa débil.
0.00	No existe correlación.
+0.01 a +0.10	Correlación positiva débil.
+0.11 a +0.50	Correlación positiva media.
+0.51 a +0.75	Correlación positiva considerable.
+0.76 a +0.90	Correlación positiva muy fuerte.
+0.91 a +1.00	Correlación positiva perfecta

Fuente: Tomado de la revista científica *Movimiento Científico*, 8(1), p.100. Mondragón, M. (2014).

Prueba de hipótesis general

Hi: Existe relación significativamente entre la motivación y el compromiso organizacional de los trabajadores de la Cooperativa.

Ho: No existe relación significativa entre la motivación y el compromiso organizacional de los trabajadores de la Cooperativa.

Tabla 13*Prueba de hipótesis general*

		Motivación	Compromiso Organizacional
Teoría Estadística de Spearman	Motivación	Correlación no paramétrica	1,000
		Sig. (bilateral)	,782**
		N (muestra)	40
Compromiso Organizacional	Compromiso Organizacional	Correlación no paramétrica	,782**
		Sig. (bilateral)	<.001
		N (muestra)	40

Nota. En la tabla 13, se aprecia que la relación entre la motivación y el compromiso organizacional es significativa al nivel de 0,782 positivo; pudiendo afirmar que si hay una correlación positiva muy fuerte. Manifestando una curva de tendencia favorable; deduciendo que la relación es directamente proporcional; señalando, que a mayor motivación mayor será el compromiso organizacional de los

trabajadores de la Cooperativa. Según el *Sig. (Bilateral)*=0.001<0,05, nos permite aceptar la hipótesis alterna; corroborando la existencia de una correlación positiva muy fuerte entre motivación y el compromiso organizacional.

Prueba de hipótesis Alternativa 1

Hi: Existe relación entre la fisiología y el compromiso organizacional de los trabajadores de la Cooperativa.

Ho: No existe relación entre la fisiología y el compromiso organizacional de los trabajadores de la Cooperativa.

Tabla 14

Prueba de hipótesis específica 1

			Fisiología	Compromiso Organizacional
Teoría Estadística de Spearman	Fisiología	Correlación no paramétrica	1,000	,636**
		Sig. (bilateral)	.	<.001
		N (muestra)	40	40
	Compromiso Organizacional	Correlación no paramétrica	,636**	1,000
		Sig. (bilateral)	<.001	.
		N (muestra)	40	40

Nota. En la tabla 14, se detectó que entre la fisiología y el compromiso organizacional la relación es significativa al nivel de 0,636 positivo; indicando la existencia de una correlación positiva considerable. Señalando una curva de tendencia efectivo; deduciendo que la relación es proporcional; afirmando que a mayor injerencia de la fisiología, mucho mejor será el compromiso organizacional de los trabajadores de la Cooperativa. Conforme al *Sig. (Bilateral)*=0.001<0,05 se acepta la hipótesis alterna y rechazamos la nula; resaltando la existencia de una correlación positiva considerable entre la fisiología y el compromiso organizacional, que sin duda beneficiara a la empresa.

Prueba de hipótesis Alternativa 2

Hi: Existe relación entre la seguridad y el compromiso organizacional de los trabajadores de la Cooperativa.

Ho: No existe relación entre la seguridad y el compromiso organizacional de los trabajadores de la Cooperativa.

Tabla 15

Prueba de hipótesis específica 2

			Seguridad	Compromiso Organizacional
Teoría Estadística de Spearman	Seguridad	Correlación no paramétrica	1,000	,712**
		Sig. (bilateral)	.	<.001
		N (muestra)	40	40
	Compromiso Organizacional	Correlación no paramétrica	,712**	1,000
		Sig. (bilateral)	<.001	.
		N (muestra)	40	40

Nota. En la tabla 15, se aprecia que la seguridad y el compromiso organizacional, su relación es significativa al nivel de 0,712 positivo; indicando que hay una correlación positiva considerable en las variables de investigación. Se señala una curva de tendencia buena; deduciendo que la relación es proporcional; considerando que a mayor seguridad, mejor será el compromiso organizacional de los colaboradores de la Cooperativa. Según el Sig. (Bilateral)=0.001<0,05 nos permite denegar la hipótesis nula y aceptar la alterna; corroborando que existe una correlación positiva considerable entre seguridad y compromiso organizacional de los trabajadores de la Cooperativa.

Prueba de hipótesis Alternativa 3

Hi: Existe relación entre la afiliación y el compromiso organizacional de los trabajadores de la Cooperativa.

Ho: No existe relación entre la afiliación y el compromiso organizacional de los trabajadores de la Cooperativa.

Tabla 16

Prueba de hipótesis específica 3

		Afiliación	Compromiso Organizacional
Teoría Estadística de Spearman	Afiliación	Correlación no paramétrica	1,000
		Sig. (bilateral)	,696**
		N (muestra)	. 40
	Compromiso Organizacional	Correlación no paramétrica	,696**
		Sig. (bilateral)	<.001
		N (muestra)	40

Nota. En la tabla 16, se visualiza que la afiliación y el compromiso organizacional tienen una relación significativa al nivel de 0,696 positivo; induciendo que si hay correlación positiva considerable. Se manifiesta una curva de tendencia positiva; señalando que a mayor nivel de afiliación, elevado será el compromiso organizacional de los trabajadores de la Cooperativa. De acuerdo al *Sig. (Bilateral)=0.001<0,05* nos permite rechazar la hipótesis nula y aceptar la alterna; constatando que existe una correlación positiva considerable entre la afiliación y el compromiso organizacional que beneficiara a la Cooperativa.

Prueba de hipótesis Alternativa 4

Hi: Existe relación entre el reconocimiento y el compromiso organizacional de los trabajadores de la Cooperativa.

Ho: No existe relación entre el reconocimiento y el compromiso organizacional de los trabajadores de la Cooperativa.

Tabla 17

Prueba de hipótesis específica 4

			Reconocimiento	Compromiso Organizacional
Teoría Estadística de Spearman	Reconocimiento	Correlación no paramétrica	1,000	,398**
		Sig. (bilateral)	.	,011
		N (muestra)	40	40
Teoría Estadística de Spearman	Compromiso Organizacional	Correlación no paramétrica	,398**	1,000
		Sig. (bilateral)	,011	.
		N (muestra)	40	40

Nota. En la tabla 17, se detectó que entre el reconocimiento y el compromiso organizacional existe una relación significativa al nivel de 0,398 favorable; precisando una correlación positiva media. Revelando una curva de tendencia favorable; indicando que a mayores niveles de reconocimiento, mayor será el compromiso organizacional en Cooperativa. Según el Sig. (Bilateral)=0.011<0,05 nos permite desechar la hipótesis nula y terminar aceptando la alterna; confirmando una correlación positiva media entre el reconocimiento y el compromiso organizacional en la entidad.

Prueba de hipótesis Alternativa 5

Hi: Existe relación entre la autorrealización y el compromiso organizacional de los trabajadores de la Cooperativa.

Ho: No existe relación entre la autorrealización y el compromiso organizacional de los trabajadores de la Cooperativa.

Tabla 18

Prueba de hipótesis específica 5

			Autorrealización	Compromiso Organizacional
Teoría Estadística de Spearman	Autorrealización	Correlación no paramétrica	1,000	,713**
		Sig. (bilateral)	.	<.001
			N (muestra)	40
	Compromiso Organizacional	Correlación no paramétrica	,713**	1,000
Sig. (bilateral)		<.001	.	
		N (muestra)	40	

Nota. En los hallazgos de la tabla 18, se detectó que la relación entre la autorrealización y el compromiso organizacional es significativa con un nivel de 0,713 positivo; induciendo que existe una correlación positiva considerable entre las variables materia de estudio. Se aprecia una curva de tendencia buena; que nos permite afirmar que la relación es proporcional; precisando que a mayor autorrealización, elevado es el compromiso organizacional. Según el *Sig. (Bilateral)=0.001<0,05* se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la nula; precisando que existe una correlación favorable considerable entre la autorrealización y el compromiso organizacional de los trabajadores de la Cooperativa.

V. DISCUSIÓN

Se tuvo como hipótesis general precisar la existencia de una relación significativamente entre la motivación y el compromiso organizacional de los trabajadores de la Cooperativa Agraria de Bananeros Orgánicos Huangala - Sullana, 2022; según los hallazgos alcanzados luego de su respectivo análisis habiendo sido recogidos mediante el uso de una técnica, que se contrastaron con investigaciones parecidas a la nuestra. De acuerdo a la correlación de Rho Spearman es de 0,782, considerándolo como una correlación positiva muy fuerte, y un Sig. (Bilateral) $p = 0.001 < 0,05$, permitiéndonos rechazar la hipótesis nula y admitir la alterna según el resultado explicado en la tabla 13. Se llega a concluir que la motivación se relaciona con el compromiso organizacional de los trabajadores de la Cooperativa Agraria de Bananeros Orgánicos Huangala - Sullana, 2022. A continuación, se detallara los estudios que confirman nuestra hipótesis general:

De esta manera, Córdova (2018), indico en su estudio que la motivación se relacionó con el compromiso organizacional de los colaboradores, sustentado en que es necesario que la empresa propicie un clima laboral agradable, que les motive a desenvolverse de la mejor manera posible. Por lo mencionado anteriormente dicha tesis se asemeja a nuestro estudio, ya que señala que existe una relación entre la motivación y el compromiso organizacional.

Por lo que se refiere a, Tejada (2020), indico en su estudio que ambas variables se correlacionan positivamente, fundamentándose en que la motivación es un elemento esencial para lograr un alto nivel de compromiso organizacional. Por lo mencionado, dicha tesis se iguala a la nuestra, ya que constata que la motivación se correlaciona con el compromiso organizacional.

Con respecto a Neciosup (2020), señaló entre la motivación y el compromiso organizacional en los colaboradores la relación es débil, aceptándose la hipótesis nula y rechazando la hipótesis alterna, para lo cual la empresa debe motivar a su personal a través de aumento de sueldos para que luego asuman un compromiso organizacional eficaz de acuerdo a los estándares de calidad que el instituto aspira.

En mención a lo anterior dicho este estudio no se asemeja a nuestra investigación, ya que precisa que no hay relación.

En cuanto a la hipótesis específica se propuso, la existencia de una relación entre la fisiología y el compromiso organizacional de los trabajadores de la Cooperativa. En cuanto al resultado de Rho de Spearman es de 0,636, ubicándolo como una correlación positiva considerable y un Sig. (Bilateral) $p = 0,001 < 0,05$, rechazando así la hipótesis nula y aceptando la hipótesis alterna, de acuerdo al resultado señalado en la tabla 14. Concluyendo que si existe una relación entre la fisiología y el compromiso organizacional, que sin duda beneficiara a la Cooperativa Agraria de Bananeros Orgánicos. En el siguiente párrafo, se dará detalle de las investigaciones que validan la hipótesis específica 1:

Conde (2019), indicó en su estudio, que la motivación laboral se relaciona positivamente con el compromiso organizacional. En mención a lo anterior dicha tesis guarda relación con nuestro estudio, debido a que confirma la existencia de una relación entre la motivación y el compromiso organizacional. En otras palabras, los trabajadores que se encuentran motivados a realizar sus funciones dentro de su ámbito laboral, mostrarán compromiso con la organización. Es así que en cuanto a los hallazgos se sugiere motivar a los trabajadores con la finalidad que se sientan comprometidos con la sus actividades y funciones encomendadas en sus labores diarias.

De acuerdo a la hipótesis específica 2 se planteó, si existe una relación entre la seguridad y el compromiso organizacional de los trabajadores de la Cooperativa. De acuerdo a la correlación de Rho de Spearman fue de 0,712, en la que ubica al resultado como una correlación favorable considerable y un Sig. (Bilateral) $p = 0,001 < 0,05$, donde se desestima la hipótesis nula y se acepta la alterna, según los resultados expuestos en tabla 15. Llegando a la conclusión que si hay una correlación positiva entre la seguridad y el compromiso organizacional de los trabajadores de la Cooperativa. Para lo cual, detallaremos los estudios que dan fe de nuestra hipótesis específica 2:

Alarcón (2019), en su trabajo llega a concluir que el nivel general de motivación y clima laboral es positivo; haciendo referencia al deseo de la persona

de desarrollar todo su potencial de ser todo lo que uno puede llegar a ser. Es así que afirma que la motivación tiene una influencia favorable en el clima organizacional de los empleados de la institución. Según lo mencionado anteriormente, el estudio se asemeja al nuestro, ya que corrobora que entre la motivación y el clima organizacional existe una relación, manifestando que estas variables son factores fundamentales porque favorecen a la empresa en la medida en que el trabajador este satisfecho y comprometido con los proyectos tanto individuales como organizacionales.

Según la hipótesis específica 3 se propuso, existe relación entre la afiliación y el compromiso organizacional de los trabajadores de la Cooperativa. De acuerdo a los hallazgos, la correlación de Rho de Spearman es de 0,696, situándolo como una correlación positiva considerable y un Sig. (Bilateral) $p = 0,001 < 0,05$, rechazando la hipótesis nula y admitiendo la hipótesis alterna, de acuerdo a lo señalado en la tabla 16. Concluyendo si hay correlación positiva entre afiliación y el compromiso organizacional que beneficiara a la Cooperativa. Seguidamente se detallara las investigaciones que validan la hipótesis específica 3:

Según Tello (2018), mencionó que en su investigación, los resultados alcanzados entre el compromiso organizacional y la satisfacción laboral señalan no existir una relación, es así que se obtuvo un 54,57% y un 69,04% respectivamente; de ello se desglosa que el compromiso afectivo se encuentra en un 65,31%. Mientras que el compromiso de continuidad se manifiesta en un 47,6% y lo que respecta al compromiso normativo en un 51,05%. Según lo mencionado anteriormente, el estudio no se asemeja al nuestro, corroborándose que no hay una correlación entre las variables analizadas, es decir la motivación en el trabajo es considerada compleja y llena de diversas posibilidades, relacionándose con el compromiso de los colaboradores, para obtener resultados favorables que contribuyan con la productividad.

En aras de contrastar la hipótesis específica 4 se propuso, la existencia de una relación entre el reconocimiento y el compromiso organizacional de los trabajadores de la Cooperativa. Cuyos valores en Rho de Spearman fueron de 0,398, ubicándolo como una correlación positiva media y un Sig. (Bilateral) $p = 0,011 < 0,05$, rechazando la hipótesis nula y aceptando la alterna, de acuerdo a lo

manifestado en la tabla 17. Llegando a concluir que entre el reconocimiento y el compromiso organizacional existe una relación positiva considerable que beneficiara a la Cooperativa. Líneas abajo, se dará detalle de los estudios que validarán nuestra hipótesis específica:

Según Riofrio (2020), señaló en su tesis, que la motivación laboral y el compromiso organizacional se encuentran estrechamente relacionados; es así que de esta manera se necesita desarrollar aún más ambas variables; enfocándose en la mejora continua de la motivación. De acuerdo a lo indicado anteriormente, la investigación se asemeja al nuestro, confirmado que se relacionan la motivación y el compromiso, es decir que mientras los niveles de motivación sean altos mayor será el compromiso de los trabajadores por alcanzar resultados favorables en la institución.

En torno a la hipótesis específica 5 se propuso, precisar la relación entre la autorrealización y el compromiso organizacional de los trabajadores de la Cooperativa. En cuanto, a la correlación de Rho de Spearman fue de 0,713, en el que ubica al hallazgo como una correlación positiva considerable y un Sig. (Bilateral) $p = 0,001 < 0,05$, en la que se aceptó la hipótesis alterna y se rechazó la hipótesis nula, según lo señalado en la tabla 18. Concluyendo que entre la autorrealización y el compromiso organizacional existe una correlación positiva considerable. A continuación, se dará mayor detalle de los estudios que validarán la hipótesis específica 5:

Conforme a Andina (2020), mencionó, que del fruto de las encuestas ejecutadas se precisa que el 66% de su personal no se sienten parte de la organización, el 39% se sienten comprometidos, 22% motivados, donde se definió lo importante que es fusionar todos los aspectos para el progreso de la organización. Evidenciándose que no existe un compromiso organizacional por parte de los trabajadores y que los niveles de motivación son muy bajos, afectando sin duda la productividad y crecimiento de la empresa. En referencia a lo anterior, dicho estudio no se parece al nuestro; para lo cual se precisa que una correcta motivación contribuye a que el individuo se sienta comprometido sin necesidad de depender del factor económico, considerando los reconocimientos un mentor principal de motivación del colaborador.

Para terminar, se apoyan las variables del estudio con las siguientes teorías: Con relación a la primera variable motivación, se consideró y valoro la teoría de Bruno (2017), quien definió a la motivación como la potencia psicológica que ayuda en su mayoría a perfeccionar las diversas actividades dentro de su centro de trabajo, con el fin de recibir una compensación. Se eligió esta teoría porque esta se acerca más con nuestro estudio por el rol importante que cumple la motivación dentro de toda organización, ya que al estar motivados los trabajadores mejor será su compromiso y rendimiento laboral.

Al mismo tiempo, nos enfocamos en el compromiso organizacional, donde tomamos por sustento a Gómez (2014), quien sostuvo que es el afecto y entendimiento del pasado y de la actualidad de la empresa así como de sus objetivos por parte de todo el personal y en la cual intervienen ciertos aspectos que se relacionan con la pertenencia psicológica que muestra un individuo en la organización en la que trabaja. Al escoger esta teoría se busca explicar que se parece a nuestro estudio, ya que los trabajadores se centran mucho en los incentivos y reconocimientos que su empleador les pueda ofrecer, ya que esto les motiva a que su compromiso sea mayor y alcancen los resultados planteados.

VI. CONCLUSIONES

Basándonos en las ideas expuestas en los objetivos del presente estudio, a continuación se presentaran los hallazgos alcanzados:

Primero: El estudio, se planteó un objetivo general, que señaló la razón por la cual se dio inicio a este estudio, precisando que el nivel de correlación de Rho Spearman es 0,782, posicionándolo como positivo muy fuerte y cuyo p valor de $0,001 < 0,05$. Por último, precisamos que existe relación significativa entre la motivación y el compromiso organizacional de los trabajadores de la Cooperativa.

Segundo: Con respecto al objetivo específico 1, los resultados para este punto mostraron que el nivel de correlación de Rho Spearman fue 0,636, situado como positivo considerable y con un p valor de $0,001 < 0,05$ admitiendo la hipótesis alterna. Por último, se precisó una relación entre la dimensión fisiología y el compromiso organizacional de los trabajadores de la Cooperativa.

Tercero: En cuanto al objetivo específico 2, el resultado para este punto mostraron que el nivel de correlación de Rho Spearman es de 0,712, ubicándolo como positivo considerable y con un p valor de $0,001 < 0,05$. De esta manera se precisa que si hay relación entre la seguridad y el compromiso organizacional de los trabajadores de la Cooperativa.

Cuarto: En relación al objetivo específico 3, se mostró que el nivel de correlación de Rho Spearman es de 0,696, posicionados como positiva considerable y cuyo p valor de $0,001 < 0,05$. Por último, se resuelve la relación que existe entre la afiliación y el compromiso organizacional de los trabajadores de la Cooperativa.

Quinto: Con respecto al objetivo específico 4, los resultados para este punto mostraron un nivel de correlación de Rho Spearman de 0,398, posicionándolo como positiva media y p valor de $0,011 < 0,05$ en el que se aceptó la hipótesis alterna. Del mismo modo se precisó que existe relación entre la dimensión reconocimiento y el compromiso organizacional de los trabajadores de la Cooperativa.

Sexto: Con respecto al objetivo específico 5, los resultados para este punto mostraron que el nivel de correlación de Rho Spearman fue 0,713, situándose como positiva considerable y p valor de $0,001 < 0,05$. Por último, se establece correlación entre la dimensión autorrealización y el compromiso organizacional de los trabajadores de la Cooperativa.

VII. RECOMENDACIONES

Es primordial que las dimensiones de la motivación sean fortalecidas, para lo cual es necesario incrementar el compromiso de los trabajadores de la Cooperativa, es así que se recomienda:

Primero: El presidente de la cooperativa, deberá mantener las relaciones interpersonales con sus colaboradores, mediante la ejecución de actividades de recreación entre los miembros de la organización desde el nivel jerárquico inferior hasta el superior; estas actividades contribuirán a que el compromiso hacia la organización sea cada vez mayor.

Segundo: El presidente de la cooperativa, deberá implantar programas de recompensa y reconocimiento de logros alcanzados, cuyo objeto es conservar el compromiso de continuidad que mantienen los colaboradores con la organización, y a su vez originar mayor motivación con el resto de trabajadores, para que se sientan parte de la organización.

Tercero: Se recomienda al presidente de la cooperativa, mantener y fortalecer una comunicación fluida entre sus colaboradores y los jefes de la empresa, prevaleciendo siempre la sinceridad por parte de los jefes con sus trabajadores y esto se verá reflejado en el desarrollo de las funciones encomendadas, siendo estos el motor del desarrollo y crecimiento de la empresa.

Cuarto: El presidente de la cooperativa, deberá plantearse modelos motivacionales que sirvan de apoyo para mejorar y satisfacer las necesidades primordiales de sus trabajadores, cuyo fin es mejorar los resultados alcanzados en el compromiso organizacional, generando soluciones en las diversas actividades que generen desacuerdos entre los colaboradores.

Quinto: El presidente de la cooperativa, deberá desarrollar un plan de capacitaciones con el afán de perfeccionar y fortalecer las capacidades, habilidades, actitudes y debilidades de los trabajadores, y de esta manera desempeñar sus funciones y actividades de manera eficaz y eficiente.

Sexto: Los hallazgos obtenidos en esta investigación incentivarán y motivarán a otros investigadores a desarrollar nuevos estudios y evaluaciones como esta, siguiendo así la percepción sobre la motivación y el compromiso organizacional y los puntos a mejorar, enfocándose en prevalecer las medidas correctivas por parte de la organización, y así retener y atraer a más trabajadores.

REFERENCIAS

- Alarcón Arias, M. J. (2019). *La Motivación y su influencia en el Clima Organizacional de los conductores de la Empresa Pública Metropolitana de Transporte de Pasajeros Quito "EPMTP*. (Tesis de Grado) Universidad Central del Ecuador – Quito. <http://www.dspace.uce.edu.ec/bitstream/25000/18649/1/T-UCE-0007-CPS-130.pdf>
- Al-Haroon, H. & Al-Qahtani, M. (2020). Assessment of Organizational Commitment Among Nurses in a Major Public Hospital in Saudi Arabia. *Journal of Multidisciplinary Healthcare*, 13, 519–526. <https://www.magonlinelibrary.com/doi/pdf/10.12968/bjhc.2018.24.12.603>
- Álvarez, P. (2018). Cartilla ética e investigación. Universidad De Santiago de Cali, Colombia. <https://revista.redipe.org/index.php/1/article/view/434/430>
- Ahluwalia, A. K., & Preet, K. (2017). The Influence of Organizational Commitment on Work Motivation: A Comparative Study of State and Private University Teachers. *IUP Journal of Organizational Behavior*, 16(2).
- Andina, A. (2021). *Mantener al equipo motivado mejora la productividad*. Agencia Peruana de Noticias. <https://andina.pe/agencia/noticia-mantener-al-equipo-motivado-mejoraproductividad-854746.aspx>
- Andina, A. (2020). *Más del 65% de peruanos se sienten identificados con la empresa en la que laboran*. Agencia Peruana de Noticias. <https://andina.pe/agencia/noticia-mas-del65-peruanos-se-siente-identificado-con-empresa-la-trabaja-820567.aspx>
- Arias, J. Villasís, M. y Miranda, N. (2016). *El protocolo de investigación III: la población de estudio*. *Rev Alerg Méx.* 63 (2): 201-206. DOI:10.29262/ram.v63i2.181. https://www.researchgate.net/publication/322345752_El_protocolo_de_investigacion_III_la_poblacion_de_estudio

- Betanzos, N. Rodríguez, C. y Paz, F. (2017). *Desarrollo y validación de un cuestionario sobre compromiso organizacional normativo: Un estudio piloto en trabajadores Mexicanos*. *Anales de Psicología*. Vol. 33 (2), pág. 393–402. DOI: <https://doi.org/10.6018/analesps.33.2.235211>
- Bernal, C. (2016). *Metodología de la investigación*. Bogotá, Colombia: Pearson.
- Bordas, M.J. (2016). *Gestión estratégica del clima laboral*. UNED - Universidad Nacional de Educación a Distancia. ProQuest Ebook Central
- Bruno Wong, A. M. (2017). *Motivación laboral y desempeño docente de las maestras de educación Inicial de la Red 03-UGEL N° 07–2016*. (Tesis de Posgrado) Universidad César Vallejo – Perú. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/8258/Bruno_WAM.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Conde Calderón, V. D. (2019). *Motivación laboral y compromiso organizacional en los trabajadores de un contact center de Lima, 2019*. (Tesis de Grado) Universidad César Vallejo, Lima - Perú. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/43593/Conde_CVD.pdf?sequence=5&isAllowed=y
- Córdova Córdova, K. G. (2018). *Motivación laboral y compromiso organizacional en los trabajadores del CETICOS Paita*. (Tesis de Grado) Universidad Nacional de Piura - Perú. <https://repositorio.unp.edu.pe/bitstream/handle/UNP/1426/ADM-COR-COR-2018.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Chóez, M. y Vélez, L. (2021). *Motivación laboral y su relación con el nivel de compromiso organizacional en las escuelas de conducción*. Artículo de investigación, ISSN 2550-682X. DOI: 10.23857/pc.v6i4.2540 <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/7926977.pdf>

- Daneshkohan, A. et al. (2015). Factors Affecting Job Motivation among Health Workers: A Study From Iran. *Global Journal of Health Science*; 7 (3),153-160. <http://dx.doi.org/10.5539/gjhs.v7n3p153>
- Dohlman, L. DiMeglio, M. Jihane, H. y Laudanski, K. (2019). *Fuga global de cerebros: ¿Cómo puede la teoría de la motivación de Maslow mejorar nuestra comprensión de la migración de médicos? En t. J. Medio Ambiente. Res. Salud Pública, 16 (7):1182.* <https://doi.org/10.3390/ijerph16071182>
- Gallardo, E. (2017). *Metodología de la Investigación: Manual autoformativo interactivo. Perú. Primera Edición. Universidad Continental.* https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/4278/1/DO_UC_EG_MAI_UC0584_2018.pdf
- García Escobedo, L. M. y Gonzáles Villar, G. O. (2018). *Motivación Laboral y el compromiso organizacional, en los trabajadores de la Municipalidad Provincial Sánchez Carrión, 2018.* (Tesis de Grado) Universidad Peruana Unión, Lima - Perú. https://repositorio.upeu.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12840/1276/Leidy_Tesis_Titulo_2018.pdf?sequence=5&isAllowed=y
- Gestión (28 de abril, 2019). *¿Por qué los mejores empleados de una empresa pierden la motivación?* Diario Gestión – Perú. <https://gestion.pe/economia/management-empleo/mejores-empleados-empresa-pierden-motivacion-nnda-nnlt-265324-noticia/>
- Gómez, P. Hernández, J, y Méndez, M. (2014). *Factores de riesgo psicosocial y satisfacción laboral en una empresa chilena del área de la minería.* *Scielo Ciencia y trabajo*, 16 (49), 9-16. <http://dx.doi.org/10.4067/S0718-24492014000100003>

- González, T., & Guillén, M. (2008). Organizational Commitment: a proposal for a wider ethical conceptualization of normative commitment. *Journal of Business Ethics*, 78(3), 401-414
- Hernández, B. Ruiz, A. Ramírez, V. Sandoval, S. y Méndez, L. (2018). *Motivos y factores que intervienen en el compromiso organizacional*. *Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo*, 8(16), 820-846. <https://doi.org/10.23913/ride.v8i16.370>
- Hernández, R. (2018). *Metodología de la investigación: Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. Primera Edición. México: MccGraw-Hill Interamericana Editores S.A. <http://repositorio.uasb.edu.bo:8080/handle/54000/1292>
- Hernández, R. Fernández, C. y Baptista, M. (2014). *Metodología de la investigación*. Sexta Edición. México: MccGraw-Hill Interamericana Editores S.A. <https://www.esup.edu.pe/wp-content/uploads/2020/12/2.%20Hernandez,%20Fernandez%20y%20Baptista-Metodolog%C3%ADa%20Investigacion%20Cientifica%206ta%20ed.pdf>
- Jericó, P. (2008). *La Nueva Gestión del Talento. Construyendo Compromiso*. Editorial: Pearson Educación, S.A. https://cesarop.weebly.com/uploads/4/1/1/9/41190691/la_nueva_gestion_d_el_talento.pdf
- Johnson, R. y Chang, C. (2006). "Yo" es a la Continuidad como "Nosotros" es a lo Afectivo: La Relevancia del Autoconcepto para el Compromiso Organizacional. *Journal of Organizational Behavior*. Vol. 27, pág. 549 - 570. <https://doi.org/10.1002/job.364>
- Mehrad, A. (2020). *Evaluación de la satisfacción del personal académico en las universidades de Malasia en el contexto de la teoría de la motivación-higiene de Herzberg*. *Journal of social science research*, Vol. 15 pág. (157-166). <https://doi.org/10.24297/jssr.v15i.8725>

- Meyer, J., Stanley, D. Herscovitch, L. y Topolnytsky, L. (2002). *Compromiso afectivo, de continuidad y normativo con la organización: un metanálisis de antecedentes, correlatos y consecuencias*. Revista de Comportamiento Vocacional. El Sevier Vol. 61 pág. 20–52. <https://doi.org/10.1006/jvbe.2001.1842>
- Neciosup Ríos, C. C. (2020). *Motivación y compromiso organizacional en los colaboradores del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Nueva Esperanza, La Esperanza*. (Tesis de Posgrado) Universidad César Vallejo, Trujillo - Perú. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/48954/Neciosup_RCC-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Núñez, N. Ruesta, M. Gives, E. Quezada, E. y Trelles, L. (2019). *La motivación y el compromiso organizacional en los docentes de los programas especiales descentralizados de la Universidad Nacional de Piura, 2017*. Revista Puce. ISSN: 2528-8156. NÚM. 109. <https://doi.org/10.26807/revpuce.v0i109.243>
- Oanh, H. (2016). *Cómo mejorar la motivación de los empleados para aumentar el rendimiento laboral*. International Business and Logistics, 77-1. Helsinki Metropolia. <https://core.ac.uk/download/pdf/38138949.pdf>
- ORH15 (2020). *La mitad de los españoles se siente atrapado en su trabajo debido a la incertidumbre económica*. Grupo Editorial de Conocimiento y Gestión, S.L. Revista digital. <https://www.observatoriorh.com/orh-posts/la-mitad-de-los-espanoles-se-siente-atrapado-en-su-trabajo-debido-a-la-incertidumbre-economica.html>
- Puma, M. y Estrada, E. (2020). *La motivación laboral y el compromiso organizacional*. Revista Ciencia y Desarrollo. Universidad Alas Peruanas <https://doi.org/10.21503/cyd.v23i3.2141>

- Pineda Quito, K. A. (2019). *Motivación laboral del personal de la Estación Experimental Santa Catalina INIAP del cantón Mejía*. (Tesis de Grado) Universidad Central del Ecuador– Quito. <http://www.dspace.uce.edu.ec/bitstream/25000/19664/1/T-UCE-0007-CPS-186.pdf>
- Regalado Cabrera, E. M. (2015). *Relación entre motivación y rendimiento académico en la asignatura de actividades prácticas (tecnología) en los estudiantes de séptimo, octavo y noveno grado del Instituto Departamental San José de la Ciudad De El Progreso, Yoro, Honduras*. (Tesis de Posgrado). Universidad Rafael Landívar - Guatemala. <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesiseortiz/2015/05/83/Regalado-Elder.pdf>
- Riofrio Calderón, J. C. (2020). *Motivación laboral y compromiso organizacional en la Escuela Superior de Arte Pública Ignacio Merino, Piura*. (Tesis de Posgrado) Universidad César Vallejo, Piura - Perú. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/48803/Riofrio_CJC-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Talledo, M. y Amaya, P. (2019). *Motivación y compromiso laboral en conductores de transporte terrestre de personas, Trujillo-Perú, 2019*. Rev. Cienc. Tecnol. ISSN 1810-6781 – Vol. 16 (3): 77- 86. <https://doi.org/10.17268/rev.cyt.2020.03.08>
- Tello Vasco, L. R. (2018). *Relación del Compromiso Organizacional con la Satisfacción Laboral en el sector calzado de la Provincia de Tungurahua*. (Tesis de Posgrado) Universidad Técnica de Ambato – Ecuador. <https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/28319/1/43%20GTH.pdf>
- Tejada Toledo, O. S. (2020). *Motivación laboral y compromiso organizacional en colaboradores de una municipalidad distrital de Arequipa, 2020*. (Tesis de Grado) Universidad Católica San Pablo, Arequipa - Perú.

https://repositorio.ucsp.edu.pe/bitstream/20.500.12590/16818/1/TEJADA_TOLEDO_OMA_MOT.pdf

Vaca, M. (2017). Motivación Laboral en los servidores públicos de Ecuador. INNOVA Research Journal, 2(7), 101-108.

Zapata López, M. E. (2019). *Percepción de la motivación laboral en Caja Piura oficina especial Libertad, Piura, 2019*. (Tesis de Grado) Universidad Nacional de Piura - Perú.
<https://repositorio.unp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12676/2499/FCAD-ZAP-LOP-2019.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de consistencia

TEMA	PROBLEMA DE LA INVESTIGACIÓN	OBJETIVO DE LA INVESTIGACIÓN	HIPOTESIS DE LA INVESTIGACIÓN	MÉTODO
Motivación y Compromiso Organizacional de los Trabajadores de la Cooperativa Agraria de Bananeros Orgánicos Huangala - Sullana, 2022	<p>Problema General</p> <p>¿Qué relación existe entre la motivación y el compromiso organizacional de los trabajadores de la Cooperativa Agraria de Bananeros Orgánicos Huangala - Sullana, 2022?</p>	<p>Objetivo General:</p> <p>Determinar la relación que existe entre la motivación y el compromiso organizacional de los trabajadores de la Cooperativa Agraria de Bananeros Orgánicos Huangala - Sullana, 2022.</p>	<p>Hipótesis General:</p> <p>H_i: Existe relación significativamente entre la motivación y el compromiso organizacional de los trabajadores de la Cooperativa Agraria de Bananeros Orgánicos Huangala - Sullana, 2022. H_o: No existe relación significativa entre la motivación y el compromiso organizacional de los trabajadores de la Cooperativa Agraria de Bananeros Orgánicos Huangala - Sullana, 2022.</p>	<p>Enfoque:</p> <p>Cuantitativo</p> <p>Tipo:</p> <p>Aplicada</p> <p>Diseño:</p> <p>Transeccional, No Experimental, Correlacional Causal.</p> <p>Técnica:</p> <p>Encuesta</p> <p>Instrumento:</p> <p>Cuestionario</p> <p>Población:</p> <p>100 trabajadores de la empresa.</p> <p>Muestra:</p> <p>40 trabajadores.</p>
	<p>Problemas Específicos</p> <p>- ¿Qué relación existe entre la fisiología y el compromiso organizacional de los trabajadores de la Cooperativa Agraria de Bananeros Orgánicos Huangala - Sullana, 2022?</p> <p>- ¿Qué relación existe entre la seguridad y el compromiso organizacional de los trabajadores de la Cooperativa Agraria de Bananeros Orgánicos Huangala - Sullana, 2022?</p> <p>- ¿Qué relación existe entre la afiliación y el compromiso organizacional de los trabajadores de la Cooperativa Agraria de Bananeros Orgánicos Huangala - Sullana, 2022?</p> <p>- ¿Qué relación existe entre el reconocimiento y el compromiso organizacional de los trabajadores de la Cooperativa Agraria de Bananeros Orgánicos Huangala - Sullana, 2022?</p> <p>- ¿Qué relación existe entre la autorrealización y el compromiso organizacional de los trabajadores de la Cooperativa Agraria de Bananeros Orgánicos Huangala - Sullana, 2022?</p>	<p>Objetivos Específicos</p> <p>- Determinar la relación existente entre la fisiología y el compromiso organizacional de los trabajadores de la Cooperativa Agraria de Bananeros Orgánicos Huangala - Sullana, 2022.</p> <p>- Determinar la relación existente entre la seguridad y el compromiso organizacional de los trabajadores de la Cooperativa Agraria de Bananeros Orgánicos Huangala - Sullana, 2022.</p> <p>- Determinar la relación existente entre la afiliación y el compromiso organizacional de los trabajadores de la Cooperativa Agraria de Bananeros Orgánicos Huangala - Sullana, 2022.</p> <p>- Determinar la relación existente entre el reconocimiento y el compromiso organizacional de los trabajadores de la Cooperativa Agraria de Bananeros Orgánicos Huangala - Sullana, 2022.</p> <p>- Determinar la relación existente entre la autorrealización y el compromiso organizacional de los trabajadores de la Cooperativa Agraria de Bananeros Orgánicos Huangala - Sullana, 2022.</p>	<p>Hipótesis Específicas</p> <p>- Existe relación entre la fisiología y el compromiso organizacional de los trabajadores de la Cooperativa Agraria de Bananeros Orgánicos Huangala - Sullana, 2022.</p> <p>- Existe relación entre la seguridad y el compromiso organizacional de los trabajadores de la Cooperativa Agraria de Bananeros Orgánicos Huangala - Sullana, 2022.</p> <p>- Existe relación entre la afiliación y el compromiso organizacional de los trabajadores de la Cooperativa Agraria de Bananeros Orgánicos Huangala - Sullana, 2022.</p> <p>- Existe relación entre el reconocimiento y el compromiso organizacional de los trabajadores de la Cooperativa Agraria de Bananeros Orgánicos Huangala - Sullana, 2022.</p> <p>- Existe relación entre la autorrealización y el compromiso organizacional de los trabajadores de la Cooperativa Agraria de Bananeros Orgánicos Huangala - Sullana, 2022.</p>	

Fuente: Elaboración Propia.

Anexo 2:

Matriz de Operacionalización

Variable de estudio	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Variable independiente: Motivación	Según Bruno (2017), definió a la motivación como la potencia psicológica que ayuda en su mayoría a perfeccionar las diversas actividades dentro de su centro de trabajo, logrando de esta manera la energía psicológica de la misma y está relacionada con las conductas individuales que presentan un determinado grupo de personas, que ocasiona que estos desempeñen actividades con el fin de recibir una compensación o un agradecimiento por parte de la organización y así mejorar las posibilidades del camino laboral.	La motivación abarca aspectos que se relacionan con las exigencias dentro de la empresa, para el presente estudio estas exigencias están dimensionadas en necesidades de fisiología, seguridad, afiliación, reconocimiento y autorrealización.	Fisiología Seguridad Afiliación Reconocimiento Autorrealización	Alimentación Descanso Empleo Salud Amistad Afecto Confianza Respeto Éxito Resolución de problemas Creatividad	Ordinal
Variable dependiente: Compromiso Organizacional	Mientras Gómez (2014), indica que el compromiso organizacional es el sentimiento y la comprensión del pasado y del presente de la empresa así como de sus objetivos por parte de todo el personal y en la cual intervienen muchos aspectos relacionados con la identidad psicológica que presenta un individuo en la organización en la que trabaja, demostrando su orgullo y satisfacción de ser parte de este equipo de trabajo.	El compromiso organizacional será medido en función a sus dimensiones: Compromiso afectivo, de continuidad y normativo y mediante un cuestionario.	Compromiso Afectivo Compromiso de Continuidad Compromiso Normativo	Satisfacción Identificación Lazos de Amistad Pertenencia Necesidad Comodidad Beneficios Aspiraciones Lealtad a la Organización Obligación Moral Reglas	Ordinal

Fuente: Elaboración Propia

Anexo 3

Carta de autorización de la empresa para la investigación

AUTORIZACION PARA OBTENCION DE DATOS



Cooperativa Agraria de Bananeros Orgánicos Huangala. RUC-20525804632. Dirección – Car. Villa Huangala Km 26.5 cas. Huangala – Sullana – Piura – PERU - Fundada el 19 de Julio del 2008 con Partida de Registro N° 11036395 – Sede Sullana. Email. huangalasic@hotmail.com

"AÑO DEL FORTALECIMIENTO DE LA SOBERANIA NACIONAL"

Huangala, 15 de Abril del 2022

SR: Jose Orlando Iman Giron

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES


PRESENTE. –

Asunto: Aceptacion para realizar proyecto en Cooperativa Agraria de Bananeros Organicos Huangala.

Por medio de la presente me dirijo a usted, para hacerle de su conocimiento la aceptacion de los alumnos ALVARADO PALACIOS ISAAC ELIAQUIM con DNI N° 75107982 y GARCIA MOGOLLON MELINA THAIS con DNI N°47865748, de la facultad de Ciencias Empresariales, del X Ciclo de la Universidad Cesar Vallejo, para la realizacion de su proyecto en la Cooperativa Agraria de Bananeros Organicos Huangala.

Esperando que su aporte sea de gran utilidad para la institucion y para nuestra region.

Atentamente

COOPERATIVA AGRARIA DE BANANEROS
ORGANICOS HUANGALA - RUC-20525804632


José Orlando Iman Giron
PRESIDENTE

SR. JOSE ORLANDO IMAN GIRON

PRESIDENTE

Anexo 4

Matriz de validación de expertos



CARTA DE PRESENTACIÓN

Señor: Dra. Lupe Esther Graus Cortez.

Presente

Asunto: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTOS.

Me es muy grato comunicarme con usted para expresarle mis saludos y asimismo, hacer de su conocimiento que siendo estudiante de la escuela de Administración la UCV, en la sede de San Juan de Lurigancho, promoción 2021, requiero validar los instrumentos con los cuales recogeré la información necesaria para poder desarrollar la investigación para optar el título profesional de Licenciado en Administración.

El título del proyecto de investigación es: ***"Motivación y Compromiso Organizacional de los Trabajadores de la Cooperativa Agraria de Bananeros Orgánicos Huangala - Sullana, 2022."*** y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en tema de administración, educación y/o investigación.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene lo siguiente:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de las variables.
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos.
- Protocolo de evaluación del instrumento

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración, me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente,

Isaac Eliaquim Alvarado Palacios
D.N.I N° 75107982

Melina Thais García Mogollón
D.N.I N° 47865748



Definición conceptual de las variables y dimensiones

I. Variable 1:

Según Bruno (2017), definió a la motivación como la potencia psicológica que ayuda en su mayoría a perfeccionar las diversas actividades dentro de su centro de trabajo, logrando de esta manera la energía psicológica de la misma y está relacionada con las conductas individuales que presentan un determinado grupo de personas, que ocasiona que estos desempeñen actividades con el fin de recibir una compensación o un agradecimiento por parte de la organización y así mejorar las posibilidades del camino laboral.

II. Dimensiones de la Variable 1:

(a) Necesidades Fisiológicas, Dohlman (2019); son las actividades relativas al mantenimiento y cuidado del trabajador. Estas incluyen las necesidades más básicas, las de supervivencia, las más instintivas, pues al lado de estas necesidades todas las demás se vuelven secundarias.

(b) Necesidades de Seguridad, Bruno (2017); define que son importantes para la supervivencia, pero no tanto como lo son las necesidades fisiológicas; por consiguiente, este nivel comienza a requerir atención al encontrarse satisfechas las necesidades fisiológicas.

(c) Necesidades de Afiliación, Oanh (2016); aseguró que la tercera dimensión, son más bien una necesidad de aspecto psicológico y emocional, abarcando necesidades de pertenencia, amor y afecto; los trabajadores con una correcta afiliación están en constantes situaciones logrando entablar relaciones interpersonales y desarrollan un trabajo en conjunto.

(d) Necesidades de Reconocimiento, Pineda (2019); afirmó que la cuarta dimensión, se hace presente cuando las tres primeras necesidades están medianamente satisfechas, surgiendo las necesidades de estima que refieren a la autoestima, el reconocimiento hacia la persona, el logro particular y el respeto hacia los demás; al satisfacer estas necesidades, las personas tienden a sentirse seguras de sí misma y valiosas dentro de una sociedad.

(e) Necesidades de Autorrealización, Mehrad (2020); manifestó que son las más elevadas encontrándose en la cima de la jerarquía; respondiendo a la necesidad de una persona para ser y hacer lo que la persona nació para hacer, es decir, es el cumplimiento del potencial personal a través de una actividad específica.



Matriz de operacionalización

Variable 1

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIÓN	INDICADORES	ESCALA
Motivación	Según Bruno (2017), definió a la motivación como la potencia psicológica que ayuda en su mayoría a perfeccionar las diversas actividades dentro de su centro de trabajo, logrando de esta manera la energía psicológica de la misma y está relacionada con las conductas individuales que presentan un determinado grupo de personas, que ocasiona que estos desempeñen actividades con el fin de recibir una compensación o un agradecimiento por parte de la organización y así mejorar las posibilidades del camino laboral.	La motivación abarca aspectos que se relacionan con las exigencias dentro de la empresa, para el presente estudio estas exigencias están dimensionadas en necesidades de fisiología, seguridad, afiliación, reconocimiento y autorrealización.	Fisiología	<ul style="list-style-type: none">Alimentación.Descanso.	Escala ordinal tipo Likert 1. En desacuerdo 2. Algo en desacuerdo 3. Ni en desacuerdo ni de acuerdo 4. Algo de acuerdo 5. Muy de acuerdo
			Seguridad	<ul style="list-style-type: none">Empleo.Salud.	
			Afiliación	<ul style="list-style-type: none">Amistad.Afecto.	
			Reconocimiento	<ul style="list-style-type: none">Confianza.Respeto.Éxito.	
			Autorrealización	<ul style="list-style-type: none">Resolución de Problemas.Creatividad.	



Certificado de validez de contenido del instrumento que mide la Variable Motivación

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia			Relevancia			Claridad			Sugerencias
		1	2	3	1	2	3	1	2	3	
	DIMENSIÓN 1: Fisiología										
1	Observa que su alimentación es saludable, satisfaciendo sus necesidades para que contribuyan con el buen desempeño de sus actividades.		X			X			X		
2	Muestra satisfacción porque respetan en todo momento sus horarios de alimentación.		X			X			X		
3	Observa que recibe beneficios por el cumplimiento de los objetivos, priorizando su alimentación.		X			X			X		
4	Muestra que no toma descansos exagerados, para que la empresa no se vea en la necesidad de suspenderlos.		X			X			X		
5	Observa que cuenta con las comodidades necesarias para desempeñar su trabajo, tomando descansos oportunos.		X			X			X		
6	Muestra que recibe beneficios en todo momento, gozando de los descansos establecidos por ley.		X			X			X		
	DIMENSIÓN 2: Seguridad										
7	Observa que se compromete con su empleo y muestra lealtad con los objetivos de la organización.		X			X			X		
8	Muestra que las necesidades encontradas en algunos de sus compañeros son satisfechas, otorgándoles ascensos en su empleo.		X			X			X		
9	Observa que se rigen por las reglas establecidas por la empresa con el fin de mantener su empleo.		X			X			X		
10	Muestra interés por cuidar su salud y bienestar en general, por ser un beneficio primordial.		X			X			X		
11	Observa que se siente satisfecho con el ambiente de trabajo, el cual beneficia su salud mental.		X			X			X		
12	Muestra que la culminación satisfactoria de las tareas encomendadas es su obligación moral, evitando estrés y problemas de salud.		X			X			X		
	DIMENSIÓN 3: Afiliación										
13	Observa que en la empresa existe la amistad entre compañeros, fortaleciendo los lazos de amistad para alcanzar las metas en conjunto.		X			X			X		
14	Muestra sentido de pertenencia a la institución porque se identifican con ella, existiendo una buena amistad entre sus jefes inmediatos.		X			X			X		
15	Observa que el afecto brindado permite permanecer en la organización e involucrarse con sus metas y objetivos.		X			X			X		
16	Muestra que los lazos de amistad entre compañeros se refleja también en el afecto hacia la organización.		X			X			X		



N°	DIMENSIONES / ítems												Sugerencias
DIMENSIÓN 4: Reconocimiento													
17	Observa que la confianza depositada por sus jefes, es recompensada con la lealtad a la organización.												
18	Muestra que se identifica con el crecimiento de la empresa, otorgándoles la confianza para que participen en la toma de decisiones.												
19	Observa un trato amable y respetuoso entre jefes y colegas como obligación moral propia.												
20	Muestra que identificar oportunidades de mejora, le permite ganarse el respeto de sus compañeros.												
21	Observa que las reglas son claras y precisas, para que entre todos los compañeros prevalezca el respeto y estima.												
22	Muestra que el éxito de la organización es alcanzado por la lealtad de los trabajadores hacia la misma.												
23	Observa que en la empresa se identifican las oportunidades y amenazas a las que se enfrentan y obtener el éxito esperado.												
24	Muestra que la empresa promueve su interés y aspiraciones tanto personales como laborales para alcanzar su éxito personal y profesional.												
DIMENSIÓN 5: Autorrealización													
25	Observa que el estilo de dirección facilita la resolución de problemas internos y externos para beneficio de todos.												
26	Muestra que sus jefes le brinda satisfacción porque valora sus conocimientos, habilidades y destrezas para la resolución de problemas.												
27	Observa que se identifican los conflictos internos para la resolución del problema en el momento y no afecte el desempeño de sus actividades.												
28	Muestra que posee creatividad en todo momento, para alcanzar sus aspiraciones personales y profesionales.												
29	Observa que se necesita poner en practica la creatividad para asumir nuevos desafíos.												
30	Muestra que es beneficiado por la organización con programas de capacitación que desarrollen y potencialicen su creatividad.												

Observaciones: _____

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**

Apellidos y Nombres del juez validador: Dra. Lupe Esther Graus Cortez

Especialidad del validador: Especialista Metodóloga.

DNI N° 07539368

18 de Abril del 2022.

Firma del Experto Informante.
Metodóloga

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



Definición conceptual de las variables y dimensiones

I. Variable 2:

Mientras Gómez (2014), indica que el compromiso organizacional es el sentimiento y la comprensión del pasado y del presente de la empresa así como de sus objetivos por parte de todo el personal y en la cual intervienen muchos aspectos relacionados con la identidad psicológica que presenta un individuo en la organización en la que trabaja, demostrando su orgullo y satisfacción de ser parte de este equipo de trabajo.

II. Dimensiones de la Variable 2:

(a) Compromiso Afectivo, según Meyer y Allen (2002); determinan el compromiso afectivo, como la identificación que los trabajadores tienen hacia su institución, es entonces, este vínculo el que promueve a que disfruten y sientan placer de trabajar en su organización. De esta manera los individuos que poseen este compromiso están guiados a laborar para el bienestar y progreso de la empresa a la que forman parte, estando relacionado con la motivación intrínseca.

(b) Compromiso Continuo, Arias (2001), precisa que tiene que ver con los valores económicos o beneficios, los cuales puede perder un colaborador si se desvincula de su centro de labores, pues dejar la entidad implica un costo para la persona, esto es en base a las escasas oportunidades de encontrar otro trabajo similar, es así que este compromiso está relacionado con la motivación extrínseca.

(c) Compromiso Normativo, Betanzos et al. (2017); lo definieron como la sensación de obligación moral que poseen los individuos para continuar en su ambiente de trabajo, influyendo con las relaciones internas del trabajador que deben existir en una empresa para que esta camine correctamente. Este compromiso tiene que ver con la lealtad del colaborador con la organización, partiendo del sentido moral del mismo, viéndose beneficiado con ciertos beneficios como pago de estudios, capacitaciones, entre otros; lo que conlleva un sentido de reciprocidad en el personal para su entidad, y de esta manera comprometerse en su totalidad.



Matriz de operacionalización

Variable 2

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIÓN	INDICADORES	ESCALA
Compromiso Organizacional	Mientras Gómez (2014), indica que el compromiso organizacional es el sentimiento y la comprensión del pasado y del presente de la empresa así como de sus objetivos por parte de todo el personal y en la cual intervienen muchos aspectos relacionados con la identidad psicológica que presenta un individuo en la organización en la que trabaja, demostrando su orgullo y satisfacción de ser parte de este equipo de trabajo.	El compromiso organizacional será medido en función a sus dimensiones: Compromiso afectivo, de continuidad y normativo y mediante un cuestionario.	Compromiso Afectivo	<ul style="list-style-type: none">• Satisfacción.• Identificación.• Lazos de Amistad.• Pertinencia.	Escala ordinal tipo Likert 1. En desacuerdo 2. Algo en desacuerdo 3. Ni en desacuerdo ni de acuerdo 4. Algo de acuerdo 5. Muy de acuerdo
			Compromiso de Continuidad	<ul style="list-style-type: none">• Necesidad Económica.• Comodidad Laboral.• Beneficios.• Aspiraciones.	
			Compromiso Normativo	<ul style="list-style-type: none">• Lealtad a la Organización.• Obligación Moral.	



Certificado de validez de contenido del instrumento que mide la Variable Compromiso Organizacional

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia			Relevancia			Claridad			Sugerencias
		1	2	3	1	2	3	1	2	3	
DIMENSIÓN 1: Compromiso Afectivo											
1	Observa que su satisfacción plena en el trabajo, es debido a que se respeta su horario de descanso.			X			X			X	
2	Muestra que en su empleo son valorados los logros alcanzados para una mayor satisfacción personal y profesional.			X			X			X	
3	Observa que la alimentación no solo es una necesidad indispensable si no que es propia para una plena satisfacción.			X			X			X	
4	Muestra una clara identificación con las metas y objetivos, generando compromiso y confianza a la organización.			X			X			X	
5	Observa que la creatividad favorece la identificación de oportunidades de mejora para la empresa.			X			X			X	
6	Muestra que la resolución de problemas se da por la identificación y solución de conflictos en el preciso momento.			X			X			X	
7	Observa que los lazos de amistad entre compañeros, permite fortalecer una amistad sincera entre ellos.			X			X			X	
8	Muestra que el afecto en el trabajo propicia los lazos de amistad entre los miembros que conforman la organización.			X			X			X	
9	Observa que la confianza promueve a que los lazos de amistad perduren a pesar de las diferencias laborales.			X			X			X	
10	Muestra que el sentido de pertenencia con la empresa es debido a que existe un respeto mutuo.			X			X			X	
11	Observa que el afecto les permite pertenecer y a la vez sentirse comprometidos con la organización.			X			X			X	
12	Muestra que la amistad entre compañeros genera un sentido de pertenencia y un agradable clima laboral.			X			X			X	
DIMENSIÓN 2: Compromiso de Continuidad											
13	Observa que sus necesidades económicas en el empleo son satisfechas de acuerdo a sus expectativas.			X			X			X	
14	Muestra que la salud es primordial para cubrir las necesidades básicas de todo ser humano.			X			X			X	
15	Observa que los descansos de manera apropiada es una necesidad imprescindible.			X			X			X	
16	Muestra que la empresa le otorga las comodidades necesarias para desempeñarse adecuadamente y alcanzar el éxito deseado.			X			X			X	
17	Observa que los descansos otorgados por la empresa le genera comodidad y satisfacción.			X			X			X	
18	Muestra que la empresa cumple con su política de beneficios salariales de acuerdo a su empleo.			X			X			X	

CARTA DE PRESENTACIÓN

Señor: Luis Torres Cabanillas.

Presente

Asunto: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTOS.

Me es muy grato comunicarme con usted para expresarle mis saludos y asimismo, hacer de su conocimiento que siendo estudiante de la escuela de Administración la UCV, en la sede de San Juan de Lurigancho, promoción 2021, requiero validar los instrumentos con los cuales recogeré la información necesaria para poder desarrollar la investigación para optar el título profesional de Licenciado en Administración.

El título del proyecto de investigación es: ***"Motivación y Compromiso Organizacional de los Trabajadores de la Cooperativa Agraria de Bananeros Orgánicos Huangala - Sullana, 2022."*** y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en tema de administración, educación y/o investigación.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene lo siguiente:

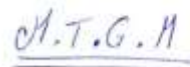
- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de las variables.
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos.
- Protocolo de evaluación del instrumento

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración, me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente.



Isaac Eliaquim Alvarado Palacios
D.N.I N° 75107982



Melina Thais García Mogollón
D.N.I N° 47865748



Definición conceptual de las variables y dimensiones

I. Variable 1:

Según Bruno (2017), definió a la motivación como la potencia psicológica que ayuda en su mayoría a perfeccionar las diversas actividades dentro de su centro de trabajo, logrando de esta manera la energía psicológica de la misma y está relacionada con las conductas individuales que presentan un determinado grupo de personas, que ocasiona que estos desempeñen actividades con el fin de recibir una compensación o un agradecimiento por parte de la organización y así mejorar las posibilidades del camino laboral.

II. Dimensiones de la Variable 1:

(a) Necesidades Fisiológicas, Dohlman (2019); son las actividades relativas al mantenimiento y cuidado del trabajador. Estas incluyen las necesidades más básicas, las de supervivencia, las más instintivas, pues al lado de estas necesidades todas las demás se vuelven secundarias.

(b) Necesidades de Seguridad, Bruno (2017); define que son importantes para la supervivencia, pero no tanto como lo son las necesidades fisiológicas; por consiguiente, este nivel comienza a requerir atención al encontrarse satisfechas las necesidades fisiológicas.

(c) Necesidades de Afiliación, Oanh (2016); aseguró que la tercera dimensión, son más bien una necesidad de aspecto psicológico y emocional, abarcando necesidades de pertenencia, amor y afecto; los trabajadores con una correcta afiliación están en constantes situaciones logrando entablar relaciones interpersonales y desarrollan un trabajo en conjunto.

(d) Necesidades de Reconocimiento, Pineda (2019); afirmó que la cuarta dimensión, se hace presente cuando las tres primeras necesidades están medianamente satisfechas, surgiendo las necesidades de estima que refieren a la autoestima, el reconocimiento hacia la persona, el logro particular y el respeto hacia los demás; al satisfacer estas necesidades, las personas tienden a sentirse seguras de sí misma y valiosas dentro de una sociedad.

(e) Necesidades de Autorrealización, Mehrad (2020); manifestó que son las más elevadas encontrándose en la cima de la jerarquía; respondiendo a la necesidad de una persona para ser y hacer lo que la persona nació para hacer, es decir, es el cumplimiento del potencial personal a través de una actividad específica.



Matriz de operacionalización

Variable 1

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIÓN	INDICADORES	ESCALA
Motivación	Según Bruno (2017), definió a la motivación como la potencia psicológica que ayuda en su mayoría a perfeccionar las diversas actividades dentro de su centro de trabajo, logrando de esta manera la energía psicológica de la misma y está relacionada con las conductas individuales que presentan un determinado grupo de personas, que ocasiona que estos desempeñen actividades con el fin de recibir una compensación o un agradecimiento por parte de la organización y así mejorar las posibilidades del camino laboral.	La motivación abarca aspectos que se relacionan con las exigencias dentro de la empresa, para el presente estudio estas exigencias están dimensionadas en necesidades de fisiología, seguridad, afiliación, reconocimiento y autorrealización.	Fisiología	<ul style="list-style-type: none">• Alimentación.• Descanso.	Escala ordinal tipo Likert 1. En desacuerdo 2. Algo en desacuerdo 3. Ni en desacuerdo ni de acuerdo 4. Algo de acuerdo 5. Muy de acuerdo
			Seguridad	<ul style="list-style-type: none">• Empleo.• Salud.	
			Afiliación	<ul style="list-style-type: none">• Amistad.• Afecto.	
			Reconocimiento	<ul style="list-style-type: none">• Confianza.• Respeto.• Éxito.	
			Autorrealización	<ul style="list-style-type: none">• Resolución de Problemas.• Creatividad.	



Certificado de validez de contenido del instrumento que mide la Variable Motivación

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia			Relevancia			Claridad			Sugerencias
		1	2	3	1	2	3	1	2	3	
DIMENSIÓN 1: Fisiología		M	D	A	M	D	A	M	D	A	
1	Observa que su alimentación es saludable, satisfaciendo sus necesidades para que contribuyan con el buen desempeño de sus actividades.			X			X			X	
2	Muestra satisfacción porque respetan en todo momento sus horarios de alimentación.			X			X			X	
3	Observa que recibe beneficios por el cumplimiento de los objetivos, priorizando su alimentación.			X			X			X	
4	Muestra que no toma descansos exagerados, para que la empresa no se vea en la necesidad de suspenderlos.			X			X			X	
5	Observa que cuenta con las comodidades necesarias para desempeñar su trabajo, tomando descansos oportunos.			X			X			X	
6	Muestra que recibe beneficios en todo momento, gozando de los descansos establecidos por ley.			X			X			X	
DIMENSIÓN 2: Seguridad											
7	Observa que se compromete con su empleo y muestra lealtad con los objetivos de la organización.			X			X			X	
8	Muestra que las necesidades encontradas en algunos de sus compañeros son satisfechas, otorgándoles ascensos en su empleo.			X			X			X	
9	Observa que se rigen por las reglas establecidas por la empresa con el fin de mantener su empleo.			X			X			X	
10	Muestra interés por cuidar su salud y bienestar en general, por ser un beneficio primordial.			X			X			X	
11	Observa que se siente satisfecho con el ambiente de trabajo, el cual beneficia su salud mental.			X			X			X	
12	Muestra que la culminación satisfactoria de las tareas encomendadas es su obligación moral, evitando estrés y problemas de salud.			X			X			X	
DIMENSIÓN 3: Afiliación											
13	Observa que en la empresa existe la amistad entre compañeros, fortaleciendo los lazos de amistad para alcanzar las metas en conjunto.			X			X			X	
14	Muestra sentido de pertenencia a la institución porque se identifican con ella, existiendo una buena amistad entre sus jefes inmediatos.			X			X			X	
15	Observa que el afecto brindado permite permanecer en la organización e involucrarse con sus metas y objetivos.			X			X			X	
16	Muestra que los lazos de amistad entre compañeros se refleja también en el afecto hacia la organización.			X			X			X	



N°	DIMENSIONES / ítems														Sugerencias
DIMENSIÓN 4: Reconocimiento															
17	Observa que la confianza depositada por sus jefes, es recompensada con la lealtad a la organización.		X				X						X		
18	Muestra que se identifica con el crecimiento de la empresa, otorgándoles la confianza para que participen en la toma de decisiones.		X				X						X		
19	Observa un trato amable y respetuoso entre jefes y colegas como obligación moral propia.		X				X						X		
20	Muestra que identificar oportunidades de mejora, le permite ganarse el respeto de sus compañeros.		X				X						X		
21	Observa que las reglas son claras y precisas, para que entre todos los compañeros prevalezca el respeto y estima.		X				X						X		
22	Muestra que el éxito de la organización es alcanzado por la lealtad de los trabajadores hacia la misma.		X				X						X		
23	Observa que en la empresa se identifican las oportunidades y amenazas a las que se enfrentan y obtener el éxito esperado.		X				X						X		
24	Muestra que la empresa promueve su interés y aspiraciones tanto personales como laborales para alcanzar su éxito personal y profesional.		X				X						X		
DIMENSIÓN 5: Autorrealización															
25	Observa que el estilo de dirección facilita la resolución de problemas internos y externos para beneficio de todos.		X				X						X		
26	Muestra que sus jefes le brinda satisfacción porque valora sus conocimientos, habilidades y destrezas para la resolución de problemas.		X				X						X		
27	Observa que se identifican los conflictos internos para la resolución del problema en el momento y no afecte el desempeño de sus actividades.		X				X						X		
28	Muestra que posee creatividad en todo momento, para alcanzar sus aspiraciones personales y profesionales.		X				X						X		
29	Observa que se necesita poner en practica la creatividad para asumir nuevos desafíos.		X				X						X		
30	Muestra que es beneficiado por la organización con programas de capacitación que desarrollen y potencialicen su creatividad.		X				X						X		

Observaciones: _____

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**

Apellidos y Nombres del juez validador: Luis Torres Cabanillas.

DNI N° 08404690

Especialidad del validador: Especialista Estadístico.

18 de Abril del 2022.

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Firma del Experto Informante.
Estadístico



Definición conceptual de las variables y dimensiones

I. Variable 2:

Mientras Gómez (2014), indica que el compromiso organizacional es el sentimiento y la comprensión del pasado y del presente de la empresa así como de sus objetivos por parte de todo el personal y en la cual intervienen muchos aspectos relacionados con la identidad psicológica que presenta un individuo en la organización en la que trabaja, demostrando su orgullo y satisfacción de ser parte de este equipo de trabajo.

II. Dimensiones de la Variable 2:

(a) Compromiso Afectivo, según Meyer y Allen (2002); determinan el compromiso afectivo, como la identificación que los trabajadores tienen hacia su institución, es entonces, este vínculo el que promueve a que disfruten y sientan placer de trabajar en su organización. De esta manera los individuos que poseen este compromiso están guiados a laborar para el bienestar y progreso de la empresa a la que forman parte, estando relacionado con la motivación intrínseca.

(b) Compromiso Continuo, Arias (2001), precisa que tiene que ver con los valores económicos o beneficios, los cuales puede perder un colaborador si se desvincula de su centro de labores, pues dejar la entidad implica un costo para la persona, esto es en base a las escasas oportunidades de encontrar otro trabajo similar, es así que este compromiso está relacionado con la motivación extrínseca.

(c) Compromiso Normativo, Betanzos et al. (2017); lo definieron como la sensación de obligación moral que poseen los individuos para continuar en su ambiente de trabajo, influyendo con las relaciones internas del trabajador que deben existir en una empresa para que esta camine correctamente. Este compromiso tiene que ver con la lealtad del colaborador con la organización, partiendo del sentido moral del mismo, viéndose beneficiado con ciertos beneficios como pago de estudios, capacitaciones, entre otros; lo que conlleva un sentido de reciprocidad en el personal para su entidad, y de esta manera comprometerse en su totalidad.



Matriz de operacionalización

Variable 2

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIÓN	INDICADORES	ESCALA
Compromiso Organizacional	Mientras Gómez (2014), indica que el compromiso organizacional es el sentimiento y la comprensión del pasado y del presente de la empresa así como de sus objetivos por parte de todo el personal y en la cual intervienen muchos aspectos relacionados con la identidad psicológica que presenta un individuo en la organización en la que trabaja, demostrando su orgullo y satisfacción de ser parte de este equipo de trabajo.	El compromiso organizacional será medido en función a sus dimensiones: Compromiso afectivo, de continuidad y normativo y mediante un cuestionario.	Compromiso Afectivo	<ul style="list-style-type: none">• Satisfacción.• Identificación.• Lazos de Amistad.• Pertinencia.	Escala ordinal tipo Likert 1. En desacuerdo 2. Algo en desacuerdo 3. Ni en desacuerdo ni de acuerdo 4. Algo de acuerdo 5. Muy de acuerdo
			Compromiso de Continuidad	<ul style="list-style-type: none">• Necesidad Económica.• Comodidad Laboral.• Beneficios.• Aspiraciones.	
			Compromiso Normativo	<ul style="list-style-type: none">• Lealtad a la Organización.• Obligación Moral.	



Certificado de validez de contenido del instrumento que mide la Variable Compromiso Organizacional

Nº	DIMENSIONES / items	Pertinencia				Relevancia				Claridad				Sugerencias
		1				2				3				
		N	D	A	N	D	A	N	D	A	N	D	A	
	DIMENSIÓN 1: Compromiso Afectivo													
1	Observa que su satisfacción plena en el trabajo, es debido a que se respeta su horario de descanso.			X			X						X	
2	Muestra que en su empleo son valorados los logros alcanzados para una mayor satisfacción personal y profesional.			X			X						X	
3	Observa que la alimentación no solo es una necesidad indispensable si no que es propia para una plena satisfacción.			X			X						X	
4	Muestra una clara identificación con las metas y objetivos, generando compromiso y confianza a la organización.			X			X						X	
5	Observa que la creatividad favorece la identificación de oportunidades de mejora para la empresa.			X			X						X	
6	Muestra que la resolución de problemas se da por la identificación y solución de conflictos en el preciso momento.			X			X						X	
7	Observa que los lazos de amistad entre compañeros, permite fortalecer una amistad sincera entre ellos.			X			X						X	
8	Muestra que el afecto en el trabajo propicia los lazos de amistad entre los miembros que conforman la organización.			X			X						X	
9	Observa que la confianza promueve a que los lazos de amistad perduren a pesar de las diferencias laborales.			X			X						X	
10	Muestra que el sentido de pertenencia con la empresa es debido a que existe un respeto mutuo.			X			X						X	
11	Observa que el afecto les permite pertenecer y a la vez sentirse comprometidos con la organización.			X			X						X	
12	Muestra que la amistad entre compañeros genera un sentido de pertenencia y un agradable clima laboral.			X			X						X	
	DIMENSIÓN 2: Compromiso de Continuidad													
13	Observa que sus necesidades económicas en el empleo son satisfechas de acuerdo a sus expectativas.			X			X						X	
14	Muestra que la salud es primordial para cubrir las necesidades básicas de todo ser humano.			X			X						X	
15	Observa que los descansos de manera apropiada es una necesidad imprescindible.			X			X						X	
16	Muestra que la empresa le otorga las comodidades necesarias para desempeñarse adecuadamente y alcanzar el éxito deseado.			X			X						X	
17	Observa que los descansos otorgados por la empresa le genera comodidad y satisfacción.			X			X						X	
18	Muestra que la empresa cumple con su política de beneficios salariales de acuerdo a su empleo.			X			X						X	

CARTA DE PRESENTACIÓN

Señor: Dra. Yvette Cecilia Plasencia Mariños.

Presente

Asunto: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTOS.

Me es muy grato comunicarme con usted para expresarle mis saludos y asimismo, hacer de su conocimiento que siendo estudiante de la escuela de Administración la UCV, en la sede de San Juan de Lurigancho, promoción 2021, requiero validar los instrumentos con los cuales recogeré la información necesaria para poder desarrollar la investigación para optar el título profesional de Licenciado en Administración.

El título del proyecto de investigación es: ***"Motivación y Compromiso Organizacional de los Trabajadores de la Cooperativa Agraria de Bananeros Orgánicos Huangala - Sullana, 2022."*** y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en tema de administración, educación y/o investigación.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene lo siguiente:

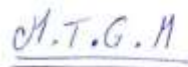
- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de las variables.
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos.
- Protocolo de evaluación del instrumento

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración, me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente.



Isaac Eliaquim Alvarado Palacios
D.N.I N° 75107982



Melina Thais García Mogollón
D.N.I N° 47865748



Definición conceptual de las variables y dimensiones

I. Variable 1:

Según Bruno (2017), definió a la motivación como la potencia psicológica que ayuda en su mayoría a perfeccionar las diversas actividades dentro de su centro de trabajo, logrando de esta manera la energía psicológica de la misma y está relacionada con las conductas individuales que presentan un determinado grupo de personas, que ocasiona que estos desempeñen actividades con el fin de recibir una compensación o un agradecimiento por parte de la organización y así mejorar las posibilidades del camino laboral.

II. Dimensiones de la Variable 1:

(a) Necesidades Fisiológicas, Dohman (2019); son las actividades relativas al mantenimiento y cuidado del trabajador. Estas incluyen las necesidades más básicas, las de supervivencia, las más instintivas, pues al lado de estas necesidades todas las demás se vuelven secundarias.

(b) Necesidades de Seguridad, Bruno (2017); define que son importantes para la supervivencia, pero no tanto como lo son las necesidades fisiológicas; por consiguiente, este nivel comienza a requerir atención al encontrarse satisfechas las necesidades fisiológicas.

(c) Necesidades de Afiliación, Oanh (2016); aseguró que la tercera dimensión, son más bien una necesidad de aspecto psicológico y emocional, abarcando necesidades de pertenencia, amor y afecto; los trabajadores con una correcta afiliación están en constantes situaciones logrando entablar relaciones interpersonales y desarrollan un trabajo en conjunto.

(d) Necesidades de Reconocimiento, Pineda (2019); afirmó que la cuarta dimensión, se hace presente cuando las tres primeras necesidades están medianamente satisfechas, surgiendo las necesidades de estima que refieren a la autoestima, el reconocimiento hacia la persona, el logro particular y el respeto hacia los demás; al satisfacer estas necesidades, las personas tienden a sentirse seguras de sí misma y valiosas dentro de una sociedad.

(e) Necesidades de Autorrealización, Mehrad (2020); manifestó que son las más elevadas encontrándose en la cima de la jerarquía; respondiendo a la necesidad de una persona para ser y hacer lo que la persona nació para hacer, es decir, es el cumplimiento del potencial personal a través de una actividad específica.



Matriz de operacionalización

Variable 1

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIÓN	INDICADORES	ESCALA
Motivación	Según Bruno (2017), definió a la motivación como la potencia psicológica que ayuda en su mayoría a perfeccionar las diversas actividades dentro de su centro de trabajo, logrando de esta manera la energía psicológica de la misma y está relacionada con las conductas individuales que presentan un determinado grupo de personas, que ocasiona que estos desempeñen actividades con el fin de recibir una compensación o un agradecimiento por parte de la organización y así mejorar las posibilidades del camino laboral.	La motivación abarca aspectos que se relacionan con las exigencias dentro de la empresa, para el presente estudio estas exigencias están dimensionadas en necesidades de fisiología, seguridad, afiliación, reconocimiento y autorrealización.	Fisiología	<ul style="list-style-type: none">• Alimentación.• Descanso.	Escala ordinal tipo Likert 1. En desacuerdo 2. Algo en desacuerdo 3. Ni en desacuerdo ni de acuerdo 4. Algo de acuerdo 5. Muy de acuerdo
			Seguridad	<ul style="list-style-type: none">• Empleo.• Salud.	
			Afiliación	<ul style="list-style-type: none">• Amistad.• Afecto.	
			Reconocimiento	<ul style="list-style-type: none">• Confianza.• Respeto.• Éxito.	
			Autorrealización	<ul style="list-style-type: none">• Resolución de Problemas.• Creatividad.	



Certificado de validez de contenido del instrumento que mide la Variable Motivación

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia			Relevancia			Claridad			Sugerencias
		1	2	3	1	2	3	1	2	3	
	DIMENSIÓN 1: Fisiología										
1	Observa que su alimentación es saludable, satisfaciendo sus necesidades para que contribuyan con el buen desempeño de sus actividades.			X			X			X	
2	Muestra satisfacción porque respetan en todo momento sus horarios de alimentación.			X			X			X	
3	Observa que recibe beneficios por el cumplimiento de los objetivos, priorizando su alimentación.			X			X			X	
4	Muestra que no toma descansos exagerados, para que la empresa no se vea en la necesidad de suspenderlos.			X			X			X	
5	Observa que cuenta con las comodidades necesarias para desempeñar su trabajo, tomando descansos oportunos.			X			X			X	
6	Muestra que recibe beneficios en todo momento, gozando de los descansos establecidos por ley.			X			X			X	
	DIMENSIÓN 2: Seguridad										
7	Observa que se compromete con su empleo y muestra lealtad con los objetivos de la organización.			X			X			X	
8	Muestra que las necesidades encontradas en algunos de sus compañeros son satisfechas, otorgándoles ascensos en su empleo.			X			X			X	
9	Observa que se rigen por las reglas establecidas por la empresa con el fin de mantener su empleo.			X			X			X	
10	Muestra interés por cuidar su salud y bienestar en general, por ser un beneficio primordial.			X			X			X	
11	Observa que se siente satisfecho con el ambiente de trabajo, el cual beneficia su salud mental.			X			X			X	
12	Muestra que la culminación satisfactoria de las tareas encomendadas es su obligación moral, evitando estrés y problemas de salud.			X			X			X	
	DIMENSIÓN 3: Afiliación										
13	Observa que en la empresa existe la amistad entre compañeros, fortaleciendo los lazos de amistad para alcanzar las metas en conjunto.			X			X			X	
14	Muestra sentido de pertenencia a la institución porque se identifican con ella, existiendo una buena amistad entre sus jefes inmediatos.			X			X			X	
15	Observa que el afecto brindado permite permanecer en la organización e involucrarse con sus metas y objetivos.			X			X			X	
16	Muestra que los lazos de amistad entre compañeros se refleja también en el afecto hacia la organización.			X			X			X	



N°	DIMENSIONES / ítems											Sugerencias
DIMENSIÓN 4: Reconocimiento												
17	Observa que la confianza depositada por sus jefes, es recompensada con la lealtad a la organización.											
18	Muestra que se identifica con el crecimiento de la empresa, otorgándoles la confianza para que participen en la toma de decisiones.											
19	Observa un trato amable y respetuoso entre jefes y colegas como obligación moral propia.											
20	Muestra que identificar oportunidades de mejora, le permite ganarse el respeto de sus compañeros.											
21	Observa que las reglas son claras y precisas, para que entre todos los compañeros prevalezca el respeto y estima.											
22	Muestra que el éxito de la organización es alcanzado por la lealtad de los trabajadores hacia la misma.											
23	Observa que en la empresa se identifican las oportunidades y amenazas a las que se enfrentan y obtener el éxito esperado.											
24	Muestra que la empresa promueve su interés y aspiraciones tanto personales como laborales para alcanzar su éxito personal y profesional.											
DIMENSIÓN 5: Autorrealización												
25	Observa que el estilo de dirección facilita la resolución de problemas internos y externos para beneficio de todos.											
26	Muestra que sus jefes le brinda satisfacción porque valora sus conocimientos, habilidades y destrezas para la resolución de problemas.											
27	Observa que se identifican los conflictos internos para la resolución del problema en el momento y no afecte el desempeño de sus actividades.											
28	Muestra que posee creatividad en todo momento, para alcanzar sus aspiraciones personales y profesionales.											
29	Observa que se necesita poner en practica la creatividad para asumir nuevos desafíos.											
30	Muestra que es beneficiado por la organización con programas de capacitación que desarrollen y potencialicen su creatividad.											

Observaciones: _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y Nombres del juez validador: Dra. Yvette Cecilia Plasencia Mariños.

DNI N° 18099650

Especialidad del validador: Especialista en la Línea de Investigación de Gestión Organizacional.

18 de Abril del 2022.

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Firma del Experto Informante.
Especialista en L.I.G.O

Definición conceptual de las variables y dimensiones

I. Variable 2:

Mientras Gómez (2014), indica que el compromiso organizacional es el sentimiento y la comprensión del pasado y del presente de la empresa así como de sus objetivos por parte de todo el personal y en la cual intervienen muchos aspectos relacionados con la identidad psicológica que presenta un individuo en la organización en la que trabaja, demostrando su orgullo y satisfacción de ser parte de este equipo de trabajo.

II. Dimensiones de la Variable 2:

(a) Compromiso Afectivo, según Meyer y Allen (2002); determinan el compromiso afectivo, como la identificación que los trabajadores tienen hacia su institución, es entonces, este vínculo el que promueve a que disfruten y sientan placer de trabajar en su organización. De esta manera los individuos que poseen este compromiso están guiados a laborar para el bienestar y progreso de la empresa a la que forman parte, estando relacionado con la motivación intrínseca.

(b) Compromiso Continuo, Arias (2001); precisa que tiene que ver con los valores económicos o beneficios, los cuales puede perder un colaborador si se desvincula de su centro de labores, pues dejar la entidad implica un costo para la persona, esto es en base a las escasas oportunidades de encontrar otro trabajo similar, es así que este compromiso está relacionado con la motivación extrínseca.

(c) Compromiso Normativo, Betanzos et al. (2017); lo definieron como la sensación de obligación moral que poseen los individuos para continuar en su ambiente de trabajo, influyendo con las relaciones internas del trabajador que deben existir en una empresa para que esta camine correctamente. Este compromiso tiene que ver con la lealtad del colaborador con la organización, partiendo del sentido moral del mismo, viéndose beneficiado con ciertos beneficios como pago de estudios, capacitaciones, entre otros; lo que conlleva un sentido de reciprocidad en el personal para su entidad, y de esta manera comprometerse en su totalidad.



Matriz de operacionalización

Variable 2

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIÓN	INDICADORES	ESCALA
Compromiso Organizacional	Mientras Gómez (2014), indica que el compromiso organizacional es el sentimiento y la comprensión del pasado y del presente de la empresa así como de sus objetivos por parte de todo el personal y en la cual intervienen muchos aspectos relacionados con la identidad psicológica que presenta un individuo en la organización en la que trabaja, demostrando su orgullo y satisfacción de ser parte de este equipo de trabajo.	El compromiso organizacional será medido en función a sus dimensiones: Compromiso afectivo, de continuidad y normativo y mediante un cuestionario.	Compromiso Afectivo	<ul style="list-style-type: none">• Satisfacción.• Identificación.• Lazos de Amistad.• Pertinencia.	Escala ordinal tipo Likert 1. En desacuerdo 2. Algo en desacuerdo 3. Ni en desacuerdo ni de acuerdo 4. Algo de acuerdo 5. Muy de acuerdo
			Compromiso de Continuidad	<ul style="list-style-type: none">• Necesidad Económica.• Comodidad Laboral.• Beneficios.• Aspiraciones.	
			Compromiso Normativo	<ul style="list-style-type: none">• Lealtad a la Organización.• Obligación Moral.	



Certificado de validez de contenido del instrumento que mide la Variable Compromiso Organizacional

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia			Relevancia			Claridad			Sugerencias
		1	2	3	1	2	3	1	2	3	
DIMENSIÓN 1: Compromiso Afectivo											
1	Observa que su satisfacción plena en el trabajo, es debido a que se respeta su horario de descanso.			X			X			X	
2	Muestra que en su empleo son valorados los logros alcanzados para una mayor satisfacción personal y profesional.			X			X			X	
3	Observa que la alimentación no solo es una necesidad indispensable si no que es propia para una plena satisfacción.			X			X			X	
4	Muestra una clara identificación con las metas y objetivos, generando compromiso y confianza a la organización.			X			X			X	
5	Observa que la creatividad favorece la identificación de oportunidades de mejora para la empresa.			X			X			X	
6	Muestra que la resolución de problemas se da por la identificación y solución de conflictos en el preciso momento.			X			X			X	
7	Observa que los lazos de amistad entre compañeros, permite fortalecer una amistad sincera entre ellos.			X			X			X	
8	Muestra que el afecto en el trabajo propicia los lazos de amistad entre los miembros que conforman la organización.			X			X			X	
9	Observa que la confianza promueve a que los lazos de amistad perduren a pesar de las diferencias laborales.			X			X			X	
10	Muestra que el sentido de pertenencia con la empresa es debido a que existe un respeto mutuo.			X			X			X	
11	Observa que el afecto les permite pertenecer y a la vez sentirse comprometidos con la organización.			X			X			X	
12	Muestra que la amistad entre compañeros genera un sentido de pertenencia y un agradable clima laboral.			X			X			X	
DIMENSIÓN 2: Compromiso de Continuidad											
13	Observa que sus necesidades económicas en el empleo son satisfechas de acuerdo a sus expectativas.			X			X			X	
14	Muestra que la salud es primordial para cubrir las necesidades básicas de todo ser humano.			X			X			X	
15	Observa que los descansos de manera apropiada es una necesidad imprescindible.			X			X			X	
16	Muestra que la empresa le otorga las comodidades necesarias para desempeñarse adecuadamente y alcanzar el éxito deseado.			X			X			X	
17	Observa que los descansos otorgados por la empresa le genera comodidad y satisfacción.			X			X			X	
18	Muestra que la empresa cumple con su política de beneficios salariales de acuerdo a su empleo.			X			X			X	



19	Observa que la salud ocupacional es considerada una de los principales beneficios de la empresa.				X					X					X				
20	Muestra que los descansos benefician el adecuado cumplimiento en sus labores.				X					X					X				
21	Observa que comparten entre todos los miembros las mismas aspiraciones para alcanzar el éxito organizacional.				X					X					X				
22	Muestra que su creatividad es desarrollada de acuerdo a sus aspiraciones personales y al de la empresa.				X					X					X				
23	Observa que se respetan sus opiniones en busca de nuevas aspiraciones del entorno laboral.				X					X					X				
DIMENSIÓN 3: Compromiso Normativo																			
24	Muestra que su lealtad a la organización es un factor clave para el éxito de la misma.				X					X					X				
25	Observa que la confianza brindada por sus jefes le permiten ser leales con la organización.				X					X					X				
26	Muestra que la empresa respeta los valores y cultura de sus trabajadores logrando lealtad con la organización.				X					X					X				
27	Observa que es su obligación moral respetar las políticas establecidas por la empresa.				X					X					X				
28	Muestra que la confianza brindada por la empresa es parte de la obligación moral que debe tener cada trabajador.				X					X					X				
29	Observa que las reglas contribuyen a la resolución de problemas que se susciten en el entorno de la empresa.				X					X					X				
30	Muestra que en su empleo las reglas son aplicadas equitativamente, sin favoritismo alguno.				X					X					X				

Observaciones: _____

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**

Apellidos y Nombres del juez validador: Dra. Yvette Cecilia Plasencia Mariños.

DNI N° 18099550

Especialidad del validador: **Especialista en la Línea de Investigación de Gestión Organizacional.**

18 de Abril del 2022.

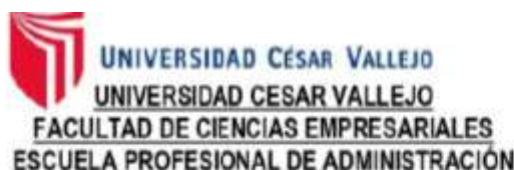
- ¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- ²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
- ³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Firma del Experto Informante.
Especialista en L.I.G.O.

Anexo 5

Instrumentos de recolección de datos




Estimado(a) mediante el siguiente cuestionario se pretende recolectar información acerca de la Motivación de los Trabajadores de la Cooperativa Agraria de Bananeros Orgánicos Huangala - Suilana, para ello se debe utilizar la siguiente escala:

Siempre	Casi Siempre	Algunas Veces	Muy Pocas Veces	Nunca
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)

Marca con una X la alternativa que le resulte la más adecuada de los siguientes ítems, recuerde que no hay preguntas correctas e incorrectas. Trate de presentar la respuesta con total sinceridad.

Dimensión	Nº	ÍTEM	1	2	3	4	5
D1: Fisiología	1	Observa que su alimentación es saludable, satisfaciendo sus necesidades para que contribuyan con el buen desempeño de sus actividades.	1	2	3	4	5
	2	Muestra satisfacción porque respetan en todo momento sus horarios de alimentación.	1	2	3	4	5
	3	Observa que recibe beneficios por el cumplimiento de los objetivos, priorizando su alimentación.	1	2	3	4	5
	4	Muestra que no toma descansos exagerados, para que la empresa no se vea en la necesidad de suspenderlos.	1	2	3	4	5
	5	Observa que cuenta con las comodidades necesarias para desempeñar su trabajo, tomando descansos oportunos.	1	2	3	4	5
	6	Muestra que recibe beneficios en todo momento, gozando de los descansos establecidos por ley.	1	2	3	4	5
D2: Seguridad	7	Observa que se compromete con su empleo y muestra lealtad con los objetivos de la organización.	1	2	3	4	5
	8	Muestra que las necesidades encontradas en algunos de sus compañeros son satisfechas, otorgándoles ascensos en su empleo.	1	2	3	4	5
	9	Observa que se rigen por las reglas establecidas por la empresa con el fin de mantener su empleo.	1	2	3	4	5
	10	Muestra interés por cuidar su salud y bienestar en general, por ser un beneficio primordial.	1	2	3	4	5
	11	Observa que se siente satisfecho con el ambiente de trabajo, el cual beneficia su salud mental.	1	2	3	4	5
	12	Muestra que la culminación satisfactoria de las tareas encomendadas es su obligación moral, evitando estrés y problemas de salud.	1	2	3	4	5
D3: Afiliación	13	Observa que en la empresa existe la amistad entre compañeros, fortaleciendo los lazos de amistad para alcanzar las metas en conjunto.	1	2	3	4	5
	14	Muestra sentido de pertenencia a la institución porque se identifican con ella, extendiendo una buena amistad entre sus jefes inmediatos.	1	2	3	4	5
	15	Observa que el afecto brindado permite permanecer en la organización e involucrarse con sus metas y objetivos.	1	2	3	4	5
D4: Reconocimiento	16	Muestra que los lazos de amistad entre compañeros se refleja también en el afecto hacia la organización.	1	2	3	4	5
	17	Observa que la confianza depositada por sus jefes, es recompensada con la lealtad a la organización.	1	2	3	4	5
	18	Muestra que se identifica con el crecimiento de la empresa, otorgándole la confianza para que participen en la toma de decisiones.	1	2	3	4	5
	19	Observa un trato amable y respetuoso entre jefes y colegas como obligación moral propia.	1	2	3	4	5
	20	Muestra que identificar oportunidades de mejora, le permite ganarse el respeto de sus compañeros.	1	2	3	4	5
	21	Observa que las reglas son claras y precisas, para que entre todos los compañeros prevalezca el respeto y estima.	1	2	3	4	5
	22	Muestra que el éxito de la organización es alcanzado por la lealtad de los trabajadores hacia la misma.	1	2	3	4	5
	23	Observa que en la empresa se identifican las oportunidades y amenazas a las que se enfrentan y obtienen el éxito esporádico.	1	2	3	4	5
D5: Autorrealización	24	Muestra que la empresa promueve su interés y aspiraciones tanto personales como laborales para alcanzar su éxito personal y profesional.	1	2	3	4	5
	25	Observa que el estilo de dirección facilita la resolución de problemas internos y externos para beneficio de todos.	1	2	3	4	5
	26	Muestra que sus jefes le brinda satisfacción porque valoran sus conocimientos, habilidades y destrezas para la resolución de problemas.	1	2	3	4	5
	27	Observa que se identifican los conflictos internos para la resolución del problema en el momento y no afecta el desempeño de sus actividades.	1	2	3	4	5
	28	Muestra que posee creatividad en todo momento, para alcanzar sus aspiraciones personales y profesionales.	1	2	3	4	5
	29	Observa que se necesita poner en práctica la creatividad para asumir nuevos desafíos.	1	2	3	4	5
	30	Muestra que es beneficiado por la organización con programas de capacitación que desarrollen y potencialicen su creatividad.	1	2	3	4	5

Gracias por completar el cuestionario.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO
UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

Estimado(a) mediante el siguiente cuestionario se pretende recolectar información acerca del Compromiso Organizacional de los Trabajadores de la Cooperativa Agraria de Bananeros Orgánicos Huangala - Sullana, para ello se debe utilizar la siguiente escala:

Siempre	Casi Siempre	Algunas Veces	Muy Pocas Veces	Nunca
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)

Marca con una X la alternativa que le resulte la más adecuada de los siguientes ítems, recuerde que no hay preguntas correctas e incorrectas. Trate de presentar la respuesta con total sinceridad.

Dimensión	Nº	ÍTEMS	1	2	3	4	5
D1: Compromiso Afectivo	1	Observa que su satisfacción plena en el trabajo, es debido a que se respeta su horario de descanso.	1	2	3	4	5
	2	Muestra que en su empleo son valorados los logros alcanzados para una mayor satisfacción personal y profesional.	1	2	3	4	5
	3	Observa que la alimentación no solo es una necesidad indispensable si no que es propia para una plena satisfacción.	1	2	3	4	5
	4	Muestra una clara identificación con las metas y objetivos, generando compromiso y confianza a la organización.	1	2	3	4	5
	5	Observa que la creatividad favorece la identificación de oportunidades de mejora para la empresa.	1	2	3	4	5
	6	Muestra que la resolución de problemas se da por la identificación y solución de conflictos en el preciso momento.	1	2	3	4	5
	7	Observa que los lazos de amistad entre compañeros, permite fortalecer una amistad sincera entre ellos.	1	2	3	4	5
	8	Muestra que el afecto en el trabajo propicia los lazos de amistad entre los miembros que conforman la organización.	1	2	3	4	5
	9	Observa que la confianza promueve a que los lazos de amistad perduren a pesar de las diferencias laborales.	1	2	3	4	5
	10	Muestra que el sentido de pertenencia con la empresa es debido a que existe un respeto mutuo.	1	2	3	4	5
	11	Observa que el afecto les permite pertenecer y a la vez sentirse comprometidos con la organización.	1	2	3	4	5
	12	Muestra que la amistad entre compañeros genera un sentido de pertenencia y un agradable clima laboral.	1	2	3	4	5
D2: Compromiso de Continuidad	13	Observa que sus necesidades económicas en el empleo son satisfechas de acuerdo a sus expectativas.	1	2	3	4	5
	14	Muestra que la salud es primordial para cubrir las necesidades básicas de todo ser humano.	1	2	3	4	5
	15	Observa que los descansos de manera apropiada es una necesidad imprescindible.	1	2	3	4	5
	16	Muestra que la empresa le otorga las comodidades necesarias para desempeñarse adecuadamente y alcanzar el éxito deseado.	1	2	3	4	5
	17	Observa que los descansos otorgados por la empresa le genera comodidad y satisfacción.	1	2	3	4	5
	18	Muestra que la empresa cumple con su política de beneficios salariales de acuerdo a su empleo.	1	2	3	4	5
	19	Observa que la salud ocupacional es considerada una de los principales beneficios de la empresa.	1	2	3	4	5
	20	Muestra que los descansos benefician el adecuado cumplimiento en sus labores.	1	2	3	4	5
	21	Observa que comparten entre todos los miembros las mismas aspiraciones para alcanzar el éxito organizacional.	1	2	3	4	5
	22	Muestra que su creatividad es desarrollada de acuerdo a sus aspiraciones personales y al de la empresa.	1	2	3	4	5
D3: Compromiso Normativo	23	Observa que se respetan sus opiniones en busca de nuevas aspiraciones del entorno laboral.	1	2	3	4	5
	24	Muestra que su lealtad a la organización es un factor clave para el éxito de la misma.	1	2	3	4	5
	25	Observa que la confianza brindada por sus jefes le permiten ser leales con la organización.					
	26	Muestra que la empresa respeta los valores y cultura de sus trabajadores logrando lealtad con la organización.	1	2	3	4	5
	27	Observa que es su obligación moral respetar las políticas establecidas por la empresa.	1	2	3	4	5
	28	Muestra que la confianza brindada por la empresa es parte de la obligación moral que debe tener cada trabajador.	1	2	3	4	5
	29	Observa que las reglas contribuyen a la resolución de problemas que se susciten en el entorno de la empresa.	1	2	3	4	5
	30	Muestra que en su empleo las reglas son aplicadas equitativamente, sin favoritismo alguno.	1	2	3	4	5

Gracias por completar el cuestionario.

Anexo 6

Fórmula para el cálculo de la muestra

$$n = \frac{N * z^2 * (p * q)}{E^2 * (N - 1) + z^2 * (p * q)}$$

Donde:

N: población = 100

z: nivel de confianza = 95% = $(1.96)^2$

p: probabilidad de éxito = 0.5

q: probabilidad de fracaso = 0.5

E: margen de error = $(0.07)^2$

n1: muestra = 66.44 trabajadores

$$n_1 = \frac{100 * 3.8416 * 0.5 * 0.5}{0.0049 * 99 + 3.8416 * 0.5 * 0.5} = \frac{96.04}{1.4455} = 66.44$$

A continuación, se aplicó la fórmula de la muestra ajustada:

$$n_2 = \frac{n_1}{1 + (n_1/N)} = \frac{66.44}{1.6644} = 40 \text{ trabajadores.}$$