



**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA**

**Motivación laboral y compromiso organizacional en
colaboradores de una empresa privada de la ciudad de Trujillo,
2021**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciado en Psicología

AUTORES:

Medina García, Omar Orlando (ORCID: 0000-0001-6709-0651)

Obeso Llaro, Leydi Angélica (ORCID: 0000-0002-7211-9911)

ASESOR:

Dr. Paredes Jara, Fernando Antonio (ORCID: 0000-0003-1135-9281)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Desarrollo Organizacional

TRUJILLO – PERÚ

2022

Dedicatoria

Leydi Obeso

Quisiera dedicar este trabajo a Dios por guiar mi camino siempre, a mis padres, hermano, mi novio Julio por su apoyo incondicional para alcanzar este objetivo, a mi familia, en especial a ti que desde el cielo me cuidas y me bendices: Saul Llaro, este logro es tuyo.

Omar medina

El presente trabajo lo dedico a mis padres que confiaron en mí en todo momento, a mis 4 abuelitos que, aunque no estén presentes físicamente, los siento en mi corazón, mis hermanos y a mi prometida Iveth que siempre fue un apoyo constante para llegar a la meta.

Agradecimiento

Agradecemos a la Universidad Cesar Vallejo por brindarnos la oportunidad de alcanzar este grado, a nuestro asesor Fernando Paredes Jara por su incondicional enseñanza y aliento.

Un agradecimiento especial a la Dra. Yrma Ushiñahua Guabloche, por su constante apoyo y motivación en la realización de este trabajo.

A la empresa privada por darnos el acceso hacia sus colaboradores, a los mismos por su participación y al Sr. Cristhian Chávez Herrera por hacerlo posible.

Índice de contenidos

	Pág.
Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento.....	iii
Índice de contenidos.....	iv
Índice de tablas.....	v
Resumen.....	vi
Abstract.....	vii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO.....	5
III. METODOLOGÍA.....	17
3.1. Tipo y diseño de investigación.....	17
3.2. Variables y operacionalización.....	18
3.3. Población, muestra, muestreo, unidad de análisis.....	19
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	20
3.5. Procedimientos.....	25
3.6. Método de análisis de datos.....	25
3.7. Aspectos éticos.....	26
IV. RESULTADOS.....	27
4.1. Análisis descriptivo.....	27
4.2. Análisis inferencial.....	32
4.3. Comprobación de hipótesis.....	37
V. DISCUSIÓN.....	38
VI. CONCLUSIONES.....	42
VII. RECOMENDACIONES.....	43
REFERENCIAS.....	44
ANEXOS.....	50

Índice de tablas

	Pág.
Tabla 1: Prueba de normalidad (Shapiro Wilk) de las variables Motivación laboral y Compromiso organizacional.....	27
Tabla 2: Nivel de motivación laboral	28
Tabla 3: Nivel de dimensiones de la variable motivación laboral.....	29
Tabla 4: Nivel de compromiso organizacional.....	30
Tabla 5: Nivel de dimensiones de compromiso organizacional.....	31
Tabla 6: Correlación entre Motivación Laboral y Compromiso Organizacional.....	32
Tabla 7: Correlación entre motivación laboral y dimensiones del compromiso organizacional.....	33
Tabla 8: Correlación entre compromiso organizacional y dimensiones de la variable motivación laboral.....	34
Tabla 9: Distribución de frecuencias conjunta de las variables motivación laboral y sexo.....	35
Tabla 10: Distribución de frecuencias conjunta de las variables compromiso organizacional y sexo.....	36
Tabla 11: Análisis estadístico preliminar de ítems de la Escala de motivación laboral.....	66
Tabla 12: Análisis estadístico preliminar de ítems del Cuestionario de compromiso organizacional.....	68
Tabla 13: Evidencias de confiabilidad por consistencia interna con los coeficientes Alfa de Cronbach's y Omega de Mcdonald's de la variable motivación laboral.....	70
Tabla 14: Evidencias de confiabilidad por consistencia interna con los coeficientes Alfa de Cronbach's y Omega de Mcdonald's de la variable compromiso organizacional.....	71

RESUMEN

Esta investigación tuvo como objetivo determinar la relación existente entre la motivación laboral y compromiso organizacional en colaboradores de una empresa privada de la ciudad de Trujillo, 2021. La muestra fue seleccionada utilizando el muestreo no probabilístico discrecional por conveniencia, en donde participaron 180 colaboradores de la empresa de ambos sexos, cuyas edades fluctuaban entre 18 a 65 años, a los cuales se les administró los instrumentos de Escala de motivación laboral (R-MAWS) y el Cuestionario de compromiso organizacional (CCO). El diseño utilizado fue no experimental de tipo descriptivo correlacional. Los resultados obtenidos establecieron que existe una correlación altamente significativa y directa ($Rho= 0,813$ y $p = 0.028$) entre las variables de estudio, es decir, que a mayor motivación laboral habrá mucho más compromiso organizacional; también se consiguió el nivel de Motivación laboral con un 63,9% lo que indica que los colaboradores están altamente motivados, respecto al nivel de compromiso organizacional el 63,89% muestra que tiene un compromiso favorable hacia su organización.

Palabras clave: *Motivación laboral, compromiso organizacional, colaboradores.*

ABSTRACT

The objective of this research was to determine the relationship between work motivation and organizational commitment in employees of a private company in the city of Trujillo, 2021. The sample was selected using non-probabilistic discretionary convenience sampling, in which 180 employees from the company participated. company of both sexes, whose ages fluctuated between 18 to 65 years, to whom the Work Motivation Scale (R-MAWS) and the Organizational Commitment Questionnaire (CCO) were administered. The design used was non-experimental descriptive correlational. The results obtained established that there is a highly significant and direct correlation ($Rho= 0.813$ and $p = 0.028$) between the study variables, that is, the greater the work motivation, the greater the organizational commitment; The level of work motivation was also achieved with 63.9%, which indicates that the collaborators are highly motivated, with respect to the level of organizational commitment, 63.89% show that they have a favorable commitment to their organization.

Keywords: Work motivation, organizational commitment, employees.

I. INTRODUCCIÓN

En el ámbito laboral se pueden encontrar diversos procesos psicológicos que influyen de manera constante en la afectividad, en las relaciones humanas, en el desempeño y en la convivencia de los colaboradores de una determinada empresa, como consecuencia de esto, se produce un impacto en su desarrollo que puede ser positivo o negativo (Aranda, 2017). Dentro de estos procesos consideramos que la motivación laboral y el compromiso organizacional son esenciales porque permitirán el progreso de una corporación y a la vez la potencialización del talento humano, utilizando la fuerza del trabajo en equipo, indispensable para conseguir el desarrollo de una corporación. (Peña, 2016)

Al respecto, Ruíz (2013) suscribe que los procesos de mayor relevancia dentro de las organizaciones laborales son la motivación y el compromiso organizacional, ya que permiten la inclusión, el restablecimiento, la exactitud y la realización de las metas empresariales. Por ello se establece que desarrollar estos procesos dentro de las empresas resulta favorable siempre que, sean abordadas de una manera adecuada y con estrategias establecidas.

Siendo así, las empresas deberían centrar su atención en la motivación laboral, ya que al tener trabajadores motivados se obtendrán también colaboradores comprometidos con la labor que realizan y por ende con la empresa; de esta manera se verán incrementados los niveles de productividad y se favorecerá el trabajo de la organización y de los mismos trabajadores (Frías, 2017). Se considera que un colaborador se motiva y compromete cuando se le ofrecen ambientes adecuados para desarrollar sus funciones laborales. Sin embargo, a pesar de lo importante que es la motivación en el ámbito laboral, son muy pocas las empresas que se preocupan por el fortalecimiento de este proceso, pues le dan mayor importancia al área financiera, al marketing, a la manufactura, entre otros, dejando de lado al factor humano que debería ser el soporte principal para el desarrollo de una organización, ya que el hombre es quien cuenta con la capacidad de crear e innovar. (Guerrero & Sánchez, 2012)

En el mismo sentido, Bayona & Goñi (2018), señalan que el soporte principal de una organización son los colaboradores y que su eficiencia se puede calcular en

la medida que se consigan los objetivos planteados como institución. Es aquí donde el compromiso organizacional asume notoriedad ya que, si los colaboradores adquieren responsabilidad con la empresa, esta reforzará y aumentará su eficacia, consiguiendo en un menor plazo las metas planteadas. Sin embargo, podemos señalar que numerosas empresas aún no toman en consideración lo importante que son estos aspectos, por lo cual generan cierta incomodidad entre los colaboradores y perjudican el avance y desarrollo de la empresa. (Martínez, 2017)

En estudios recientes se ha encontrado que este problema está presente en diferentes organizaciones, tal como lo demuestra La Comunidad Laboral Trabajando.com (2016), la cual realizó una investigación en España, donde encontraron que el 19% de colaboradores se queja de que sus logros no son retribuidos por parte de su empresa. Además, que, un 31% afirma no estar satisfecho con su trabajo. Cuando les preguntaron qué les motiva a hacer bien su trabajo y a continuar laborando en la empresa, se encuentra que 19% de ellos tienen temor tanto a quedarse sin trabajo como a la carga familiar que poseen. Por otro lado, un 16% manifiesta que el salario es lo que los motiva a hacer su trabajo, así mismo el 14% resalta los beneficios laborales como algo motivador, finalmente el 12% indica que el liderazgo de su jefe es bueno.

En nuestro país, la revista Deloitte Perú (2015) en su último informe señala que las organizaciones reaccionan lentamente, permaneciendo relegadas al momento de desarrollar habilidades de crecimiento empresarial. Sugiere además que las organizaciones tendrán que innovar diferentes formas para facilitar, motivar y comprometer a sus colaboradores. En este estudio, encontraron también que en promedio 60% de empresas no poseen procedimientos apropiados para medir y según los resultados poder perfeccionar el compromiso laboral; así también, un 12% afirman haber insertado un método apropiado para la definición y consolidación cultural corporativa, por último, el 7% manifiesta tener gran potencial al momento de motivar, impulsar y optimizar el compromiso laboral y también la conservación de colaboradores en su empresa.

Rabitsch (2017) en el diario Correo afirma que Perú supera el 18% en nivel de traslado laboral, frente al 5 y 10% que tiene como promedio América Latina. Señala también, que el directivo tanto como el colaborador migran de una

organización a otra buscando un lugar donde puedan ofrecerle condiciones adecuadas de trabajo y cuya motivación laboral no necesariamente sea su salario, ya que, casi la totalidad de sociedades de nuestro país no tienen una dirección apropiada sobre la gestión del personal por lo que no promueven un clima laboral adecuado, ni persiguen el objetivo de conseguir lealtad y compromiso del colaborador. Alega también que el sector de Retail y Textil tiene el nivel más elevado de rotación de personal. (Rabitsch, 2017)

La empresa privada de la ciudad de Trujillo que estudiaremos, no es ajena a los problemas antes expuestos, ya que desde hace años se vienen presentando varios problemas que podrían disminuir la calidad de atención que brindan a los compradores, uno de ellos es la inestabilidad del personal, esto hace que disminuya el buen trato que deberían recibir los clientes como también los colaboradores; en esta situación la experiencia de compra que se genera no es lo suficientemente buena por lo que se ve reducida la capacidad de generar una posible fidelización; del mismo modo con estas situaciones se viene dejando de lado su política de servicio de excelencia como la “satisfacción garantizada” y el “nunca decir que no”. Todo lo observado nos llevó a identificar en esta tienda, problemas con los colaboradores por lo que nuestro estudio lo realizaremos en ella.

Teniendo en cuenta lo anterior descrito y el análisis de la teoría, nos propusimos estudiar las variables mencionadas, por lo que nos planteamos la siguiente pregunta: ¿Cuál es la relación que existe entre la motivación laboral y compromiso organizacional en colaboradores de una empresa privada de la ciudad de Trujillo, 2021?

En esta investigación se estudiaron dos procesos psicológicos importantes en el ámbito de una organización empresarial como son la motivación y el compromiso organizacional de los colaboradores de dicha empresa, así mismo resulta relevante establecer qué relación existe entre ambos procesos, ya que, al hacerlo estaremos contribuyendo a que las personas encargadas de manejar los recursos humanos de la empresa privada en estudio puedan tomar medidas adecuadas en favor de sus colaboradores, medidas que se encontrarán basadas en datos reales, actuales y científicos, que al ser implementadas redundarán en su

bienestar psicológico y en un mejor rendimiento laboral, porque serán colaboradores motivados y comprometidos con la organización en donde laboran.

En el aspecto teórico, el presente estudio tiene importancia puesto que se utilizarán teorías de diferentes autores sobre ambas variables y la relación que entre ellas se genera, estas serán verificadas y contrastadas en la realidad durante el desarrollo de la presente investigación, las cuales también servirán para sustentar los resultados y construir el fundamento teórico de este estudio. En lo social, los resultados permitirán a las personas encargadas de manejar los recursos humanos de esta empresa, tomar medidas adecuadas en favor de los colaboradores, basadas en datos reales, actuales y científicos, con lo cual estaremos aportando a que estas medidas sean realmente efectivas para procurar el bienestar psicológico y el mejor rendimiento laboral dentro de la compañía. En el nivel práctico, los resultados de esta investigación contribuirán a resolver un problema organizacional real que se presenta en esta corporación que es, la necesidad de conocer e identificar si el factor motivacional puede estar influyendo en el compromiso para con la organización. En cuanto a lo metodológico, los instrumentos que se aplicarán, serán procesados y analizados de manera científica y siguiendo los cauces de la metodología de la investigación, de esta manera se identificará el grado de motivación en los empleados de esta empresa para posteriormente relacionarlo con las dimensiones de la variable compromiso organizacional y viceversa, al realizar este proceso desarrollamos una manera de abordar esta relación, y que ayuden en un futuro a nuevos investigadores a trabajar en el área o también en otras corporaciones con similares características.

Para alcanzar los resultados nos propusimos los siguientes objetivos: Objetivo general: Determinar la relación que existe entre motivación laboral y compromiso organizacional en colaboradores de una empresa privada de la ciudad de Trujillo, 2021. Objetivos específicos: 1) Identificar el nivel de motivación laboral que presentan los colaboradores de una empresa privada de la ciudad de Trujillo, 2021. 2) Identificar el nivel de compromiso organizacional que muestran los colaboradores de una empresa privada de la ciudad de Trujillo, 2021. 3) Establecer la relación que existe entre las dimensiones de motivación laboral y compromiso organizacional en los colaboradores de una empresa privada de la ciudad de

Trujillo, 2021 y viceversa. 4) Identificar el nivel de compromiso organizacional y la motivación laboral de los colaboradores de una empresa privada de la ciudad de Trujillo desde la perspectiva de género. Así mismo nos planteamos la siguiente hipótesis general: Existe relación significativa directa entre motivación laboral y compromiso organizacional en los colaboradores de una empresa privada de la ciudad de Trujillo, 2021.

II. MARCO TEÓRICO

Para conocer e interpretar con más claridad los datos correspondientes a la motivación en el trabajo y el compromiso dentro de la organización, se consideraron algunos estudios internacionales.

Balderas et al. (2020), realizó un estudio cuya meta fue establecer la motivación laboral y el tipo de compromiso organizacional de empleados de una mina en México. La investigación fue de tipo descriptiva, cuantitativo, correlacional y de diseño transversal. Siendo partícipes de dicha investigación, 78 empleados, la técnica aplicada fue la encuesta y usando el siguiente instrumento: el modelo de David McClellan motivación laboral y el modelo de Meyer (1993) para compromiso organizacional. Se concluyó, que los empleados presentaban en mayor medida una motivación de lograr algo y un compromiso afectivo. Por otro lado, la dimensión de motivación de logro se correlaciona con las dimensiones de compromiso organizacional que en este estudio son tres (afectivas, de compromiso de continuidad y la de compromiso normativo) y que las tres dimensiones de motivación laboral (logro, poder y afiliación) están relacionadas con el compromiso de continuidad.

Cadena (2019), elaboró una investigación para analizar la motivación y su relación con el desempeño laboral en una empresa Ambato – Ecuador. Fue de tipo cuantitativo, no experimental, contó con 50 participantes, se utilizó la encuesta además del Cuestionario MbM – Gestión por motivación (Marshall 1996) y la Evaluación por desempeño (Alles 2012). Como resultado se obtuvo que el factor que influyó en la motivación laboral fue la escala de las necesidades Sociales y de Pertenencia, relacionándose con la interacción social y el trabajo en equipo con un

68%, las necesidades de protección y seguridad y las necesidades de autorrealización se ubicaron en un punto medio. Así mismo, se estableció la existencia de correlación entre autoestima y desempeño mediante las necesidades y las competencias establecidas a excepción de las necesidades de autoestima.

López (2016), investigó sobre la satisfacción con la comunicación interna y el compromiso organizacional en Guayaquil – Ecuador. Su enfoque fue cuantitativo, con diseño no experimental, correlacional, utilizó el cuestionario CSQ - Communication Satisfaction Questionnaire (Downs & Hazen 1977), y el OCQ - Organizational Commitment Questionnaire (Meyer & Allen 1997), su población fue de 103 participantes entre profesores y trabajadores del área de oficina. Los resultados obtenidos fueron positivos donde se encontró que el 75% de evaluados tiene la apreciación de existe buena comunicación en el ambiente donde desempeñan sus labores, lo cual genera y refuerza su compromiso con la empresa.

En el ámbito nacional: Puma & Estrada (2020), iniciaron una investigación con el fin de encontrar una relación entre la motivación laboral y el compromiso organizacional de trabajadores de la Corte Superior de Justicia de Madre de Dios. La investigación fue de orientación cuantitativa, no experimental y de nivel correlacional. La población objetivo compuesta de 80 colaboradores, los instrumentos que se usaron fueron el Cuestionario de Motivación creado por Sulca (2015) y el Cuestionario de Compromiso Organizacional siendo una adaptación Rivera (2010). Se obtuvo como resultado que ambas variables estudiadas 0.759 presentan una correlación positiva elevada. El resultado del coeficiente de correlación de Rho de Spearman fue de con valor p-valor inferior al nivel de significancia ($p=0,000<0,05$). Podemos deducir, según los resultados lo siguiente: cuando los trabajadores muestren niveles altos de motivación laboral, tendrán un aumento en el compromiso con la organización en la que laboran.

Franco (2018), investigó sobre motivación laboral y compromiso organizacional en los trabajadores de una empresa del sector industrial de Ancón, Lima – Perú. La cual fue cuantitativa, no experimental y nivel descriptivo – correlacional. Participaron 198 trabajadores de ambos sexos entre los 18 a 60 años y de diversas áreas de la compañía, los instrumentos usados fueron la Escala de motivación laboral R-MAWS (Gagné 2010) y el Cuestionario de compromiso

organizacional (Meyer & Allen 1993). Como resultado se obtuvo correlación directa muy significativa, entre las dimensiones estudiadas $Rho= 0.72$, se puede decir entonces que mientras más motivación exista el compromiso de los trabajadores ante su organización será también alta. Por otro lado, se halló la existencia de una correlación inversa y débil con respecto a la dimensión de desmotivación laboral, siendo estadísticamente significativa ($p<0.05$), $Rho=-,185^{**}$; en el análisis según la edad los participantes de 41 a 55 años tienen un alto nivel motivacional laboral específicamente en las dimensiones de la motivación introyectada y la motivación identificada, según los años trabajando en la empresa, aquellos que tienen entre 1 a 3 años representan el 98,5 %, mostrando un nivel alto en la dimensión de regulación identificada, mientras que solo 1.5% muestran un nivel medio.

Soria (2019), en su investigación propuso el objetivo de establecer la relación que existe entre la motivación laboral y el compromiso organizacional en docentes de tres centros educativos por convenio en el distrito limeño de San Juan de Lurigancho. Fue una investigación de tipo cuantitativa, no experimental y correlacional realizada a 165 docentes. Se concluyó que existe relación entre ambas variables estudiadas, siendo una relación moderada y positiva. Los resultados que se obtuvieron por el Rho de Spearman fueron de 0.279 con un valor de $p<0.04$. Por otro lado, en diversos análisis correlacionales, se observó que hay una relación de manera directa y débil entre el compromiso afectivo y la necesidad de afiliación con un $Rho= 0.195$ con $p<0.05$.

En la investigación realizada por Bernable (2018), decidió proponer como objetivo en establecer cómo influye la motivación laboral en el compromiso organizacional de las docentes en instituciones educativas del Lima. Fue un estudio cuantitativo, de método hipotético- deductivo, de diseño no experimental, correlacional- causal. Siendo la población de 72 docentes. Para la recolección de datos se dio uso de la encuesta como técnica y los instrumentos fueron el "Cuestionario para medir motivación laboral" de Mclelland (1961) Y el "Cuestionario para medir el compromiso" elaborado por Meyer & Allen (1997), con los resultados obtenidos nos muestran que al tener en cuenta el grado de significancia ($p<0,05$), de la prueba de contraste de razón de verosimilitud y según el valor de Pseudo – R cuadrado de Nagelkerke (0,688 indican que la motivación laboral influye de manera

significativa en un 68.8% en el compromiso organizacional de las docentes del nivel inicial en estudio. El estudio concluyó que, el grado de motivación laboral de los docentes influye de manera significativa en el compromiso organizacional de la institución educativa.

A nivel local: Curo (2020), realizó un estudio respecto a la satisfacción laboral y compromiso organizacional en trabajadores del INPE – Trujillo; fue de tipo básica, con diseño descriptivo correlacional, utilizó la escala de satisfacción laboral (SL – SPC) y el cuestionario de compromiso organizacional, la muestra la conformaron 40 trabajadores, donde el coeficiente Tau-b de Kendall es de 0.381 que muestra nivel de significancia menor al 5% ($p < 0.05$), lo que significa que ambas variables se relacionan significativamente, el 72.5% de los encuestados presentaron un grado medio con respecto a la satisfacción dentro de su centro laboral, mientras los demás se ubican en los extremos, con un 25% y 2.5% respectivamente. Por otro lado, un nivel promedio del 85% con respecto al compromiso organizacional. Concluyendo la existencia significativa de relación entre las variables investigadas. Además, los niveles de satisfacción laboral y compromiso organizacional están en un nivel promedio.

Pezo (2020), elaboró una investigación para determinar la relación entre motivación laboral y compromiso organizacional en colaboradores de una empresa de mantenimiento en Trujillo, el tipo de investigación fue descriptivo correlacional, su muestra la conformaron 90 colaboradores, para recolectar los datos utilizaron el cuestionario de compromiso organizacional y la escala de motivación laboral, tras evaluar los resultados se concluye que existe relación entre compromiso organizacional normativo y el factor de motivación laboral extrínseco en los trabajadores, obteniéndose una correlación de Spearman de 0.329 con probabilidad de 0.002, logrando ser significativamente alta y positiva. esto significa que, la actitud del trabajador con respecto a su empresa estará sujeta a como la empresa bonifica, premia, trata a su empleador, es decir, le da unas condiciones favorables para que este motivado, por ende, el empleador, sienta un sentimiento de pertenencia hacia su centro de labores. Por lo que, si hay alto nivel de compromiso organizacional, habrá igual aumento de la motivación, y viceversa.

En la presente investigación se consignó bases teóricas que nos permiten sustentar las variables en estudio así mismo nos facilita comprender la problemática generada a partir del establecimiento de la relación entre ambas variables, estas teorías lo analizamos a continuación.

Respecto a la motivación laboral, con el nacimiento de la Organización Internacional de Trabajo (OIT), en la década de los 20 del siglo XX se dio inicio a la planificación de las comodidades y las condiciones en el trabajo de los empleados. Además, en la mitad del siglo XX, se dieron los primeros estudios de las diversas teorías con respecto a la motivación. Dando como primeros resultados que los empleados mostraban más responsabilidad y eficacia cuando había motivación en su centro laboral. (García, 2017)

Gagné (2013), define la motivación laboral como el conjunto de fuerzas psicológicas que estimulan el actuar y la manera de comportarse de los seres humanos en el ámbito profesional, lo conserva y dirige hacia la ejecución de las metas de la empresa. Para asegurar un alto nivel de rendimiento no solo es necesario poseer las competencias, conocimientos y habilidades que se requiera para el puesto de trabajo, si no también contar con motivación para poder dirigir sus esfuerzos hacia el alcance de los objetivos con la actitud y aptitud necesarias.

Roussell (2000), la definió como un aspecto psicológico positivo en el trabajador, pues, activa, mantiene y orienta sus actitudes y comportamientos para llegar a la meta propuesta. A si mismo afirma que el área de recursos humanos en una organización supervisa, estudia y analiza la habilidad de cada uno, además, valora sus capacidades en los puestos que ocupan identificando los conflictos que obstruyen la comodidad del trabajador; ya que, al sentirse cómodo en su lugar de trabajo, tenderá a desarrollar sus tareas con la mejor aptitud y energía (p. 10).

Teoría de la Autodeterminación (TAD): Según la revista AD –Minister (2016), esta teoría se encarga del análisis del grado en que la conducta humana puede ser autoexhortativa; es decir, en qué medida los seres humanos pueden actuar por su propia voluntad y comprometerse con la labor que realiza por decisión y elección personal. La TAD surge del principio que afirma que los seres humanos poseemos la condición psicológica innata de ser competentes, independientes y de ponernos

en contacto con otros. Estamos predispuestos naturalmente a madurar, aprender, desenvolvemos en nuestro entorno para sumar nuevas experiencias y aprendizajes. (Deci & Ryan, 2016)

Tomando en cuenta lo anterior descrito se concluye que dichas condiciones o necesidades son naturales y básicas para conseguir una motivación intrínseca donde encontramos algunas principales como: vínculo, autonomía y competencia las cuales demandan de un espacio adecuado para poder satisfacerlas.

El vínculo es un aspecto social que lo percibimos en apoyar, discernir y un lazo con los demás, esto se integra con diferentes sentimientos. Cuando las personas consideran que pertenecen a un grupo, se sienten incluidos y conectan con sus integrantes suelen interiorizar y aceptar los valores que allí se practican y hacerlos suyos. (Deci & Ryan, 2016)

Se llama autonomía a la experiencia de actuar con un sentido de elección, decisión, autodeterminación y voluntad propia, esta nos permite manifestar directamente nuestros sentimientos y deseos de realizar nuestras propias acciones. (Deci & Ryan, 2016)

Llamamos competencia a la certeza y confianza que se tiene en las capacidades para llevar a cabo una actividad o tarea. Es por esto que los seres humanos suelen buscar objetivos de acuerdo a sus facultades, a tratar de mantenerlas y mejorarlas cada día. La confianza en este sentido tiene mucha importancia ya que ayuda a conseguir las metas en un menor plazo y al mismo tiempo produce satisfacción y agrado al sentirse eficiente. (Deci & Ryan, 2002)

Dimensiones de la motivación laboral: Los autores Gagné et. al consideraron 5 dimensiones apoyándose en la TAD, de Deci & Ryan:

Desmotivación: Se refiere a la apatía y ausencia de ganas, entusiasmo o emoción por lo que ofrece el entorno en diversos ámbitos y momentos de la vida cotidiana. Según Yagosesky (2000) se puede considerar como la aptitud interna de una persona que lo complica y limita, suele asociarse con desánimo, ideas pesimistas que en su mayoría parten de malas experiencias de sí mismo o de otras personas además de la impresión de uno mismo al no lograr las metas esperadas.

Regulación externa: Las acciones efectuadas tienen como meta la de obtener una compensación o evadir una sanción; es decir, el sujeto no cuenta con una aptitud firme para llevar a cabo por voluntad propia alguna tarea o responsabilidad. (Ryan & Deci, 2016)

Regulación introyectada: El sujeto muestra interés por realizar una acción requerida por otros, de esta manera busca evitar culpas, ansiedad, vergüenza o simplemente para satisfacer el ego; significa tener en cuenta, pero no admitir completamente, las exigencias o reglas de otras personas para comportarse, sentir o pensar de alguna manera en particular. Simboliza una incorporación incompleta de creencias, su característica es la presión basada en la aprobación de yo y de los demás. (Altillo, 2017)

Regulación identificada: corresponde a realizar actividades o acciones debido a que el sujeto lo considera importante y se siente identificado con él; es por eso que asume voluntariamente ciertas conductas o creencias ya que esa manera de pensar o actuar es concebida por el Yo como algo útil o importante. Por tanto, esta dimensión implica la interiorización de hábitos sociales, prioridades, valores y normas que buscan la integración y formar parte de Yo. (Altillo, 2017)

Motivación intrínseca: Se considera así a la tendencia hereditaria de implicar los propios intereses y disponer las facultades personales para buscar y resolver los máximos desafíos. Es decir, el sujeto muestra interés por realizar acciones o actividades por sí solo, considerándolas como algo placentera; surge espontáneamente de las necesidades psicológicas orgánicas, el interés personal y las pretensiones propios por crecer.

Según Gagné (2013), los niveles de la motivación laboral son:

Alto: A mayor motivación, mayor rendimiento, un empleado correctamente motivado estará satisfecho con su trabajo, no sólo cumplirán con los objetivos marcados, sino que además propondrá nuevas ideas y mejoras que ayudarán al funcionamiento de la empresa.

Medio: Aquí encontramos a empleados cuya motivación no se encuentra clara ya que está condicionada por el contexto laboral, esta puede aumentar o disminuir según sea los resultados que obtiene.

Bajo: Caracteriza a un empleado que no cuenta con el interés ni la intención de llevar a cabo sus funciones. En casos como este pueden no actuar o cuando se actúa sin interés ni intención, la calidad de las acciones baja y los resultados obtenidos son de muy mala calidad o no son los esperados.

Para conocer la importancia de la motivación laboral, es necesario señalar que en una empresa el activo que cobra más importancia son los colaboradores, estar al tanto de las razones por las cuales se sienten satisfechos es primordial para conservar su compromiso y generar un buen funcionamiento de la organización, sobre esto se señala a la motivación como una la razón de que el sujeto desarrolle sus ocupaciones laborales de forma adecuada y con un alto nivel de compromiso (Tauro, 2018). Se considera que el cumplimiento de las labores de un trabajador depende de dos aspectos: el primero es la habilidad o experiencia del colaborador para realizar su actividad, es decir que el sujeto se encuentra apto para el trabajo, y el segundo, a su motivación para usar su inteligencia y capacidad en el desarrollo de sus labores. (Pedraza, 2017)

Cuando se logra incrementar la motivación de los trabajadores con mucha destreza, obtenemos como resultado un mayor desarrollo de su eficacia, no obstante al incrementar la motivación en los colaboradores con menos destrezas, implicará un mayor resultado, esto quiere decir que los resultados dependerán de la actitud del sujeto hacia su labor y no solo de su destreza, puesto que si un colaborador no sabe pero tiene la condición para aprender, lo conseguirá, pero si un colaborador sabe, pero no desea hacerlo, simplemente no lo hará y esto significara un retraso o perdida para la empresa, es por eso que se considera importante aumentar la motivación de los trabajadores ya que al hacerlo se estará consiguiendo una mejora en su actitud y por consiguiente los resultados conseguidos serán superiores. (Guerrero & Sánchez, 2011)

En el compromiso organizacional tenemos a Davis & Newstrom (2016), que lo definen como el nivel en el que un colaborador se siente identificado con la empresa y tiene el ánimo de continuar formando parte de esta. Señalan que regularmente el compromiso es más sólido en los colaboradores que llevan más tiempo al servicio de la organización, quienes han logrado una superación personal en la compañía y aquellos que trabajan en un grupo de seres comprometidos. De acuerdo con Arciniega (2017) son vínculos que conservan a una persona ligado a una organización.

Por otro lado, para Meyer & Allen (2015) es un estado psicológico que sirve de impulso a un sujeto hacia el acto. Esto se interpreta en la disminución de la probabilidad de deserción de la empresa, en conclusión, se definiría como la expresión de la voluntad que impulsa a un sujeto por generar mejorías para su lugar de trabajo.

Según Mowday (1999), es un impulso de identidad que surge de la participación efectiva de un colaborador en su organización. Su fortaleza provoca que los colaboradores que están comprometidos acepten y crean como suyos los patrones de comportamiento y los objetivos de la empresa, facilitando así contar con su amplia aptitud para lograrlas y su sentido de pertenencia con la empresa.

Teoría tridimensional: Allen & Meyer (citado en Flores, 2017) definieron el compromiso organizacional como el estado psicológico que determina un cierto lazo de vinculación entre un colaborador y una compañía, el mismo que tiene influencia al momento de decidir si continuar en ella o dejarla. Para esto, los autores, diseñaron un modelo tridimensional el cual consta de 3 componentes del compromiso: afectivo (abarca el interés de quedarse en la compañía), de continuidad (evalúa lo que le costaría salir de la compañía) y normativo (concerniente a sentir obligación de quedarse en la compañía); estos componentes pueden ser asumidos de diversas formas, dependerá del grupo de trabajo, los superiores o el área donde se desarrolla.

Diferentes teóricos estiman que el compromiso muestra la necesidad, el deber o el deseo del sujeto para mantenerse en la empresa; por esta razón un colaborador puede conectar de manera afectiva con su centro de trabajo, a su vez que puede existir o no vínculos costo-beneficio, y sentir, o no, la obligación de ser leal a su centro de labores.

Dimensiones del compromiso organizacional: La revista científica REDALYC (2008), señala que después de analizar diversas investigaciones llegaron a concluir que muchos enunciados acerca del tema se organizan en tres explicaciones; la primera: el compromiso se desarrolló a partir de una condición afectiva con la organización; segunda: el análisis del costo a asumir si se decide descartar la estadía en la organización y, por la tercera: el compromiso ético para mantener la permanencia en la empresa. Meyer & Allen (citado en Flores, 2017). En este sentido los autores explican que tiene tres dimensiones:

Compromiso afectivo: Allen & Meyer (citado en Flores, 2017), lo definen como los vínculos emotivos que conectan al sujeto con la institución, así mismo indican que para la creación de dichos vínculos participa la evaluación que realiza el colaborador de los beneficios obtenidos por parte de la compañía y el apoyo por parte de sus superiores. Si sus valoraciones son positivas, el sujeto tomará los objetivos de la compañía como propios y su deseo por mantener su permanencia en ella será más grande ya que la reconocerá como parte de su vida. Los colaboradores que poseen elementos afectivos superiores muestran deseos de realizar esfuerzos extras en la ejecución de su labor. Winter & Jackson, (2016), complementan lo antes mencionado relacionando esta dimensión con la facultad del colaborador de considerarse emocionalmente seguro al asumir que la compañía se preocupa y es responsable de sus expectativas. Por todo ello, Toro (2018) afirma que los niveles bajos de compromiso afectivo pueden manifestarse de diversas maneras por ejemplo con poca disposición a un esmero extra, mostrar muy poco sentimiento de pertenencia al grupo, poca participación en las actividades de la empresa y falta de relaciones interpersonales con sus compañeros.

Compromiso de continuidad: Aquí Meyer & Allen (citado en Flores, 2017), se refieren a los costos económicos que debería afrontar el colaborador al abandonar la empresa, algunas frases representativas de esta dimensión son: “sigo trabajando ahí, porque no creo conseguir un trabajo igual”, “si dejo la empresa a estas alturas truncaría muchos proyectos”, entre otras.

La formación de este compromiso se basa en el estudio de costo-beneficio. Antes de decidir, el sujeto analizará los esfuerzos realizados hasta el momento, de qué manera se perjudicaría su familia si renuncia y qué posibilidades tiene de tomar un nuevo contrato en la situación actual. Si después de evaluar lo que costaría abandonar la organización y asume que es mayor que los beneficios, decidirá continuar en la misma, por necesidad más que por deseo o comodidad.

Compromiso normativo: Se dice que sujeto está ligado a la empresa por qué se siente obligado y debe hacerlo; Allen & Meyer (citado en Flores, 2017), pues estos sentimientos son los que lo motivan a comportarse apropiadamente y hacer lo que es correcto para la organización. García & Casiano, (2017) lo definen como la obligación o el sentimiento de deber de establecerse en la empresa; en la formación de éste influye el nivel de socialización que tuvo la persona dentro de su desarrollo; se toma en cuenta aquí el respetar las normas, la importancia que tiene para él los grupos de pertenencia, el ser leal con su jefe y el reconocer la inversión que tiene la organización para su desarrollo; eso genera en el sujeto el sentimiento de retribuir a la compañía con su fidelidad y pertenencia, es decir el vínculo con ella ya no es por conveniencia o deseo, sino más bien muestra cierta obligación o deber de hacerlo por los beneficios que siente que recibe de la empresa.

Factores que determinan el compromiso organizacional: Frontado & Muñoz (2017) consideran los siguientes aspectos:

Identificación: Robbins (2018), este factor se relaciona con el área emocional, psicológica y conceptual de los colaboradores, se fortalece en la medida

que se perciba, valore y acepte la cultura organizacional, es decir cuando se toma como propias las metas y valores de esta, trabajando responsablemente para conseguirlas sin dejar de lado los propios objetivos. A si mismo el autor incide en que la aceptación se desarrolla cuando el sujeto considera como adecuados los valores y objetivos trazados dentro de la empresa.

Involucramiento: Para Alles (2017), el hecho de que los colaboradores se involucren con su trabajo tiene amplia relación con el progreso y desarrollo de sus labores de manera que logran aumentar y estimular el interés de los mismos, lo cual es imprescindible ya que asegura una activa participación en el momento de buscar soluciones, alcanzar objetivos y otras situaciones de importancia que puedan registrarse en una compañía.

Sentido de Pertenencia: Robbins (2016), detalla este punto como el proceso de la actitud del colaborador hacia la organización, el cual podemos descomponer en indicadores como estos: deseo de pertenencia, se muestra como el sentimiento que enlaza al colaborador con su institución haciendo menos probable su deserción y por lo contrario busca mejorar para seguir formando parte de ella; de la misma manera involucra tener conciencia de los costes que tendría apartarse de ella, es decir tener claro las consecuencia que habría de decidir dejar de lado la empresa y de qué manera afectaría al colaborador de forma económica, personal y profesional.

Considerando la motivación laboral y compromiso organizacional, Robbins & Judge (2019) muestran que la motivación y el compromiso son dos procesos importantes en el ambiente laboral de los colaboradores y el propio progreso de la empresa, de manera que actualmente son los cimientos en los que se basan las organizaciones para conseguir mejores resultados empresariales y económicos. Godoy (2017), afirma que la motivación laboral y el compromiso organizacional en los trabajadores se genera a partir de la interrelación entre éstos y se deriva de la interacción entre las motivaciones internas y los estímulos que presenta la situación

o ambiente. Podemos considerar como estímulos interiores a los valores, aptitudes, intereses, necesidades y habilidades de cada persona; bajo esta premisa se considera que son estas características que diferencia e individualizan a cada ser humano.

Amado (2019), menciona que para conseguir un mayor éxito en la organización se debería tener en cuenta y utilizar medidas que incrementen la motivación de los colaboradores, ya que si se descuida este aspecto puede causar el fracaso. Contar con personal altamente motivado traerá resultados muy agradables a mediano y largo plazo. Los colaboradores al estar motivados, su compromiso es mucho más con su organización y buscan conseguir los objetivos organizacionales planteados.

Con respecto a la motivación laboral desde la perspectiva de género Sloane & Williams (2000) en Arotoma (2020) realizan un estudio y concluyen que la motivación laboral superior encontrada en las mujeres no ocurre porque valoren de manera positiva los atributos del trabajo, sino que es una tendencia natural e innata de género porque las mujeres en el campo laboral no les interesa mucho la remuneración que obtienen respecto de los varones, lo mismo encontró Sanz de Galdeano (2001) en Arotoma (2020), donde afirma que el género es una causa de la motivación laboral. Siguiendo con esta perspectiva Arotoma realizó una investigación en el año 2020 en donde encontró que: la variable sexo no es estadísticamente significativa por lo que no encontró relación entre ambas variables.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

Tipo

El tipo de estudio desarrollado fue descriptivo correlacional, es decir explica de forma detallada las diferentes etapas que presenta el fenómeno

estudiado, de la misma manera, se puede analizar la relación de las variables y los resultados obtenidos. (Cooper, 2020)

Diseño

El diseño utilizado fue no experimental, es decir las variables no fueron maniobradas de ninguna manera, además para contestar la pregunta de investigación planteada y la recolección de datos se usó diferentes instrumentos. (Cooper, 2020)

3.2. Variables y operacionalización

Variable 1: Motivación laboral

Definición conceptual: Conjunto de fuerzas psicológicas que estimulan el actuar y la manera de comportarse de los seres humanos en el ámbito profesional, lo conserva y dirige hacia la ejecución de los objetivos de la empresa. (Gagné, 2013)

Definición operacional: Son alcanzados mediante los resultados y puntajes procedentes de la aplicación de la escala de motivación laboral.

Dimensiones: Se establecen cinco: Desmotivación, Regulación externa, Regulación introyectada, Regulación identificada y Motivación intrínseca.

Escala de medición: Es de tipo Likert, está compuesto por 19 ítems y su grado de medida es ordinal.

Variable 2: Compromiso organizacional

Definición conceptual: Es el aspecto psicológico que establece el lazo entre el colaborador y una compañía, el mismo que tiene influencia al momento de decidir si continuar en ella o dejarla. (Meyer & Allen, 2015)

Definición operacional: Son alcanzados mediante los resultados y puntajes procedentes de la aplicación del cuestionario de compromiso organizacional.

Dimensiones: Se establecen tres: Compromiso afectivo, Compromiso de continuidad y Compromiso normativo.

Escala de medición: Es de tipo Likert, está compuesto por 18 ítems y su grado de medida es ordinal.

3.3. Población, muestra, unidad de análisis

Población: Sánchez et al. (2018) determina como población al grupo de personas que cuentan con características similares entre ellos los cuales son aptos para ser utilizados en una investigación, la población considerada para este estudio la conformaron 180 colaboradores de una empresa privada de la ciudad de Trujillo.

Muestra: Se nombra de esta manera al subconjunto extraído de la población en general, lo cual tiene el objetivo de conseguir datos importantes para la investigación (Carpio & Hernández, 2019). En este trabajo se tomó en cuenta a toda la población de estudio que son 180 colaboradores de una empresa privada de la ciudad de Trujillo, los mismos que contaron con los criterios de inclusión para el desarrollo de esta investigación.

Los criterios de inclusión fueron:

- Colaboradores que pertenezcan a una empresa privada de la ciudad de Trujillo.
- Colaboradores cuyas edades oscilan entre los 18 y 65 años.

Los criterios de exclusión fueron:

- Trabajadores que presenten alguna incapacidad para responder los cuestionarios.
- Trabajadores que se nieguen a participar voluntariamente en la investigación.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnica: Se usó la encuesta, la que tuvo como finalidad extraer la información mediante la aplicación de un instrumento con sus correspondientes reactivos con los que se puede compilar datos de forma metódica y ligera para ser analizados posteriormente (Rodríguez, 2017). De la misma manera Alarcón (2016), relata que la encuesta virtual nos permite reunir información que tenga la misma calidad a una encuesta física, además de facilitarnos la accesibilidad a distintas poblaciones conservando el anonimato de los participantes y al mismo tiempo brinda una alta capacidad para almacenar la información de manera automática.

Instrumentos

Para la recolección de datos se utilizaron la escala de medición de motivación laboral y cuestionario de compromiso organizacional. Ambos instrumentos corresponden a dos cuestionarios que se detallan a continuación:

Ficha técnica 1

La primera escala a usar es la de motivación en el área organizacional, llamada Work Motivación Scale (R – MAWS), siendo creado por Forest Gagné, Gilbert, Aubé, Morin y Malorni en Canadá en el año 2010.

Siendo administrada de dos maneras; a una sola persona o a un grupo de personas, con un tiempo aproximado de 15 minutos. La presente escala de medición presenta 5 dimensiones en un total de 19 preguntas. Es una prueba que se toma a personas mayores de edad y que estén trabajando en alguna organización al momento de aplicar la prueba.

Reseña histórica: Esta escala nos permite medir los niveles y tipos de motivación en el área organizacional. Esta escala se redactó inicialmente en inglés y francés (Gagné et al., 2010). Posterior a esto en el año 2012 los mismos autores la adaptaron a 10 idiomas incluido el español. En nuestro país Gastañaduy (2013) realizó la validación de esta escala en una población de colaboradores asalariados y voluntarios, previamente a la aplicación se procedió a realizar una doble traducción de los ítems.

Consigna de aplicación:

- Lee detenidamente cada expresión y responde según tu propio criterio.
- No existen respuestas buenas ni malas, queremos conocer de qué manera te sientes y actúas en distintas ocasiones.

Calificación e interpretación:

La puntuación de la escala se basa en puntajes directos del 1 al 7, donde 1 significa totalmente en desacuerdo y 7 totalmente de acuerdo, mientras el puntaje este más cerca de 1 significará que el individuo está poco motivado y si está más cerca de 7 significará que está altamente motivado.

Propiedades psicométricas originales:

La validez del instrumento se comprobó a través de un análisis factorial, donde señala que los tipos de motivación autónoma presentan

una significancia y relación muy altas con respecto a la satisfacción laboral .60; el bienestar .54; y percepción de salud .26; por el contrario, presenta una relación de aspecto negativo relacionados a intenciones de rotación -.27 y estrés -.48 (Gagné et al., 2010). Con respecto a la confiabilidad y su análisis, nos señaló que hay un grado de confiabilidad elevado de 0.70 (alfa de Cronbach), Regulación Externa 0.75; Regulación Introyectada 0.77; Regulación Identificada 0.88; Regulación Intrínseca 0.91. (Gagné et al., 2010)

El instrumento en su edición al español, la confiabilidad mostró 0.78 para la regulación externa; 0.75 en la regulación introyectada; 0.73 para la regulación identificada; 0.80 para la motivación intrínseca, y 0.88 para la desmotivación. (Gagné et. al., 2012)

Propiedades psicométricas para contexto peruano

Se realizó el análisis mediante el coeficiente Alpha de Cronbach en 188 integrantes de una unidad de bomberos voluntarios donde se encontró confiabilidad de las subescalas: .62 en desmotivación, 0.78 para regulación externa, 0.56 para regulación introyectada, 0.61 para regulación identificada y 0.76 para motivación intrínseca. Así mismo la correlación ítem-test fue adecuada (superior a .60). Al analizar la distribución de los datos de la prueba Kolmogórov-Smirnov propició observar que las dimensiones de la motivación laboral no presentaban normal. En cambio, en el análisis de dichos casos, los índices de asimetría y curtosis, sus resultados eran de 3 y 8 respectivamente, menos el de la dimensión de Desmotivación. Según Kline (2005), los resultados no muestran número extremos, al mostrar un índice de asimetría menor a 3, y menor a 8 la curtosis. Por lo que, dichos puntajes de estas subescalas pueden ser sujetos a contrastes paramétricos.

Propiedades psicométricas del piloto

Para la presente investigación se realizó una muestra piloto de 50 evaluados, en la cual a través del análisis estadístico descriptivo de los ítems pudimos establecer su frecuencia, media, desviación estándar, asimetría, curtosis, índice de homogeneidad corregida, comunalidad e índice de discriminación, lo cual indican normalidad univariada, es decir los ítems están dirigidos a medir la motivación y sus factores están relacionados entre sí. Así mismo, se obtuvo un valor de coeficiente de confiabilidad alfa de 0,71 y omega de 0,85 es decir la escala presenta propiedades psicométricas adecuadas.

Ficha técnica 2

La prueba conocida como Organizational Commitment fue creada por Meyer, Allen y Smith en Estados Unidos en el año de 1997. Se puede administrar de dos maneras; tanto para una persona como para un grupo. La duración en la aplicación de la prueba no es mayor a 15 minutos. La prueba mide 3 dimensiones con 18 ítems en total. Está dirigida para personas mayores de 18 años.

Reseña histórica:

Posteriormente, los autores de este instrumento trabajaron en dos actualizaciones (Meyer & Allen, 1991; Meyer et al., 1993). Siendo adaptado por Arciniega & González (2006), además, lo tradujeron (Arciniega & González, 2012). Se ejecutaron otros estudios con respecto a la variable medida relacionándola con otras como el sentido de pertenencia, (Madrid, España), sentido de pertenencia (Dávila & Jiménez, 2014), liderazgo (Salvador & Sánchez, 2018), cultura y satisfacción laboral. (Esteban & Acuña, 2014)

Consigna de aplicación:

- Lee detenidamente cada expresión y responde según tu propio criterio.
- No existen respuestas buenas ni malas, queremos conocer de qué manera te sientes y actúas en distintas ocasiones.

Calificación e interpretación:

La puntuación de la escala consiste en puntajes directos del 1 al 5, siendo 1 totalmente en desacuerdo y 5 totalmente de acuerdo. Se debe tener en cuenta la conversión de los ítems invertidos (3, 4, 5, 13). Para la interpretación se cuenta con los baremos por niveles que determinan la posición en muy favorable, favorable, desfavorable y muy desfavorable.

Propiedades psicométricas originales

Meyer et al. (1993), validaron el cuestionario realizando un análisis factorial confirmatorio que incluye dieciocho ítems; los valores de la carga factorial se ubican entre 0.410 a 0.749, en el compromiso afectivo; de .459 a .700 corresponde al de continuidad y de .580 a .735 a compromiso normativo, teniendo una significancia de ($p < .05$). Se usó el coeficiente Alfa de Cronbach para los componentes: Afectivo = .85, Continuo = .83 y Normativo = .77.

Propiedades psicométricas para contexto peruano

Argomedo (2013), realizó un análisis piloto para comprobar la validez y confiabilidad de la prueba en trabajadores civiles de una institución militar de Lima 20 Metropolitana. Se pudo concluir que el instrumento presenta una correcta validez de contenido ($p < .05$) y confiabilidad por el método de Alfa de Cronbach de 0.82.

Propiedades psicométricas del piloto

Para la presente investigación se realizó una muestra piloto de 50 evaluados, en la cual a través del análisis estadístico descriptivo de los ítems pudimos establecer su frecuencia, media, desviación estándar, asimetría, curtosis, índice de homogeneidad corregida, comunalidad e índice de discriminación, lo cual indican normalidad univariada, es decir los ítems están dirigidos a medir el compromiso organizacional y sus factores están relacionados entre sí. Así mismo, se obtuvo un valor de coeficiente de confiabilidad alfa de 0,67 y omega de 0,81 es decir el cuestionario presenta propiedades psicométricas adecuadas.

3.5. Procedimientos

Inicialmente se realizó el análisis estadístico descriptivo de los instrumentos para corroborar su confiabilidad, luego se presentó la carta de presentación a la entidad privada de la ciudad de Trujillo donde se solicitó el permiso para realizar la investigación en su sede, se continuó con la coordinación de los métodos de evaluación, previo a esto se contactó a los autores de los instrumentos para solicitar su autorización de uso, luego se convirtió en un archivo virtual ambas escalas a través de la plataforma de Google Forms, se redactó teniendo en cuenta el asentimiento informado donde se detalla los fines de estudio, la confidencialidad de sus respuestas y la protección de sus datos personales. Posteriormente se obtuvo la aprobación para efectuar la recolección de datos y se compartió el enlace para el llenado de los formularios. Finalmente, una vez obtenidas las respuestas se realizó el vaciado de datos en la sabana correspondiente y se procedió con su análisis estadístico.

3.6. Método de análisis de datos

Para el proceso de los datos obtenidos se usó el software Excel 2016, del paquete Microsoft Office 2016. A continuación, los resultados del test

de Motivación laboral y Compromiso organizacional de los colaboradores de la empresa privada de Trujillo fueron organizados en tablas de frecuencia de doble entrada, las cuales nos fueron útiles para realizar el análisis de correlación entre variables las mismas que se hicieron aplicando la prueba Rho de Spearman ya que esta es una prueba que analiza correlaciones entre variables con datos que previamente fueron determinados que no sigue una tendencia normal a través de la prueba de normalidad de Shapiro Wilk; por lo cual se tomó la decisión de aplicar la prueba antes mencionada.

3.7. Aspectos éticos

Esta investigación no afecta a ningún colaborador dentro del desarrollo de esta, es por eso que se consideró el uso del consentimiento informado, el derecho al anonimato asegurando la privacidad de sus datos personales y el uso adecuado de los resultados obtenidos para fines académicos, no existió discriminación de ningún tipo.

De acuerdo al código de ética de la Universidad Cesar Vallejo, se cumplió con los acatamientos de la propiedad intelectual, respaldándolo con el compromiso de citar a cada uno de los autores mencionados, también se gestionó el permiso de los autores de los instrumentos para el uso y aplicación.

Tomando en cuenta el código de ética del Colegio de Psicólogos del Perú (2017) en su ART 24 donde se incide en la práctica de la ética profesional con el fin de preservar el bienestar de los participantes de la investigación se debe tener en cuenta el uso del consentimiento informado donde de manera voluntaria aceptan ser parte de la investigación.

IV. RESULTADOS

4.1. Análisis descriptivo

Tabla 1

Prueba de normalidad (Shapiro Wilk) de las variables Motivación laboral y Compromiso organizacional

	PRUEBA DE NORMALIDAD		
	Shapiro-Wilk		
	S-W	gl	Sig.
Motivación Laboral	0,941	180	0,000
Desmotivación	0,870	180	0,000
Regulación externa	0,986	180	0,074
Regulación introyectada	0,860	180	0,000
Regulación identificada	0,735	180	0,000
Motivación intrínseca	0,827	180	0,000
Compromiso organizacional	0,919	180	0,000
Compromiso afectivo	0,880	180	0,000
Compromiso de continuidad	0,960	180	0,000
Compromiso normativo	0,897	180	0,000

En la tabla 1 se observa que sólo la dimensión regulación externa de la variable motivación laboral, tiene distribución normal, dado que, el valor p (sig.) es mayor que 0,05 ($p > 0,05$). Todas las demás dimensiones de ambas variables no presentan distribución normal ($p < 0,05$).

Tabla 2

Nivel de motivación laboral en colaboradores de una empresa privada de la ciudad de Trujillo, 2021.

NIVEL	F	%
Medio	65	36,1
Alto	115	63,9
Total	180	100,0

Nota: Resultados de aplicación de encuesta virtual.

En la tabla 2 se observa que el 63,9% (115) de los colaboradores encuestados de la empresa del estudio, presenta un nivel alto de motivación laboral.

Tabla 3

Nivel de dimensiones de la variable motivación laboral en colaboradores de una empresa privada de la ciudad de Trujillo, 2021.

Nivel	Desmotivación		Regulación externa		Regulación introyectada		Regulación identificada		Motivación intrínseca	
	f	%	F	%	f	%	f	%	f	%
Bajo	144	80,0	33	18,3	0	0,0	0	0,0	0	0,0
Medio	32	17,8	135	75,0	18	10,0	15	8,3	11	6,1
Alto	4	2,2	12	6,7	162	90,0	165	91,7	169	93,9
Total	180	100,0	180	100,0	180	100,0	180	100,0	180	100,0

Nota: Resultados de aplicación encuesta. Dimensiones: Desmotivación, Regulación externa, Regulación introyectada, Regulación identificada, Motivación intrínseca

Fuente: Elaboración propia.

En la tabla 3 se observa que, el 80,0% (144) de los colaboradores encuestados de la empresa del estudio, presentan desmotivación baja en la motivación laboral, así como, el 93,9% (169) de ellos presentan alta motivación intrínseca.

Tabla 4

Nivel de compromiso organizacional en colaboradores de una empresa privada de la ciudad de Trujillo, 2021.

NIVEL	F	%
Muy favorable	54	30
Favorable	115	63,89
Desfavorable	11	6,1
Total	180	100,0

Nota: Resultados de aplicación de encuesta virtual.

La tabla 4 muestra que, el 63,89 % (115) de los colaboradores encuestados en la empresa del estudio muestran un compromiso favorable con la organización (empresa).

Tabla 5

Nivel de dimensiones de compromiso organizacional en colaboradores de una empresa privada de la ciudad de Trujillo, 2021.

Nivel	Compromiso afectivo		Compromiso de continuidad		Compromiso normativo	
	f	%	f	%	f	%
Muy favorable	144	80,0	14	7,8	38	21,1
Favorable	36	20,0	142	78,9	120	66,7
Desfavorable	0	00,0	24	13,3	22	12,2
Total	180	100,0	180	100,0	180	100,0

Nota: Resultados de aplicación de encuesta virtual. Dimensiones de la variable compromiso organizacional

La tabla 5 muestra que, en la dimensión afectiva de compromiso organizacional, el 80,0% (144) de los colaboradores encuestados en la empresa del estudio manifestaron una actitud muy favorable. Así mismo, el 78,9% (142) de los colaboradores encuestados manifestó una actitud favorable en la dimensión compromiso de continuidad.

4.2. Análisis inferencial

Tabla 6

Coeficiente de correlación Rho de Spearman y valores p, entre las variables: Motivación Laboral y Compromiso Organizacional.

		Compromiso organizacional (V2)
Motivación Laboral (V1)	Rho	0,813
	Sig. (unilateral)	0,028
	r ²	0,660
	N	180

Nota: Rho = Coeficiente Rho de Spearman. Sig. (= valor p). N tamaño de muestra

En la tabla 6, se muestra un Rho = 0,813, como el valor $p < 0,05$. Indican que hay relación directa y significativa entre las variables motivación laboral y compromiso organizacional. El $r^2 = 0,660$ indica un ajuste moderadamente alto (buen ajuste).

Tabla 7

Coeficiente de correlación Rho de Spearman y valores p , entre las variables: motivación laboral y dimensiones de la variable compromiso organizacional

		Compromiso afectivo	Compromiso de continuidad	Compromiso normativo
	Rho	0,721	0,753	0,706
Motivación Laboral	Sig. (unilateral)	0,011	0,008	0,031
	r^2	0,519	0,567	0,498
	N	180	180	180

Nota. Rho = Coeficiente Rho de Spearman. Sig. (= valor p). N tamaño de muestra

La tabla 7 muestra que la variable motivación laboral tiene relación directa significativa con las tres dimensiones de la variable compromiso organizacional; dado que los valores p correspondientes: ($p = 0,011$, $p = 0,008$ y $p = 0,031$), son menores que 0,05 con Rho = 0,721 y Rho = 0,753 y Rho = 0,706 respectivamente.

Tabla 8

Coeficiente de correlación Rho de Spearman y valores p, entre las variables: compromiso organizacional y dimensiones de la variable motivación laboral

		Desmotivación	Regulación externa	Regulación introyectada	Regulación identificada	Motivación Intrínseca
Compromiso Organizacional	Rho	0,724**	0,716*	0,839**	0,723**	0,821**
	Sig. (unilateral)	0,000	0,015	0,000	0,003	0,007
	r ²	0,524	0,512	0,703	0,522	0,674
	N	180	180	180	180	180

Nota. Rho = Coeficiente Rho de Spearman. Sig. (= valor p). N tamaño de muestra

La tabla 8 muestra que la variable compromiso organizacional tiene relación significativa directa con las cinco dimensiones de la variable motivación laboral; dado que los valores p correspondientes ($p = 0,000$, $p = 0,015$, $p = 0,000$, $p = 0,003$ y $p = 0,007$), son menores que 0,05 con $Rho = 0,724$, $Rho = 0,716$, $Rho = 0,823$, $Rho = 0,723$, $Rho = 0,821$ respectivamente.

Tabla 9

Distribución de frecuencias conjunta de las variables motivación laboral y genero

		Sexo		Total	
		Hombre	Mujer		
Motivación Laboral	Medio	f	46	69	115
		%	50,0	78,4	63,9
	Alto	f	46	19	65
		%	50,0	21,6	36,1
Total		f	92	88	180
		%	100,0	100,0	100,0

Nota. %: porcentaje de colaboradores. f: cantidad de colaboradores

En la tabla 9 se observa que, igual porcentaje de hombres se clasifica en las categorías medio y alto de la variable motivación laboral. Así mismo, el 78,4% (69) de las mujeres se clasifican en el nivel medio de la referida variable.

Tabla 10

Distribución de frecuencias conjunta de las variables compromiso organizacional y género.

		Sexo			
		Hombre	Mujer	Total	
Compromiso Organizacional	Muy favorable	F	3	4	7
		%	3,3	4,5	3,9
	Favorable	F	82	80	162
		%	89,1	90,9	90,0
	Desfavorable	F	7	4	11
		%	7,6	4,5	6,1
Total	F	92	88	180	
	%	100,0	100,0	100,0	

Nota. %: porcentaje de colaboradores. f: cantidad de colaboradores

En la tabla 10 se observa que, el 89,1% (82) de los hombres manifiesta actitud favorable al compromiso organizacional. Así mismo, el 90,9% (80) mujeres expresan actitud favorable con relación al compromiso organizacional.

4.3. Comprobación de hipótesis

La hipótesis planteada fue verificada utilizando la prueba no paramétrica de rangos medios Rho de Spearman, con la siguiente fórmula estadística:

$$sp = 1 - \frac{6D}{n(n^2 - 1)}, \text{ con una significancia de } 0.05$$

Hipótesis	Decisión
H0: No existe relación significativa entre motivación laboral y compromiso organizacional en colaboradores de una empresa privada de Trujillo 2021.	Como el Rho encontrado es Rho = 0,813, y el valor p < 0,05. (0,028). Se rechaza la hipótesis nula y se acepta la alterna H1, esto es: existe una relación directa alta y significativa entre las variables motivación laboral y compromiso organizacional.
H1: Existe relación significativa entre motivación laboral y compromiso organizacional en colaboradores de una empresa privada de Trujillo 2021.	Además, el r ² = 0,660 indica un ajuste moderadamente alto (buen ajuste), entre la variable independiente y la dependiente.

V. DISCUSIÓN

A través de los cuadros estadísticos, en la presente investigación se llegó a establecer que la motivación laboral y el compromiso organizacional de los colaboradores de una empresa privada de la ciudad de Trujillo, en el año 2021, están relacionados directa, alta y significativamente, con lo cual se alcanzó a corroborar el objetivo general que nos planteamos, lo cual se evidencia en la tabla 6; el mecanismo que nos llevó a establecer esta relación fue el análisis estadístico descriptivo e inferencial pormenorizado que se hizo de ambas variables en estudio, los cuales detallamos a continuación: con respecto al objetivo 2 que nos planteamos, en las tablas 2 y 3 se puede observar la frecuencia del nivel de motivación laboral que presentan los colaboradores de la empresa estudiada: 115 de ellos que representan el 63.9%, manifiestan un nivel alto de motivación laboral, al respecto García (2017) afirma que fue en el siglo pasado cuando se inició la planificación de las comodidades y mejoras en el ambiente laboral. Roussell en el 2000 y Gagné en el 2013 definen a la motivación laboral como un proceso psicológico que se manifiesta en los colaboradores y que tiende a dirigir sus esfuerzos al logro de los objetivos de la empresa orientando sus actitudes y comportamientos a lograr las metas propuestas, al mismo tiempo Gagné, afirma que una alta motivación implica un mayor rendimiento, por lo que un empleado correctamente motivado estará satisfecho con su trabajo y no sólo cumplirá con los objetivos marcados, sino que además propondrá nuevas ideas y mejoras que ayudarán al funcionamiento de la empresa. Lo manifestado por estos investigadores se puede corroborar en la actualidad porque cada vez más empresas se van sumando a esta forma de relacionarse con sus colaboradores, por un lado, la empresa toma en cuenta cada vez más el bienestar de sus trabajadores y por el otro los trabajadores responden con un mayor compromiso con la empresa; esto lo comprobamos en este estudio, efectivamente encontramos que la mayoría de los colaboradores de la empresa en estudio están motivados laboralmente. Con respecto a las dimensiones de la variable motivación laboral encontramos que el 80,0% (144) de los encuestados, presentan desmotivación baja, así mismo, el 93,9% (169) de ellos presentan alta motivación intrínseca. Al respecto la desmotivación es la apatía y ausencia de ganas, Yagosesky (2000) la considera como una limitante

en la vida de las personas y suele asociarse con desánimo; por otro lado, la motivación intrínseca, la considera como el interés por realizar acciones o actividades por sí solo y las considera como algo placentero, surge de forma espontánea de las necesidades psicológicas orgánicas el interés personal y las pretensiones por crecer; estas cualidades importantes en los colaboradores de una empresa, se encuentran presentes en el personal de nuestra empresa en estudio. Por otro lado, estas dimensiones de la variable motivación laboral que se encuentran manifiestas en las tablas 2 y 3 del presente estudio nos indican que los colaboradores de esta empresa tienen una buena motivación laboral.

Para La verificación del objetivo específico 3, tenemos que observar las tablas 4 y 5 en ellas encontramos que el 63,89 % (115) de colaboradores encuestados en la empresa del estudio muestran un compromiso favorable con la organización (empresa). La tabla 5 complementa los datos obtenidos en la tabla anterior mostrando las frecuencias obtenidas en las dimensiones de esta variable, aquí se encontró que: en la dimensión afectiva, el 80,0% (144) de los colaboradores encuestados manifestaron una actitud muy favorable. Del mismo modo, el 78,9% (142) manifestaron una actitud favorable en la dimensión compromiso de continuidad. En este sentido Allen & Meyer (citado en Flores, 2017), afirman que el compromiso organizacional es un estado psicológico y que es el determinante de un lazo de vinculación que se genera entre un colaborador y una compañía. Para estos autores este proceso consta de tres componentes: afectivo, de continuidad y normativo, estos pueden ser asumidos de diversas formas, dependiendo del grupo de trabajo, los superiores o el área donde se desarrolla. En esta tabla se puede observar que la mayoría de los colaboradores de esta empresa manifiestan un alto nivel de compromiso con la organización lo cual es favorable tanto para la empresa como para ellos, porque se genera un clima laboral positivo, lo que redundará en beneficio tanto de la empresa como de los colaboradores.

El objetivo general planteado para esta investigación, así como el objetivo específico 4, se corroboran en las tablas 6, 7 y 8, allí se establece la relación de las variables motivación laboral y compromiso organizacional, así como las dimensiones de ambas variables, para verificar esta relación se utilizó la prueba

no paramétrica de correlación Rho de Spearman, obteniendo el siguiente resultado $Rho = 0,813$, y un $p = 0,028$, como el valor $p < 0,05$. Se puede inferir que entre ambas variables existe una relación directa y significativa. En este sentido Puma y Estrada en el año (2020), al investigar la relación entre las variables motivación laboral y compromiso organizacional de 80 trabajadores de la Corte Superior de Justicia de Madre de Dios, encontraron que entre ambas variables existe una correlación positiva elevada. Concluyendo que: cuando los trabajadores muestren niveles altos de motivación laboral, tendrán un aumento en el compromiso con la organización en la que laboran. Esta conclusión también la pudimos comprobar en nuestro estudio porque al igual que este autor encontramos una alta correlación entre las variables en estudio como lo podemos observar en la tabla correspondiente. Sobre lo mismo, Robbins y Judge (2019) muestran que estas variables son dos factores importantes que ayudarán en el desarrollo laboral de los colaboradores y el propio progreso de la empresa, de tal manera que se convierten en los cimientos más fuertes e importantes para las organizaciones. Sobre lo mismo Godoy (2017), reafirma que la motivación laboral y compromiso organizacional en los colaboradores se genera a partir de una interacción entre las motivaciones internas y los estímulos que presenta la situación o ambiente. Podemos considerar como estímulos internos a los valores, aptitudes, intereses, necesidades y habilidades de cada persona; por eso se considera que estas características son las que diferencian e individualizan a cada ser humano, estos enfoques teóricos fueron corroborados al aplicar las pruebas estadísticas a los datos recabados en la presente investigación.

La tabla 7 muestra que la variable motivación laboral tiene relación directa significativa con las tres dimensiones de la variable compromiso organizacional; dado que los valores p correspondientes: ($p = 0,011$, $p = 0,008$ y $p = 0,031$), son menores que 0,05 con $Rho = 0,721$ y $Rho = 0,753$ y $Rho = 0,706$ respectivamente. En este mismo sentido Franco (2018), elaboró una investigación sobre motivación laboral y compromiso organizacional. Como resultado de la investigación obtuvo que ambas variables se correlacionan de forma directa muy significativa, por lo cual concluyó que mientras más motivación exista el compromiso de los trabajadores ante su organización será también alta.

Estamos de acuerdo con esta conclusión ya que en nuestro estudio encontramos similares resultados.

La tabla 8 muestra que la variable compromiso organizacional tiene relación significativa directa con las cinco dimensiones de la variable motivación laboral; dado que los valores p correspondientes ($p = 0,000$, $p = 0,015$, $p = 0,000$, $p = 0,003$ y $p = 0,007$), son menores que $0,05$ con $Rho = 0,724$, $Rho = 0,716$, $Rho = 0,823$, $Rho = 0,723$, $Rho = 0,821$ respectivamente. Al respecto Amado (2019), afirma que para conseguir el éxito en una organización se debería tener en cuenta y utilizar medidas que incrementen la motivación de los colaboradores, ya que si se descuida este aspecto la empresa puede resultar en fracaso. Contar con personal altamente motivado traerá resultados muy agradables a mediano y largo plazo. Los colaboradores al estar motivados, mostrarán un mayor compromiso con su empresa y harán suyo los objetivos organizacionales planteados, lo cual repercutirá en un círculo virtuoso que se generará a partir de esta sinergia. Todo este enfoque teórico lo podemos comprobar en este estudio a partir de los resultados procesados.

El objetivo específico 4 se analiza estadísticamente en las tablas 9 y 10 aquí se muestran las frecuencias de las variables motivación laboral y compromiso organizacional desde la perspectiva del género, en la tabla 9 se observa que los hombres manifiestan una motivación laboral que se distribuye de igual manera en el nivel medio y alto (46 %), mientras que el 78,4% de las mujeres se encuentran en el nivel medio, este resultado se contradice con el de Arotomar el cual no encontró relación entre la motivación laboral y género en su estudio realizado, asimismo está en contradicción con los estudios realizados por Sloane y Williams quienes estudiaron esta variable con perspectiva de género y concluyeron que las mujeres muestran una mayor motivación laboral respecto de los hombres, en este estudio se encontró lo contrario es decir que las mujeres son las que no muestran alta motivación.

VI. CONCLUSIONES

Luego de analizar los resultados obtenidos con la prueba estadística aplicada se llegó a las siguientes conclusiones:

PRIMERA

El objetivo general de la investigación propuesto fue alcanzado ya que se encontró que las variables en estudio se relacionan directa y significativamente, además que esta relación es alta, porque se encontró un $Rho = 0,813$ y el $p = 0.028$ menor que $0,005$; lo cual nos lleva a concluir que la motivación laboral que manifiestan los colaboradores de una empresa privada de la ciudad de Trujillo en el año 2021, se encuentra relacionada directa y significativamente con su compromiso organizacional.

SEGUNDA

Se encontró que el nivel de motivación laboral que presentan los colaboradores de la empresa en estudio es alto porque 115 de ellos que representan el 63.9%, se encuentran en este nivel de motivación laboral.

TERCERA

Con respecto al compromiso organizacional que los colaboradores de esta empresa manifestaron tener se encontró que entre favorable y muy favorable los que suman el 93.89%.

CUARTA

Del mismo modo se pudo corroborar la existencia de relación directa y significativa con respecto a la motivación laboral y las dimensiones de compromiso organizacional y viceversa esto es ($p = 0,011$, $p = 0,008$ y $p = 0,031$), son menores que $0,05$ y los $Rho = 0,721$ y $Rho = 0,753$ y $Rho = 0,706$; También $p = 0,000$, $p = 0,015$, $p = 0,000$, $p = 0,003$ y $p = 0,007$), son menores que $0,05$ con $Rho = 0,724$, $Rho = 0,716$, $Rho = 0,823$, $Rho = 0,723$, $Rho = 0,821$ respectivamente.

VII. RECOMENDACIONES

Las variables estudiadas en esta investigación son importantes para mantener organizaciones sólidas y generar bienestar entre los colaboradores:

PRIMERA

Los resultados obtenidos en este informe deben ser conocidos por las autoridades que tiene a su cargo esta empresa, porque son datos que han sido corroborados en la realidad, del conocimiento de este debe resultar una mejor relación entre la empresa y sus colaboradores.

SEGUNDA

Realizar actividades recreativas en donde se involucre a todo el personal de la empresa está comprobado que este tipo de actividades tienden a generar buenas relaciones interpersonales.

TERCERA

Crear ciertos espacios en la empresa en donde los colaboradores puedan tener unos momentos de relax durante su jornada laboral, estos momentos son importantes para “recargar energías”.

CUARTA

Crear programas de estímulo o recompensa para los colaboradores que obtengan un mejor desempeño en un cierto tiempo, esto con el fin de incentivar una sana competencia y mayor fidelización de los colaboradores con la empresa.

QUINTA

Sugerir a las autoridades y personas responsables de grupos empresariales apoyar, incentivar y dar mayores facilidades para la ejecución de investigaciones que estudie las relaciones humanas que se generan en el campo de los negocios tanto a nivel privado como estatal.

REFERENCIAS

Adams, S. (2013). México el país con más insatisfacción laboral de latam.

<https://www.forbes.com.mx/mexico-el-pais-con-mayor-insatisfaccion-laboral-de-latam>

Aldana, E. (2018). Compromiso organizacional como dinámica de las instituciones del Sector Salud en Barranquilla - Colombia Organizational commitment as a successor of the quality of the health sector in Colombia - Vol. 39 (Nº 11) Pág. 13. <https://www.revistaespacios.com/a18v39n11/a18v39n11p13.pdf>

Altillo, C. (2014). Procesos básicos II. <https://www.altillo.com/examenes/usal/procbas2/procbas22009resmotivaci on.asp>

Arotoma, R. (2020). Relación entre nivel de motivación y satisfacción laboral en colaboradores del Área Administrativa de una Municipalidad de Lima Metropolitana. [Tesis de licenciatura]. https://repositorio.upch.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12866/8634/Relacion_ arotomamos_Sendy.pdf?Sequence=1&isallowed=y

Chiavenato, 2009. El talento humano desarrollado en una organización, (p.12). https://www.academia.edu/35952063/CHIAVENATO_Idalberto._Gesti%C3% b3n_del_talento_humano._3ra_Edici%C3% b3n._mcgraw_Hill

Colegio de Psicólogos del Perú. (2017). Código de ética y deontología.

Comunidad Laboral Trabajando. (2016). 7 de cada 10 trabajadores están insatisfechos con su trabajo. <http://www.20minutos.es/noticia/2781137/0/69-por-cientotrabajadores-espanoles-insatisfechos-trabajo-sueldo/#xtor=AD15&xts=467263>

Curo, A. (2020). Satisfacción Laboral y Compromiso Organizacional en los Trabajadores Administrativos y de Tratamiento del Establecimiento

Penitenciario de Trujillo, 2020. [Tesis de maestría]
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/46925/Curo_AW-SD.pdf?Sequence=1&isallowed=y

Deci, E. & Ryan, R. (2000). La teoría de la autodeterminación y la facilitación de la motivación intrínseca, el desarrollo social y el bienestar. *Revista American Psychologist*. Vol 55. Número 1, pp. 68 – 78. Doi: 10.1037/110003-066X.55.1.68

De Vellis, R. (1991). *Scale Development: Theories and Applications*.

Erscoitch, L., & Meyer, J. P. (2002). Commitment to organizational change: extension of a three-component model. *Journal of applied psychology*, 87(3), 474.

Florencia Urteaga, A. (2008). Valores personales y compromiso organizacional. *Enseñanza e Investigación en Psicología*, (353 – 372), <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=292/29213210>

Flores, M. (2017). Motivación y compromiso organizacional en los colaboradores de la división de proyectos de archivo de la empresa IMAGING PERU S.A.C. [Tesis de licenciatura].

Http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/8828/Espinoza_ODA.pdf?Sequence=1&isallowed=y

Franco, A., Reyes M. & Cuadrado S. (2017). Incidencia de los estilos de liderazgo En la satisfacción de los colaboradores en empresas de servicios del Ecuador. *Revista Pódium Edición Especial*, pp41-64.

Franco, F. (2018). Motivación laboral y Compromiso Organizacional en los trabajadores de una Empresa del Sector Industrial del Distrito de Ancón. [Tesis licenciatura].

Http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/25499/Franco_FFD.pdf?Sequence=1&isallowed=y

Frederic. W.T (1911). The Principles of Scientific Management. New York, NY, Usa and London, UK: Harper & Brothers.

Frontado y Muñoz (2017). Motivación y Compromiso Organizacional en una institución pública. [Tesis licenciatura]. [Http://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/uss/41111/FRONTADO%20-%20MU%c3%91OZ.pdf?Sequence=1&isallowed=y](http://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/uss/41111/FRONTADO%20-%20MU%c3%91OZ.pdf?Sequence=1&isallowed=y)

Gagné, M., Forest, J., Gilbert, M., Aubé, C., Morin, E., & Malorni, A. (2010). The Motivation at Work Scale: Validacion two Languages. Education and Psychological Measurement. [Http://selfdeterminationtheory.org/SDT/documents/2010_gagneforestetal_EPM.pdf](http://selfdeterminationtheory.org/SDT/documents/2010_gagneforestetal_EPM.pdf)

Gastañaduy, K. (2013). Motivación Intrínseca y Bienestar Psicológico en Trabajadores Remunerados y Voluntarios. [Tesis de Licenciatura]. [Http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/123456789/5012/GASTANADUY_FIESTAS_KARLA_MOTIVACION_VOLUNTARIOS.pdf?Sequence=1&isallowed=y](http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/123456789/5012/GASTANADUY_FIESTAS_KARLA_MOTIVACION_VOLUNTARIOS.pdf?Sequence=1&isallowed=y)

Hernández, R. Y Mendoza, C. (2018). Metodología de la investigación: Las rutas Cuantitativa, cualitativa y mixta. Mc Graw Hill Interamericana Editores.

Hernández, R., Fernández, C. & Baptista, M. (2014). Metodología de la Investigación. (6ª. Ed.) México: mcgraw Hill Interamericana Editores, S.A.

Meece, L., Anderman. E. Y Anderman, L. (2006). Classroom goal structure, student motivation, and academic achievement. Annual Review. Psycholog.

Lopez, S., Lopez, S., Molina, S., Mendez, V. & Morua, R. (2020). Gestion integral estratégica para el emprendimiento de la MIPYME. (1era ed.) https://www.researchgate.net/profile/yessicagarciahernandez/publication/340849538gestion_integral_y_estrategica_para_el_emprendimiento_de_la_mipyme_25_mzo_isbn_2/links/5ea0996f458515ec3aff0956/gestion-integral-y-estrategica-para-el-emprendimiento-de-la-mipyme-25-mzo-isbn-2.pdf#page=44

Melgar, R. (2018). Motivación laboral. Revista Scientific - Artículo Arbitrado - Registro no: 295-14548 - pp. BA2016000002 - Vol. 3, N.º 7 – Febrero - abril 2018 - pág. 177/192 ISSN: 2542-2987. File:///C:/downloads/Dialnet-motivacionlaboralelementofundamentalenelexitoorgan-7011913.pdf

Meyer, J. Y Allen, N. (1991): "A three component conceptualization of organizational commitment", Human Resource Management Review.

Meyer, J. P., Stanley, D. J., Herscovitch, L., Topolnytsky, L. (2002). Affective, continuance, and normative commitment to the organization: A meta-analysis of antecedents, correlates, and consequences. Journal of vocational behavior, 61(1), 20-52.

Paredes, L. (2011). Procesos básicos en la motivación. <https://www.altillo.com/exámenes/usal/procbas2/procbas22009resmotivacion.asp>

Prado, J. (2000). Factores en la desmotivación. <https://www.elpradopsicologos.es/depresion/desmotivacion/>

Peña, M. (2016). El compromiso organizacional como parte del comportamiento de los trabajadores de las pequeñas empresas. Revista Internacional Administración & Finanzas Vol. 9, No. 5, 2016, pp. 95-105 p. <https://www.theibfr2.com/repec/ibf/riafin/riaf-v9n5-2016/RIAF-V9N5-2016-7.pdf>

Pezo, R. (2020). Compromiso organizacional y motivación laboral en trabajadores de una empresa de servicio de limpieza y mantenimiento en general Trujillo. [Tesis de licenciatura].

https://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/20.500.12759/6991/1/rep_psic_dey_bis.pezo_compromiso.organizacional.motivaci%c3%93n.laboral.trabajadores_empresa.servicio.limpieza.mantenimiento.general.trujillo.pdf

- R Core Team (2020). *R: A Language and environment for statistical computing*. (Version 4.0) [Computer software]. (R packages retrieved from MRAN snapshot 2020-08-24). <https://cran.r-project.org>.
- Revelle, W. (2019). *Psych: Procedures for Psychological, Psychometric, and Personality Research*. [R package]. <https://cran.r-project.org/package=psych>.
- Rodríguez, R. (2018). Motivación laboral y compromiso organizacional en colaboradores de entidades financieras privadas de la provincia de Trujillo. [Tesis de licenciatura].
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/46925/Curo_AW-SD.pdf?Sequence=1&isallowed=y
- Ryan, R. M., Deci, E. L. (2000). Self-Determination Theory and the Facilitation of Intrinsic Motivation, Social Development, and Well-Being, 55 (1), 68-78.
https://selfdeterminationtheory.org/SDT/documents/2000_ryandeci_SDT.pdf
- Sum M. (2015). Motivación y Desempeño Laboral: Estudio Realizado con el Personal Administrativo de una Empresa de Alimentos de la Zona 1 de Quetzaltenango. – Quetzaltenango. Universidad Rafael Landívar. - Quetzaltenango. – Guatemala. https://docplayer.es/26825886-Universidad-rafael-landivar-facultad-de-humanidades-licenciatura-en-psicologia-industrial-organizacional-motivacion-y-desempeno-laboral.html#show_full_text
- Tauro, A. (2015). El capital humano, el activo más importante en las organizaciones. <https://armandotauro.com/es/editorial/88-el-capital-humano-el-activo-mas-importante-en-las-organizaciones.html>
- The jamovi project (2021). *Jamovi*. (Version 1.6) [Computer Software]. <https://www.jamovi.org>.
- Vargas, C. (2011), Modelos de motivación. <https://es.slideshare.net/joselyn091/motivacion-7452067>

Vargas, J. (2013). Implicancias de la teoría motivacional de la autodeterminación en el ámbito laboral. Revista Scielo. [Http://www.scielo.org.mx/scielo.php?Script=sci_arttext&pid=S2007-07052013000100010](http://www.scielo.org.mx/scielo.php?Script=sci_arttext&pid=S2007-07052013000100010)

Velasco, R. (2017). Diseño de un modelo de motivación para aumentar la satisfacción del personal Administrativo en la Empresa Transportes Noroccidental. [Tesis de Titulación].

[Http://repositorio.puce.edu.ec/bitstream/handle/22000/13665/Tesis%20Raquel%20Velasco.pdf?Sequence=1&isallowe](http://repositorio.puce.edu.ec/bitstream/handle/22000/13665/Tesis%20Raquel%20Velasco.pdf?Sequence=1&isallowe)

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de consistencia

PROBLEMA	OBJETIVO	HIPOTESIS	METODOLOGIA	POBLACION – MUESTRA	VARIABLES	TECNICAS DE RECOLECCION DE DATOS
¿Cuál es la relación que existe entre la motivación laboral y compromiso organizacional en colaboradores de una empresa privada de la ciudad de Trujillo, 2021?	General	General	<p>Tipo: Descriptivo correlacional</p> <p>Diseño: No experimental de corte transversal.</p>	<p>Población: Está constituida por 180 colaboradores de una empresa privada de la ciudad de Trujillo.</p> <p>Muestra: La integran la totalidad de la población.</p>	<p>V. 1 Motivación laboral</p> <p>V. 2 Compromiso organizacional</p>	<p>Técnicas: Se utilizó la encuesta virtual.</p> <p>Instrumentos: Escala de motivación laboral (R – MAWS)</p> <p>Cuestionario de compromiso organizacional (QCO)</p>
	Específicos	<p>Existe relación significativa directa entre motivación laboral y compromiso organizacional en los colaboradores de una empresa privada de la ciudad de Trujillo, 2021.</p>				
	<p>Determinar la relación que existe entre la motivación laboral y compromiso organizacional en colaboradores de una empresa privada de la ciudad de Trujillo, 2021.</p> <p>1: Identificar el nivel de motivación laboral que presentan los colaboradores de una empresa privada de la ciudad de Trujillo, 2021.</p> <p>2: Identificar el nivel de compromiso organizacional que muestran los colaboradores de una empresa privada de la ciudad de Trujillo, 2021.</p> <p>3: Establecer la relación que existe entre las dimensiones de motivación laboral y compromiso organizacional en los colaboradores de una empresa privada de la ciudad de Trujillo, 2021 y viceversa.</p> <p>4: Identificar el nivel de compromiso organizacional y motivación laboral que muestran los colaboradores de una empresa privada de la ciudad de Trujillo desde la perspectiva de género.</p>					

Anexo 2: Operacionalización de variables

	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala
Motivación laboral	Conjunto de fuerzas psicológicas que estimulan el actuar y la manera de comportarse de los seres humanos en el ámbito profesional, lo conserva y dirige hacia la ejecución de los objetivos de la empresa (Gagné, 2013)	Son alcanzados mediante los resultados y puntajes procedentes de la aplicación de la escala de motivación laboral.	Desmotivación	Ausencia de metas Falta de esfuerzo	2, 15, 16	Es de tipo Likert, está compuesto por 19 ítems y su grado de medida es ordinal.
			Regulación externa	Búsqueda de aprobación Insatisfacción personal Aspiración de recompensa	3, 8, 9, 10, 14, 17	
			Regulación introyectada	Competencias personales Consciencia de sí mismo Deseo de superación	1, 5, 7, 19	
			Regulación identificada	Búsqueda de desarrollo personal Objetivos personales	4, 11, 18	
			Motivación intrínseca	Interés en su trabajo Satisfacción personal	6, 12, 13	
Compromiso organizacional	Es el aspecto psicológico que establece el lazo entre el colaborador y una compañía, el mismo que tiene influencia al momento de decidir si continuar en ella o dejarla (Meyer y Allen, 2015).	Son alcanzados mediante los resultados y puntajes procedentes de la aplicación del cuestionario de compromiso organizacional.	Compromiso afectivo	Sentido de pertenencia Deseo de permanencia Vínculo emocional	1, 2, 3, 4, 5, 6	Es de tipo Likert, está compuesto por 18 ítems y su grado de medida es ordinal.
			Compromiso de continuidad	Intención de abandono Miedo al desempleo Apego con la empresa	7, 8, 9, 10, 11, 12	
			Compromiso normativo	Identidad institucional Principio de reciprocidad Pertenencia por deber	13, 14, 15, 16, 17, 18	

Anexo 3: Instrumentos de evaluación

ESCALA DE MOTIVACIÓN LABORAL - R-MAWS

(Gagné, Forest, Gilbert, Aube, Morin & Malorni, 2010)

Instrucciones: Indique en qué medida el enunciado corresponde actualmente a una de las razones por las que usted está haciendo su trabajo. Coloque una ASPA (x) sobre la letra de su elección, no existen respuestas correctas o incorrectas.

Las opciones de respuesta son las siguientes: (1): Totalmente en desacuerdo, (2): En desacuerdo, (3): Ligeramente en desacuerdo, (4): Neutral, (5): Ligeramente de acuerdo, (6): De acuerdo, (7): Totalmente de acuerdo

N°	ENUNCIADOS	OPCIONES						
		1	2	3	4	5	6	7
1	Porque tengo que probarme a mí mismo que yo puedo hacerlo							
2	Me esfuerzo poco, porque no creo que valga la pena esforzarse en este trabajo.							
3	Para obtener la aprobación de otras personas (por ejemplo, mis superiores, los compañeros de trabajo, la familia, los clientes, etc.).							
4	Porque el poner esfuerzo en este trabajo va con mis valores personales.							
5	Porque me hace sentir orgulloso de mí mismo.							
6	Porque me divierto haciendo mi trabajo.							
7	Porque si no me sentiría mal respecto a mí mismo.							
8	Porque otras personas me van a ofrecer más seguridad en el trabajo sólo si pongo el suficiente esfuerzo en mi trabajo.							
9	Para evitar que otras personas me critiquen (por ejemplo, mis superiores, los compañeros de trabajo, la familia, los clientes, etc.).							
10	Porque otras personas me van a respetar más (por ejemplo, mis superiores, los compañeros de trabajo, la familia, los clientes, etc.).							
11	Porque yo personalmente considero que es importante poner esfuerzo en este trabajo.							
12	Porque el trabajo que llevo a cabo es interesante.							
13	Porque lo que hago en mi trabajo es emocionante.							
14	Porque me arriesgo a perder mi trabajo si no pongo el suficiente esfuerzo.							
15	No me esfuerzo, porque siento que estoy malgastando mi tiempo en el trabajo.							
16	No sé por qué hago este trabajo, puesto que no le encuentro sentido.							
17	Porque otras personas me van a compensar financieramente, sólo si pongo el suficiente esfuerzo en mi trabajo							
18	Porque el poner esfuerzo en este trabajo tiene un significado personal para mí.							
19	Porque si no sentiría vergüenza de mí mismo.							

CUESTIONARIO DE COMPROMISO ORGANIZACIONAL

(Meyer, Allen y Smith, 1997)

Instrucciones: A continuación, se presentan una serie de afirmaciones relacionadas con su lugar de trabajo. Siguiendo sus propios sentimientos acerca de la compañía para la que trabaja, exprese por favor su grado de acuerdo o desacuerdo con cada una de las frases.

Marque con una (X) según considere cada uno de los enunciados detallados a continuación, teniendo en cuenta la siguiente escala de calificación:

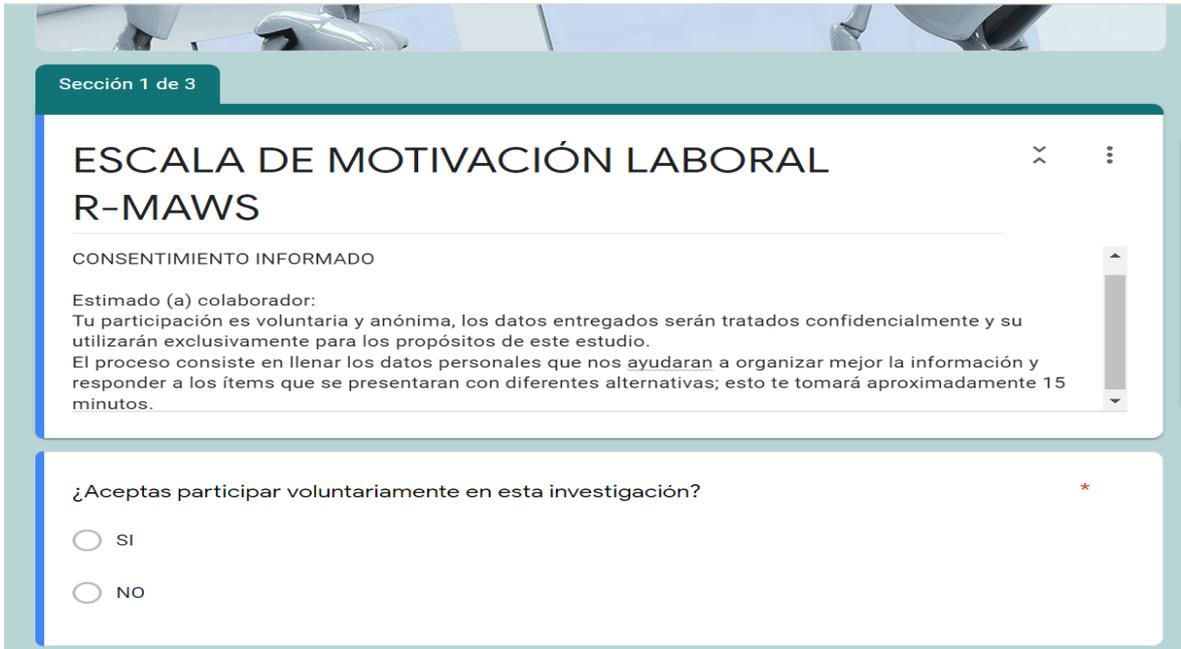
(1): Totalmente en desacuerdo, (2): En desacuerdo, (3): Indeciso, (4): De acuerdo

(5): Totalmente de acuerdo

N°	ENUNCIADOS	CALIFICACION				
		1	2	3	4	5
1	Estaría feliz si pasara el resto de mi carrera en esta organización.					
2	Realmente siento como si los problemas de la organización fueran míos.					
3	No experimento un fuerte sentimiento de pertenencia hacia mi organización.					
4	No me siento ligado emocionalmente a mi organización.					
5	No me siento integrado plenamente en mi organización.					
6	Esta organización significa personalmente mucho para mí.					
7	Hoy permanecer en esta organización, es una cuestión tanto de necesidad como de deseo.					
8	Sería muy duro para mí dejar esta organización, inclusive si lo quisiera.					
9	Gran parte de mi vida se afectaría si decidiera salir de mi organización en estos momentos.					
10	Siento como si tuviera muy pocas opciones de trabajo, como para pensar en salir de mi organización.					
11	Si no hubiera puesto tanto de mí mismo en la organización, podría haber considerado trabajar en otro sitio.					
12	Una de las pocas consecuencias negativas de dejar esta organización, es la inseguridad que representan las alternativas disponibles.					
13	No siento obligación alguna de permanecer en mi actual trabajo.					
14	Aún si fuera por mi beneficio, siento que no estaría bien dejar mi organización ahora.					
15	Me sentiría culpable si dejara mi organización ahora.					
16	Esta organización merece mi lealtad.					
17	No abandonaré mi organización en estos momentos, porque tengo un sentimiento de obligación hacia las personas que trabajan en ella.					
18	Estoy en deuda con la organización.					

Formulario virtual para recolección de datos

Enlace motivación laboral: <https://forms.gle/GDyPwKQCzJgiSgx1A>



Sección 1 de 3

ESCALA DE MOTIVACIÓN LABORAL R-MAWS

CONSENTIMIENTO INFORMADO

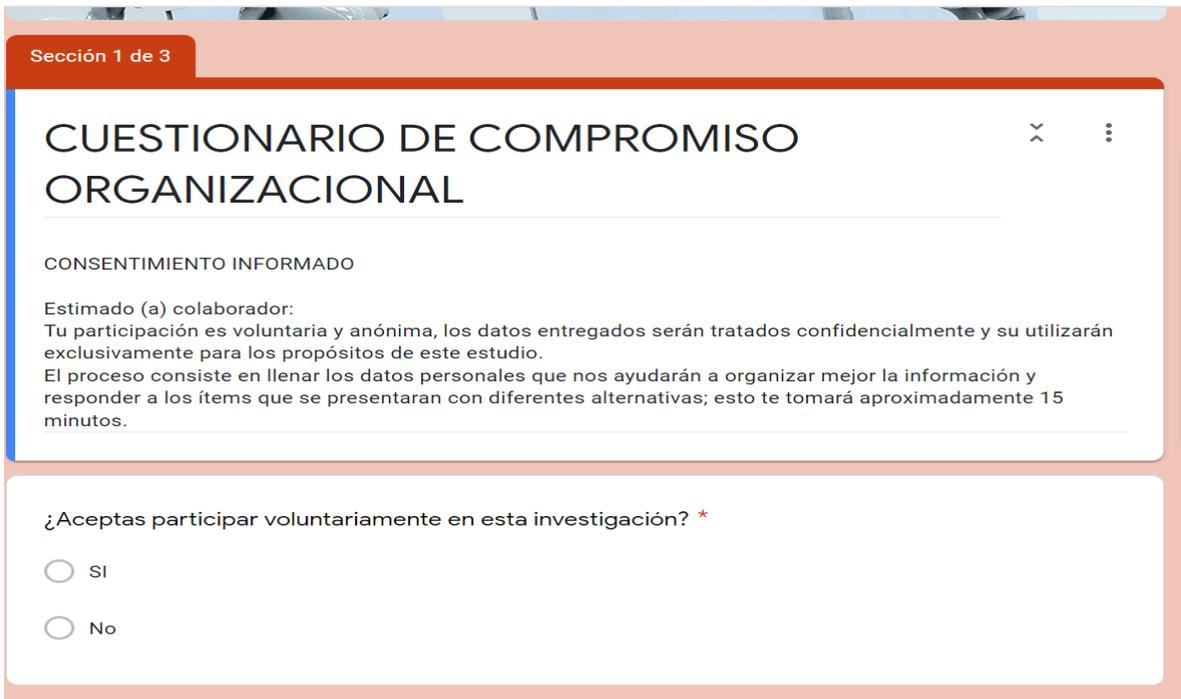
Estimado (a) colaborador:
Tu participación es voluntaria y anónima, los datos entregados serán tratados confidencialmente y su utilizarán exclusivamente para los propósitos de este estudio.
El proceso consiste en llenar los datos personales que nos ayudaran a organizar mejor la información y responder a los ítems que se presentaran con diferentes alternativas; esto te tomará aproximadamente 15 minutos.

¿Aceptas participar voluntariamente en esta investigación? *

SI

NO

Enlace compromiso organizacional: <https://forms.gle/RFBiFMaqpwFmJHXu5>



Sección 1 de 3

CUESTIONARIO DE COMPROMISO ORGANIZACIONAL

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Estimado (a) colaborador:
Tu participación es voluntaria y anónima, los datos entregados serán tratados confidencialmente y su utilizarán exclusivamente para los propósitos de este estudio.
El proceso consiste en llenar los datos personales que nos ayudarán a organizar mejor la información y responder a los ítems que se presentaran con diferentes alternativas; esto te tomará aproximadamente 15 minutos.

¿Aceptas participar voluntariamente en esta investigación? *

SI

No

Anexo 4: Carta de presentación de la escuela



"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de independencia"

Trujillo, 13 de diciembre de 2021

Sres.
SAGA FALABELLA - TRUJILLO
Atención: Srta. María Del Pilar Delgado Bracamonte.
JEFE DE GESTION HUMANA

PRESENTE:

Mediante la presente, nos dirigimos a usted para saludarlo cordialmente y al mismo tiempo presentarle a los estudiantes del Taller de Elaboración de Tesis de la Escuela de Psicología de la Universidad César Vallejo de la ciudad de Trujillo:

- OBESO LLARO LEYDI ANGELICA
- MEDINA GARCIA OMAR ORLANDO

Quienes actualmente están realizando el trabajo de investigación titulado: *Motivación laboral y compromiso organizacional en colaboradores de una empresa privada de la ciudad de Trujillo, 2021*, para lo cual necesitan su autorización, para que los estudiantes en mención puedan tener acceso a la población seleccionada de sus colaboradores y así aplicar cuestionarios psicológicos para la recolección de los datos.

Conocedores de su capacidad de colaboración para con los estudiantes, estamos seguros del apoyo que se nos brindará.

Agradeciéndole por su gentil atención, me despido de usted reiterándole mi especial consideración.

Atentamente,



Dra. Akemy Chang Pardo Figueroa
Coordinadora
Escuela de Psicología - Trujillo

María del Pilar Delgado Bracamonte
Jefe de Gestión Humana
saga falabella s.a.
Trujillo Mall

UCV, licenciada para que
puedas salir adelante.



Anexo 5: Carta de autorización de la empresa

Trujillo, 15 de diciembre de 2021

Dra. Akemy Chang Pardo Figueroa
Coordinadora – Escuela Profesional de Psicología
UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO - TRUJILLO

PRESENTE:

Mediante la presente, es grato dirigirme a usted, para hacer de su conocimiento que los estudiantes del Taller de Elaboración de Tesis: Obeso Llaro Leydi Angelica y Medina García Omar Orlando, contarán con las facilidades para la recolección de datos requeridos para su investigación: "Motivación laboral y compromiso organizacional en colaboradores de una empresa privada de la ciudad de Trujillo, 2021", la cual será mediante aplicación de pruebas psicológicas de manera virtual, así mismo ponemos al servicio nuestras instalaciones para las coordinaciones pertinentes de ser necesario.

En tal sentido, se servirá cumplir con los siguientes parámetros de confidencialidad para poder realizar su investigación:

- 1: Compromiso de confidencialidad de la identidad de la Empresa.
- 2: Compromiso de confidencialidad de la identidad de los colaboradores encuestados.
- 3: Compromiso de confidencialidad de la información recabada, la cual no será utilizada con fines de lucro.

Sin otro particular, me despido manifestándole los sentimientos de estima personal.

Atentamente,



María Del Pilar Delgado Bracamonte
JEFE DE GESTION HUMANA

Anexo 6: Solicitud y respuesta de autorización para el uso de instrumentos

Escala de motivación laboral – Gastañaduy F. (2013)

The screenshot shows an Outlook interface with a red header bar. The search bar contains the word "Buscar". The left sidebar shows folders like "Favoritos", "Carpetas", and "Bandeja de en... 10091". The main pane displays an outgoing email with the subject "SOLICITO AUTORIZACIÓN PARA USO DE INSTRUMENTO DE EVALUACION". The sender is "angelika obeso llaro" (AL) dated "Jue 30/12/2021 19:15". The recipient is "k.gastanaduyf@gmail.com". The body of the email reads: "Señorita: Karla Gastañaduy Fiestas. Es grato dirigirme a usted, para expresarle mi cordial saludo y a la vez solicitar autorización para utilizar la Escala de motivación laboral que fue adaptada y validada en la Ciudad de Lima por su persona, ya que me es necesario para culminar el proyecto de tesis, el cual es una investigación netamente educativa, sin fines de lucro. Agradezco de antemano me brinde las facilidades del caso proporcionándome una carta de autorización para el uso del instrumento en mención. Quedo pendiente de su respuesta. Atte: Angélica Obeso Llaro, Bachiller en Psicología".

The screenshot shows an Outlook interface with a red header bar. The search bar contains the word "Buscar". The left sidebar shows folders like "Favoritos", "Carpetas", and "Bandeja de e... 10091". The main pane displays an incoming email with the subject "Re: SOLICITO AUTORIZACIÓN PARA USO DE INSTRUMENTO DE EVALUACION". The sender is "Karla Gastañaduy Fiestas <k.gastanaduyf@gmail.com>" (KF) dated "Jue 30/12/2021 19:32". The recipient is "Usted". The body of the email reads: "Estimada Angélica Obeso. Buenas tardes, me complace saber que la Escala de motivación laboral, es de utilidad para investigaciones como la tuya, tienes mi consentimiento para su utilización en pro del avance de tu proyecto, agradezco la consideración de solicitar el permiso y te deseo mucho éxito en ello. Recuerda que el material está dirigido a personas mayores en edad de empleabilidad. Sin otro particular me despido. Atte: Karla Gastañaduy Fiestas, Lic. en Psicología".

Cuestionario de compromiso organizacional – Argomedo R. (2013)

Outlook

Buscar

Reunirse ahora

Mensaje nuevo

Responder | Eliminar | Archivo | Mover a | Categorizar

Favoritos

- Yrma USHIÑAHUA ... 1
- Agregar favorito

Carpetas

- Bandeja de e... 10090
- Correo no deseado 30
- Borradores 35
- Elementos enviados
- Programados
- Elementos eliminados

Actualizar a Microsoft 365 con Características de Outlook Premium

SOLICITO AUTORIZACIÓN PARA USO DE INSTRUMENTO FE EVALUACIÓN

AL angelika obeso llaro
Dom 21/11/2021 17:03
Para: jargomedor@gmail.com

Señorita:

Juana Argomedo Rodríguez

Es grato dirigirme a usted, para expresarle mi cordial saludo y a la vez solicitar autorización para utilizar el cuestionario de Compromiso Organizacional que fue adaptado en la Ciudad de Lima por su persona, ya que me es necesario para culminar el proyecto de tesis, el cual es una investigación netamente educativa, sin fines de lucro.

Agradezco de antemano me brinde las facilidades del caso proporcionándome una carta de autorización para el uso del instrumento en mención.

Quedo pendiente de su respuesta.

Atte: Angélica Obeso Llaro
Bachiller en Psicología

Get [Outlook for Android](#)

Outlook

Buscar

Reunirse ahora

Mensaje nuevo

Responder | Eliminar | Archivo | No deseado | Limpiar

Favoritos

Carpetas

- Bandeja de e... 10090
- Correo no deseado 30
- Borradores 35
- Elementos enviados
- Programados

Re: SOLICITO AUTORIZACIÓN PARA USO DE INSTRUMENTO FE EVALUACIÓN

JR Juana Argomedo Rodriguez <jargomedor@gmail.com>
Mié 24/11/2021 13:51
Para: Usted

Estimada Angélica,

Buenos días, el cuestionario de Compromiso Organizacional fue adaptado para personal civil de una Institución Militar de Lima Metropolitana, que gusto saber que será utilizado nuevamente.

Saludos cordiales
Juana Argomedo
Lic. en Psicología

Anexo 7: Resultados del piloto

Tabla 11

Análisis estadístico preliminar de ítems de la Escala de motivación laboral

Dimensión	Ítems	FR							M	De	g ¹	g ²	IHC	h ²	Id
		1	2	3	4	5	6	7							
Desmotivación	2	28.0	46.0	12.0	6.0	4.0	2.0	2.0	2.26	1.34	1.69	3.14	0.45	0.72	0
	15	16.0	56.0	14.0	10.0	0	4.0	0	2.34	1.12	1.56	3.08	0.57	0.35	0
	16	8.0	74.0	10.0	6.0	0	2.0	0	2.22	0.84	2.35	8.16	0.56	0.45	0
Regulación externa	3	16.0	46.0	12.0	10.0	8.0	4.0	4.0	2.76	1.59	1.18	0.69	0.38	0.80	0
	8	2.0	24.0	12.0	22.0	22.0	14.0	4.0	3.96	1.56	0.03	-1.02	0.38	0.42	0
	9	6.0	28.0	16.0	22.0	12.0	14.0	2.0	3.56	1.59	0.29	-0.94	0.50	0.003	0
	10	6.0	20.0	30.0	20.0	14.0	8.0	2.0	3.48	1.43	0.38	-0.36	0.34	0.66	0
	14	0	8.0	6.0	18.0	28.0	32.0	8.0	4.94	1.35	-0.67	-0.09	0.23	0.76	0
	17	6.0	34.0	14.0	12.0	22.0	10.0	2.0	3.48	1.62	0.30	-1.15	0.17	0.96	0
Regulación Introyectada	1	0	6.0	10.0	28.0	12.0	14.0	30.0	5.08	1.61	-0.19	-1.18	0.37	0.82	0
	5	0	2.0	2.0	4.0	2.0	24.0	66.0	6.42	1.09	-2.50	6.55	0.42	0.76	0
	7	0	2.0	2.0	2.0	4.0	32.0	58.0	6.36	1.05	-2.46	7.09	0.56	0.30	0
	19	0	2.0	2.0	8.0	4.0	26.0	58.0	6.24	1.19	-1.86	3.17	0.53	0.48	0
Regulación identificada	4	0	0	8.0	2.0	0	28.0	62.0	6.34	1.15	-2.12	3.76	0.55	0.63	0
	11	0	0	2.0	6.0	2.0	32.0	58.0	6.38	0.94	-1.90	3.60	0.73	0.05	0
	18	0	0	0	6.0	4.0	28.0	62.0	6.46	0.83	-1.71	2.52	0.57	0.55	0
Motivación Intrínseca	6	0	0	0	8.0	10.0	42.0	40.0	6.14	0.90	-0.97	0.37	0.59	0.60	0
	12	0	0	2.0	6.0	2.0	36.0	54.0	6.34	0.93	-1.82	3.42	0.73	0.31	0
	13	0	0	2.0	4.0	10.0	42.0	42.0	6.18	0.91	-1.36	2.20	0.81	0.06	0

Nota. FR: Formato de respuesta; M: Media; DE: Desviación estándar; g¹: coeficiente de asimetría de Fisher; g²: coeficiente de curtosis de Fisher; IHC: Índice

de homogeneidad corregida; h^2 : Comunalidad; ID: Índice de discriminación por comparación de grupos extremos ($p < .001$).

En la tabla 11 la media de las frecuencias de los ítems nos indica que en su mayoría se eligió la opción 2 en las dimensiones de Desmotivación y Regulación externa. Mientras que en las dimensiones de Regulación introyectada, Regulación identificada y motivación intrínseca los ítems elegidos con mayoría fueron 6 y 7, además se observa que la desviación estándar los puntajes van entre mayores y menores a 1.0 lo que indica que existe dispersión baja en las puntuaciones. Por otro lado, los coeficientes de asimetría y curtosis dentro del rango ± 1.5 dan a entender que hay normalidad univariada (Pérez & Medrano, 2010), el índice de homogeneidad corregida tiene valores mayores a .50, lo que nos revela que los ítems miden el mismo constructo (Pérez & Tornimbeni, 2008). La comunalidad $> .30$, nos revelan que los ítems y sus respectivos factores se relacionan. Para finalizar, el índice de discriminación estimado con la prueba T de Student por el método de comparación de grupos extremos, estadísticamente significativo ($p < .001$), lo que confirma que los ítems tienen la capacidad de diferenciar el rasgo medido en mayor o menor medida. (Cohen & Swerdlik, 2002)

Tabla 12

Análisis estadístico preliminar de ítems del Cuestionario de compromiso organizacional

Dimensión	Ítems	FR					M	De	g ¹	g ²	IHC	h ²	Id
		1	2	3	4	5							
Compromiso Afectivo	6	4.0	6.0	12.0	60.0	18.0	3.82	0.94	-1.31	2.09	0.43	0.65	0
	9	2.0	6.0	20.0	64.0	8.0	3.70	0.78	-1.22	2.30	0.53	0.32	0
	12	2.0	4.0	14.0	58.0	22.0	3.94	0.84	-1.16	2.40	0.60	0.54	0
	14	0	8.0	12.0	56.0	24.0	3.96	0.83	-0.80	0.57	0.69	0.38	0
	15	0	4.0	12.0	60.0	24.0	4.04	0.72	-0.72	1.08	0.39	0.02	0
	18	0	4.0	8.0	36.0	52.0	4.36	0.80	-1.25	1.29	0.66	0.44	0
Compromiso de continuidad	1	2.0	2.0	10.0	54.0	32.0	4.12	0.82	-1.37	3.43	0.33	0.75	0
	3	2.0	2.0	18.0	64.0	14.0	3.86	0.75	-1.23	3.55	0.20	0.32	0
	4	0	10.0	20.0	58.0	12.0	3.72	0.80	-0.64	0.18	0.23	0.52	0
	5	6.0	16.0	22.0	44.0	12.0	3.40	1.09	-0.57	-0.34	0.33	0.78	0
	16	8.0	52.0	18.0	22.0	0	2.54	0.93	0.43	-0.88	-0.05	0.39	0
	17	2.0	16.0	30.0	48.0	4.0	3.36	0.87	-0.59	-0.15	0.28	0.69	0
Compromiso Normativo	2	4.0	26.0	20.0	46.0	4.0	3.20	1.01	-0.42	-0.88	0.40	0.78	0
	7	0	4.0	8.0	70.0	18.0	4.02	0.65	-0.93	2.59	0.59	0.63	0
	8	2.0	4.0	6.0	68.0	20.0	4.00	0.78	-1.60	4.56	0.25	0.90	0
	10	0	0	10.0	60.0	30.0	4.20	0.60	-0.11	-0.36	0.65	0.42	0
	11	0	10.0	6.0	60.0	24.0	3.98	0.84	-1.02	0.99	0.75	0.20	0
	13	0	8.0	8.0	54.0	30.0	4.06	0.84	-0.96	0.86	0.69	0.33	0

Nota. FR: Formato de respuesta; M: Media; DE: Desviación estándar; g¹: coeficiente de asimetría de Fisher; g²: coeficiente de curtosis de Fisher; IHC: Índice de homogeneidad corregida; h²: Comunalidad; ID: Índice de discriminación por comparación de grupos extremos (p<.001).

En la tabla 12, observamos que el ítem 4 fue el que más eligieron los encuestados, además, se nota una desviación estándar menor a 1.0, por lo que se explica una

baja dispersión de las puntuaciones. Por otro lado, los coeficientes de asimetría y curtosis dentro del rango de +/- 1.5 nos indica que existe normalidad univariada (Pérez & Medrano, 2010), el índice de homogeneidad corregida es mayor a .50, evidenciando que los ítems miden el mismo constructo (Pérez y Tornimbeni, 2008). Las comunalidades >.30 indican que los ítems y sus respectivos factores están relacionados (Lozano y Turbany, 2013). Finalmente, el índice de discriminación, estimado con la prueba t de Student por el método de comparación de grupos extremos, estadísticamente significativo ($p < .001$), nos revela que los ítems tienen la capacidad de diferenciar la mayor o menor presencia del rasgo medido. (Cohen & Swerdlik, 2002)

Tabla 13

Evidencias de confiabilidad por consistencia interna con los coeficientes Alfa de Cronbach's y Omega de Mcdonald's de la variable motivación laboral

Dimensiones	Ítems	N° Elementos	Alfa α	Omega Ω
Desmotivación	2,15,16	3	0.694	0.734
Regulación externa	3, 8, 9, 10, 14, 17	6	0.600	0.622
Regulación introyectada	1, 5, 7, 19	4	0.675	0.718
Regulación identificada	4,11,18	3	0.772	0.803
Motivación Intrínseca	6,12,13	3	0.845	0.857

En la tabla 13 se observa la confiabilidad por consistencia interna muestra la evidencia de confiabilidad por consistencia interna utilizando el coeficiente alfa (α) y coeficiente omega (ω). Donde cada dimensión obtuvo los siguientes coeficientes; Desmotivación con coeficientes $\alpha = .694$ y $\omega = .734$, además, en Regulación externa se obtuvo; $\alpha = .600$ y $\omega = .622$. Del mismo modo para Regulación introyectada $\alpha = .675$ y $\omega = .718$, Regulación identificada $\alpha = .772$ y $\omega = .803$. Finalmente, en Motivación intrínseca $\alpha = .845$ y $\omega = .857$; Pudiendo inferir que los 19 ítems del instrumento utilizado nos muestran un nivel adecuado. (Nunnally, 1995)

Tabla 14

Evidencias de confiabilidad por consistencia interna con los coeficientes Alfa de Cronbach's y Omega de Mcdonald's de la variable compromiso organizacional

Dimensiones	Ítems	N° Elementos	Alfa α	Omega Ω
Compromiso afectivo	6,9,12,14,15,18	6	0.797	0.805
Compromiso de continuidad	1,3,4,5,16,17	6	0.442	0.540
Compromiso normativo	2,7,8,10,11,13	6	0.787	0.819

En la tabla 14 se observa la confiabilidad por consistencia interna usando el coeficiente alfa (α) y coeficiente omega (ω). Obteniendo los siguientes resultados en las diferentes dimensiones: En Compromiso afectivo presentan coeficientes $\alpha = .797$ y $\omega = .805$, además en la dimensión de Compromiso de continuidad los valores obtenidos fueron $\alpha = .442$ y $\omega = .540$. Finalmente, en la dimensión de Compromiso afectivo $\alpha = .787$ y $\omega = .819$. Podemos inferir que los 18 ítems del instrumento utilizado muestran un nivel adecuado. (Nunnally, 1995).

Anexo 8: Sintaxis de los programas usados

JAMOVİ - SPSS

Motivación laboral

<p>jmv::descriptives(data = data, vars = vars(ML02, ML15, ML16), freq = TRUE, skew = TRUE, kurt = TRUE)</p>	<p>jmv::descriptives(data = data, vars = vars(ML01, ML05, ML07, L19), freq = TRUE, skew = TRUE, kurt = TRUE)</p>
<p>jmv::descriptives(data = data, vars = vars(ML04, ML11, ML18), freq = TRUE, skew = TRUE, kurt = TRUE)</p>	<p>jmv::descriptives(data = data, vars = vars(ML06, ML12, ML13), freq = TRUE, skew = TRUE, kurt = TRUE)</p>
<p>jmv::reliability(data = data, vars = vars(ML02, ML15, ML16), omegaScale = TRUE, alphaltems = TRUE, omegaltems = TRUE, itemRestCor = TRUE)</p>	<p>jmv::reliability(data = data, vars = vars(ML03, ML08, ML09, ML10, ML14, ML17), omegaScale = TRUE, alphaltems = TRUE, omegaltems = TRUE, itemRestCor = TRUE)</p>
<p>jmv::reliability(data = data, vars = vars(ML04, ML11, ML18), omegaScale = TRUE, alphaltems = TRUE, omegaltems = TRUE, itemRestCor = TRUE)</p>	<p>jmv::reliability(data = data, vars = vars(ML06, ML12, ML13), omegaScale = TRUE, alphaltems = TRUE, omegaltems = TRUE, itemRestCor = TRUE)</p>

Motivación laboral

<pre>jmv::efa(data = data, vars = vars(ML02, ML15, ML16))</pre>	<pre>jmv::efa(data = data, vars = vars(ML03, ML08, ML09, ML10, ML14, ML17))</pre>
<pre>jmv::efa(data = data, vars = vars(ML01, ML05, ML07, ML19))</pre>	<pre>jmv::efa(data = data, vars = vars(ML04, ML11, ML18))</pre>
<pre>jmv::efa(data = data, vars = vars(ML06, ML12, ML13))</pre>	<pre>jmv::corrMatrix(data = data, vars = vars(ML02, ML15, ML16))</pre>
<pre>jmv::corrMatrix(data = data, vars = vars(ML03, ML08, ML09, ML10, ML14, ML17))</pre>	<pre>jmv::corrMatrix(data = data, vars = vars(ML01, ML05, ML07, ML19))</pre>
<pre>jmv::corrMatrix(data = data, vars = vars(ML04, ML11, ML18))</pre>	<pre>jmv::corrMatrix(data = data, vars = vars(ML06, ML12, ML13))</pre>

Compromiso organizacional

jmv::descriptives(

```
data = data,  
vars = vars(CO-01, CO-02, CO-03 - Transform 1, CO-04 - Transform 1, CO -05 -  
Transform 1, CO-06), freq = TRUE, n = FALSE, missing = FALSE, median =  
FALSE, min = FALSE, max = FALSE, skew = TRUE, kurt = TRUE)
```

jmv::descriptives(

```
data = data, vars = vars(CO-07, CO-08, CO-09, CO-10, CO-11, CO-12), freq =  
TRUE, n = FALSE, missing = FALSE, median = FALSE, min = FALSE, max =  
FALSE, skew = TRUE, kurt = TRUE)
```

jmv::descriptives(

```
data = data,  
vars = vars(CO-13 - Transform 1, CO-14, CO-15, CO-16, CO-17, CO-18), freq =  
TRUE, n = FALSE, missing = FALSE, median = FALSE, min = FALSE, max =  
FALSE, skew = TRUE, kurt = TRUE)
```

jmv::reliability(

```
data = data,  
vars = vars(CO-01, CO-02, CO-03 - Transform 1, CO-04 - Transform 1, CO -05 -  
Transform 1, CO-06), omegaScale = TRUE, alphasItems = TRUE, omegasItems =  
TRUE, itemRestCor = TRUE)
```

jmv::reliability(

```
data = data,  
vars = vars(CO-07, CO-08, CO-09, CO-10, CO-11, CO-12), omegaScale = TRUE,  
alphasItems = TRUE, omegasItems = TRUE, itemRestCor = TRUE)
```

jmv::reliability(

```
data = data,  
vars = vars(CO-13 - Transform 1, CO-14, CO-15, CO-16, CO-17, CO-18),  
omegaScale = TRUE, alphasItems = TRUE, omegasItems = TRUE, itemRestCor =  
TRUE)
```

Compromiso organizacional

jmv::efa(

data = data,

vars = vars(CO-01, CO-02, CO-03 - Transform 1, CO-04 - Transform 1, CO -05 -
Transform 1, CO-06))

jmv::efa(

data = data,

vars = vars(CO-07, CO-08, CO-09, CO-10, CO-11, CO-12))

jmv::efa(

data = data,

vars = vars(CO-13 - Transform 1, CO-14, CO-15, CO-16, CO-17, CO-18))

jmv::corrMatrix(

data = data,

vars = vars(CO-01, CO-02, CO-03 - Transform 1, CO-04 - Transform 1, CO -05 -
Transform 1, CO-06))

jmv::corrMatrix(

data = data,

vars = vars(CO-07, CO-08, CO-09, CO-10, CO-11, CO-12))

jmv::corrMatrix(

data = data,

vars = vars(CO-13 - Transform 1, CO-14, CO-15, CO-16, CO-17, CO-18))

Prueba de normalidad

```
DATASET ACTIVATE ConjuntoDatos1.  
DATASET CLOSE ConjuntoDatos2.  
GET  
FILE='D:\Nmotivlaboral Angelica.sav'.  
DATASET NAME ConjuntoDatos3 WINDOW=FRONT.  
EXAMINE VARIABLES=Motlab Desm Regext Regintro Regiden Motinti  
/PLOT BOXPLOT NPLOT  
/COMPARE GROUPS  
/STATISTICS DESCRIPTIVES  
/CINTERVAL 9555  
/MISSING LISTWISE  
/NOTOTAL.
```

Estudio de Variables

```
EXAMINE VARIABLES=Compafectivo Comcontin Comnormat comporgnizacion  
/PLOT BOXPLOT NPLOT /COMPARE GROUPS  
/STATISTICS DESCRIPTIVES /CINTERVAL 9555  
/MISSING LISTWISE /NOTOTAL.
```

Motivación laboral

```
FILE='D:\Motivlaboral Angelica.sav'.  
DATASET NAME ConjuntoDatos2 WINDOW=FRONT.  
RELIABILITY//AB//  
/VARIABLES=p1 p2 p3 p4 p5 p6 p7 p8 p9 p10 p11 p12 p13 p14 p15 p16 p17 p18  
p19  
/SCALE ('ALL VARIABLES') ALL /MODEL=ALPHA.
```

Compromiso organizacional

```
DATASET CLOSE ConjuntoDatos5.  
GET//CD//  
FILE='D:\Compro organiz Angel datos.sav'.  
DATASET NAME ConjuntoDatos6 WINDOW=FRONT.  
RELIABILITY/VARIABLES=p1 p2 p3 p4 p5 p6 p7 p8 p9 p10 p11 p12 p13 p14 p15  
p16 p17 p18 /SCALE ('ALL VARIABLES') ALL /MODEL=ALPHA.
```



¹
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA

Motivación laboral y compromiso organizacional en
colaboradores de una empresa privada de la ciudad de Trujillo,
2021

TESIS PARA OBTENER EL TITULO PROFESIONAL DE:

LICENCIADOS EN PSICOLOGÍA

AUTORES:

Medina García, Omar Orlando (ORCID: 0000-0001-6709-0651)

Obeso Llaro, Leydi Angélica (ORCID: 0000-0002-7211-9911)

ASESOR:

Resumen de coincidencias X

19 %

Se están viendo fuentes estándar

Ver fuentes en inglés (Beta)

Coincidencias

1	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	8 % >
2	Entregado a Universida... Trabajo del estudiante	3 % >
3	hdl.handle.net Fuente de Internet	2 % >
4	repositorio.upao.edu.pe Fuente de Internet	1 % >
5	docplayer.es Fuente de Internet	1 % >
6	1library.co Fuente de Internet	1 % >
7	repositorio.uigv.edu.pe Fuente de Internet	1 % >
8	revistas.uap.edu.pe Fuente de Internet	<1 % >
9	revistas.upeu.edu.pe Fuente de Internet	<1 % >
10	Entregado a Universida... Trabajo del estudiante	<1 % >



ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD DE TESIS

Yo, Fernando Antonio Paredes Jara, docente de la Facultad de Ciencias de la Salud y Escuela Profesional de Psicología de la Universidad César Vallejo, revisor de la tesis titulada:

"Motivación laboral y compromiso organizacional en colaboradores de una empresa privada de la ciudad de Trujillo, 2021", de los estudiantes: Medina García Omar Orlando y Obeso Llaro Leydi Angélica, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 18 % verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin.

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

Trujillo, 28 de enero de 2022

.....
Fernando Antonio Paredes Jara

DNI: 18160530