



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN DEL  
TALENTO HUMANO**

**Compromiso organizacional y motivación laboral en trabajadores  
del área Pyme de un banco privado – Trujillo**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Gestión del Talento Humano

**AUTORA:**

Valdivieso Chavez, Carla Vanessa Giordana (Orcid.org/0000-0003-2405-5957)

**ASESORA:**

Mg. Quispilay Joyos, Gloria Elvira (Orcid.org/0000-0002-6453-893X)

**CO-ASESORA:**

Dra. Rosa Elvira Villanueva Figueroa (Orcid.org/0000-0002-3919-0185)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Cultura y comportamiento organizacional

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:**

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

LIMA — PERÚ

2023

## **Dedicatoria**

Dedico mi tesis a mis padres y a mi hermano que siempre me apoyaron en el arduo camino, brindándome la fortaleza suficiente para poder seguir forjando mis estudios y emprender este nuevo reto.

## **Agradecimiento**

A Dios por darme salud a mí, a mi familia y a todos mis seres queridos que me apoyan.

A mis padres, Blanca, Guillermo y hermano Gonzalo, por ser el soporte crucial de mi vida, quienes siempre estuvieron ahí, inculcándome valores, principios, enseñanzas importantes.

A mis profesores que durante todo el camino de la maestría estuvieron dispuestos a resolver cada duda presentada, a su dedicación y pasión por la enseñanza.

A la Universidad César Vallejo, por la oportunidad de seguir formándonos como profesionales, líderes y futuro del país.

A mis amigos y compañeros del trabajo que estuvieron presentes en cada ayuda que necesitaba.

## Índice de contenidos

	Pág.
Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de figuras	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN	9
II. MARCO TEÓRICO	12
III. METODOLOGÍA	20
3.1 Tipo y diseño de investigación	20
3.2 Variables y operacionalización	20
3.3 Población, muestra, muestreo y unidad de análisis	22
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	23
3.5 Procedimientos	27
3.6 Método de análisis de datos	27
3.7 Aspectos éticos	28
IV. RESULTADOS	29
V. DISCUSIÓN	45
VI. CONCLUSIONES	49
VII. RECOMENDACIONES	50
REFERENCIAS	51
ANEXOS	60

## Índice de tablas

	Pág.
Tabla 1 Juicio expertos Compromiso organizacional	24
Tabla 2 Juicio expertos Motivación Laboral	25
Tabla 3 Confiabilidad	25
Tabla 4 Estadística de fiabilidad Cuestionario Compromiso Organizacional	25
Tabla 5 Estadística de fiabilidad Cuestionario Motivación Laboral (R-MAWS)	26
Tabla 6 Frecuencia de Compromiso organizacional	30
Tabla 7 Frecuencia de Compromiso Afectivo	31
Tabla 8 Frecuencia de Compromiso Normativo	32
Tabla 9 Frecuencia de Compromiso de Continuidad	33
Tabla 10 Frecuencia de Motivación Laboral	34
Tabla 11 Frecuencia de dimensión Desmotivación	35
Tabla 12 Frecuencia de dimensión Regulación Externa	36
Tabla 13 Frecuencia de dimensión Regulación Introyectada	37
Tabla 14 Frecuencia de dimensión Regulación Identificada	38
Tabla 15 Frecuencia de dimensión Intrínseca	39
Tabla 16 Análisis de normalidad Kolmogorov-Smirnov	40
Tabla 17 Correlación de Compromiso Organizacional y Motivación Laboral	41
Tabla 18 Correlación de Compromiso Afectivo y Motivación Laboral	42
Tabla 19 Correlación de Compromiso Normativo y Motivación Laboral	43
Tabla 20 Correlación de Compromiso de Continuidad y Motivación Laboral	44

## Índice de gráficos y figuras

	Pág.
Figura 1 Frecuencia de Compromiso organizacional	30
Figura 2 Frecuencia de Compromiso Afectiva	31
Figura 3 Frecuencia de Compromiso Normativo	32
Figura 4 Frecuencia de Compromiso de Continuidad	33
Figura 5 Frecuencia de Motivación Laboral	34
Figura 6 Frecuencia de dimensión Desmotivación	35
Figura 7 Frecuencia de dimensión Regulación Externa	36
Figura 8 Frecuencia de dimensión Regulación Introyectada	37
Figura 9 Frecuencia de dimensión Regulación Identificada	38
Figura 10 Frecuencia de dimensión Intrínseca	39

## Resumen

La presente investigación se efectuó con el fin de determinar la relación que existe entre el compromiso organizacional y la motivación laboral en trabajadores del área Pyme de un banco privado en Trujillo. Por lo que se realizó una investigación del tipo básica transversal, con el nivel correlacional, diseño no experimental y un enfoque cuantitativo con método hipotético deductivo. La técnica utilizada fue la encuesta haciendo énfasis a los dos instrumentos utilizados los cuales fueron: cuestionario de compromiso organizacional y escala de motivación laboral, los cuales se validaron con expertos, obteniendo una confiabilidad de 0.78 y 0.72 respectivamente, determinando excelente confiabilidad, dado ello se aplicó ambos cuestionarios a una muestra de 150 personas. Dentro de los resultados principales se detalló que el 65.3% de colaboradores se sienten altamente comprometidos y el 68.67% altamente motivados. Por lo que se concluye que existe relación entre ambas variables, compromiso organizacional y motivación laboral, definiéndose como correlación directa y moderada, puesto que nivel=0.05 y  $p=0.000$ , por lo que se confirma que  $p<0.05$ . Asimismo, se muestra un coeficiente de correlación de 0.670\*, lo que indica una relación positiva moderada.

**Palabras claves:** Motivación, Compromiso organizacional, compromiso de continuidad.

## **Abstract**

The present investigation was carried out in order to determine the relationship that exists between organizational commitment and work motivation in workers of the SME area of a private bank in Trujillo. Therefore, a basic cross-sectional investigation was carried out, with the correlational level, non-experimental design and a quantitative approach with a hypothetical deductive method. The technique used was the survey, emphasizing the two instruments used, which were: organizational commitment questionnaire and work motivation scale, which were validated with experts and obtaining a reliability of 0.78 and 0.72 respectively, determining excellent reliability, given this applied both questionnaires to a sample of 150 people. Among the main results, it was detailed that 65.3% of collaborators feel highly committed and 68.67% highly motivated. Therefore, it is concluded that there is a relationship between both variables, organizational commitment and work motivation, being defined as a direct and moderate correlation, since  $\text{level}=0.05$  and  $p=0.000$ , thus confirming that  $p<0.05$ . Likewise, a correlation coefficient of  $0.670^*$  is shown, which indicates a moderate positive relationship.

**Keywords:** Motivation, Organizational Commitment, commitment to continuity.



## I. INTRODUCCIÓN

En la actualidad en la organización de estudio se presenta un alto índice de rotación, esta problemática se ha establecido como punto de partida para la apreciación de estrategias internas para los individuos por el compromiso y motivación faltantes, por lo que se comenta que el compromiso organizacional cumple un importante papel en las organizaciones, ya que se presenta como el propósito significativo que tiene el empleador con el trabajador, ya que constituye la fuerza que demuestra el vínculo y la responsabilidad que tiene para con la empresa, lo que genera que haya un rendimiento presente y autodidacta, asimismo reduce el ausentismo, mejora la productividad y disminuye la rotación. (Simao y Beuren, 2022).

Asimismo, es importante esta investigación ya que nos permitirá reconocer que los activos humanos son parte primordial de la productividad y rentabilidad empresarial, por lo que se tiene que mantener motivados y comprometidos, por lo que la motivación laboral es la clara característica del comportamiento y conducta del trabajador que se induce de manera automática en sus tareas habituales, generándolas con convicción y alegría, lo cual revela que a pesar de que parece estar relacionada con el compromiso organizacional, se comprende que aún se debe confirmar en más estudios, ya que puede haber varios factores adicionales que estén inmersos en esta relación. (Gheitani, et ál, 2019).

Por otro lado si no se efectuara la investigación no permitiría que se aplique diversas estrategias de retención para los trabajadores, existiría deslealtad y el rendimiento reduciría, lo que traería consecuencias negativas a la organización, Chiang y Candia (2021) indica que es importante que se promueva una cultura y clima que genere un compromiso real y permanente en las empresas, en la que los colaboradores, no solo estén dispuestos a cumplir con sus tareas cotidianas, sino que también contribuyan positivamente al negocio, ya sea proponiendo ideas novedosas, como además estén dispuestos a asumir diferentes retos y oportunidades.

A nivel internacional, Zonatto, et ál. (2021) en su estudio, se demuestra que el compromiso en los trabajadores, fuera del tipo de contrato, varía de acuerdo con sus percepciones, necesidades, preferencias y bajo la influencia del entorno, sea familiar, amical o en el mismo trabajo, lo cual contribuye a un comportamiento negativo, neutral

o positivo dentro del mismo, adicional a ello puede afectar la motivación que tienen y esto recae bajo el rendimiento laboral.

A nivel nacional, en la investigación de Puma y Estrada (2020) se demostró que entre el compromiso y motivación hay relación, lo cual se centra en dos tipos de motivación, intrínseca y extrínseca, los cuales son importantes dentro de una organización y se denota que una empresa consciente de los requerimientos del trabajador y dando la mayor cantidad de beneficios, lo hace, al trabajador, estar mucho más inmerso en la empresa, sintiéndose no solo un colaborador más, sino parte de ella.

Al igual que Ciriaco (2021), define la existencia de la relación entre las variables, sin embargo, de acuerdo con las dimensiones del compromiso, hay efectos diversos entre el afectivo y normativo, por lo que se determinó que el mayor impacto está dentro del compromiso normativo y el menor en el afectivo.

Según Long (2018), la problemática radica en no tener personal comprometido, lo que se genera o generará desmotivación y esto perjudica a la empresa, en su rendimiento, en su rentabilidad, ya que colaboradores que no se sienten vinculados a la empresa se ausentarán, no cumplirán con lo requerido y en caso sí, será con un rendimiento bajo, es por ello que es importante evaluar a cada uno y también buscar estrategias de acuerdo a cada persona, para saber cómo erradicar la deslealtad y empezar a contar con personal comprometido.

Entre lo mencionado, uno de los principales factores está la motivación intrínseca, la cual permite al trabajador ser mucho más proactivo y desempeñar sus labores de manera ecuánime, con buen ánimo y en el proceso aumentar la energía positiva, no solo de manera individual, sino también al equipo de trabajo y como consecuencia se generará una forma de trabajo progresiva, de la cual la mejora será parte de sus características. (Gheitani, et ál, 2019).

Según Cayanchi (2021) el compromiso organizacional es un vínculo que mantiene el trabajador con la empresa, lo cual genera un estado voluntario de lealtad y de fidelización. Asimismo, Chenet, et al (2019) comenta que la motivación laboral es un proceso mental y emocional que lleva al individuo a canalizar su propósito a objetivos que se demuestran en su organización. Por lo que, es importante estudiar el compromiso y motivación laboral, por ello, esta investigación plantea el siguiente

problema general: ¿Qué relación existe entre el compromiso organizacional y la motivación laboral en trabajadores del área Pyme de un banco privado - Trujillo? También planteando las siguientes específicas: ¿Qué relación existe entre el compromiso afectivo y la motivación laboral en trabajadores del área Pyme de un banco privado - Trujillo?, ¿Qué relación existe entre el compromiso de continuidad y la motivación laboral en trabajadores del área Pyme de un banco privado - Trujillo?, ¿Qué relación existe entre el compromiso normativo y la motivación laboral en trabajadores del área Pyme de un banco privado - Trujillo?

Asimismo, este estudio se realiza con el fin de definir la relación que existe entre el compromiso organizacional y la motivación laboral en trabajadores del área Pyme de un banco privado -Trujillo. Según el estudio de Cayanchi (2021), existe una relación diversa entre las dimensiones del compromiso y la motivación, sin embargo, es necesario mayor investigación en diferentes sectores y rubros, para enriquecer la mecánica empresarial. La justificación teórica, se basa en contribuir la definición de la relación entre el compromiso organizacional y la motivación laboral, lo cual servirá para futuros estudios. A nivel metodológico tiene como finalidad identificar instrumentos de medición confiable que permita sostener estudios diversos similares que tienen como referencia las variables con las que trabajamos: Compromiso organizacional y motivación laboral. En la parte práctica, es muy importante esta investigación ya que los resultados que se obtendrán sobre la posibilidad de relación que exista entre las variables, permitirá que el banco privado en la ciudad de Trujillo genere diversas estrategias para mejorar o abarcar nuevas formas de motivación y genere compromiso.

Por otro lado, el objetivo general es: Determinar la relación que existe entre el compromiso organizacional y la motivación laboral en trabajadores del área Pyme de un banco privado - Trujillo. Y los específicos son: Determinar la relación que existe entre el compromiso afectivo y la motivación laboral en trabajadores del área Pyme de un banco privado - Trujillo, determinar la relación que existe entre el compromiso de continuidad y la motivación laboral en trabajadores del área Pyme de un banco privado - Trujillo, determinar la relación que existe entre el compromiso normativo y la motivación laboral en trabajadores del área Pyme de un banco privado -Trujillo.

De igual manera se realizó la hipótesis general, la cual es: Existe relación entre el compromiso organizacional y la motivación laboral en trabajadores del área Pyme de un banco privado - Trujillo. Y las específicas son: Existe relación entre el compromiso afectivo y la motivación laboral en trabajadores del área Pyme de un banco privado - Trujillo, existe relación entre el compromiso de continuidad y la motivación laboral en trabajadores del área Pyme de un banco privado - Trujillo, existe relación entre el compromiso normativo y la motivación laboral en trabajadores del área Pyme de un banco privado - Trujillo.

## **II. MARCO TEÓRICO**

La siguiente investigación tiene como base diversos antecedentes, tanto internacionales como nacionales, en las que se encuentra importante información, asimismo bases teóricas necesarias que permitirá el entendimiento y soporte técnico necesario para abordar las variables escogidas del estudio.

En el ámbito internacional se encuentra a Coronado, ét al. (2020), los cuales publicaron un artículo original en México sobre las consecuencias e investigaciones sobre compromiso organizacional. Su objetivo es determinar las dimensiones que tenía la variable en cuestión y sus consecuencias, por lo que la metodología fue cuantitativa, con un diseño comparativo, en las que utilizaron como instrumento los 18 ítems de Meyer y Allen (1991), definiendo su muestra en 50 encuestados de diversas empresas con la intención de obtener diferentes perspectivas y asimismo obteniendo información bibliográfica de fuentes de investigación como Scopus. Los resultados obtenidos demostraron que las dimensiones se separan en dos: manipulables, que son básicamente a través de acciones que realiza la organización con una intención de alentar e impulsar al trabajador, y las no manipulables, las cuales son espontáneas y no se pueden controlar, concluyéndose así que a través de las dimensiones hay consecuencias relevantes en las organizaciones, sin embargo no todos los comportamientos pueden ser manipulados y por ende no siempre habrán resultados positivos.

Asimismo, en Cuba se publicó el artículo original de Baez ét al. (2018) en el cual se investigó modelos del compromiso organizacional en diferentes empresas del

país con el objetivo de reducir el abandono laboral con variables psicológicas. La metodología fue cuantitativa con un diseño comparativo con una muestra de 15 expertos, aplicando el instrumento de Meyer, Allen y Smith (1991), adicional a ello, aplicaron entrevistas y observación; teniendo como resultado en el ámbito externo que condiciones específicas como: económicas, socioculturales, pueden afectar la forma de comprometer a un trabajador, asimismo, en el interno, las estrategias empresariales, como: recursos tangibles, tecnología, infraestructura y la motivación, influyen en el compromiso, concluyéndose que es importante enfocarse en las 3 dimensiones del compromiso: afectivo, de continuidad y normativo, ya que según el análisis garantiza que si se trabaja en los 3 existirá buenos resultados en las empresas.

De igual forma, Prieto et al. (2021) realizaron la publicación de un artículo original en España sobre la medición del compromiso organizacional, el cual tuvo como objetivo desarrollar y analizar las escalas de medición y evaluación del compromiso organizacional. La metodología fue cuantitativa con diseño descriptivo-comparativo con una muestra de 599 colaboradores, aplicando el instrumento de ESCOLA (Escala de Compromiso Laboral), teniendo como resultado que se encuentra validez y relacionamiento de la variable junto al clima organizacional y conductos emocionales, por lo que concluye que el compromiso organizacional muestra propiedades de medición confiable, lo cual la convierte en una herramienta adecuada para utilizarla en ámbitos profesionales.

Con respecto a la variable Motivación Laboral en el artículo de Piedimonte y Depaula (2018) se centraron en estudiar la motivación laboral y valores en empresas voluntarias en Argentina, lo cual como objetivo tiene interpretar la relación entre motivación y los valores, orientándose por las diversas conductas. La metodología fue cuantitativa, con diseño correlacional y comparativa, con una muestra de 130 personas y adaptaron el instrumento de escala de motivación en el trabajo de Gagné, et al. (2012), los resultados obtenidos fueron a través de las herramientas de la prueba de Kolmogorov-Smirnov, lo cual arrojó un resultado asimétrico, por lo cual al realizar el análisis por grupos y utilizar la prueba de Mann-Whitney se concluyó que las personas que fueron motivados de manera extrínseca atribuyeron a las empresas

nuevas formas de trabajo, basándose en acciones propias, para obtener un logro individual, siendo competitivos y esperando algo más a cambio.

Por otro lado, en el artículo de Barra et al. (2021), en el que se verifica el impacto que hubo a través de la crisis sanitaria de los últimos años directamente a las estrategias laborales, por lo que su objetivo fue definir el comportamiento que existe de la relación con la motivación y el desempeño. La metodología fue cuantitativa, diseño descriptivo transversal correlacional, con un método cuantitativo, tuvo una muestra de 106 colaboradores, donde se aplicó dos instrumentos para la encuesta en ambas variables. En la que obtuvo como resultados una correlación positiva moderada  $Rho: 0.633$ , es decir que se concluye que la gran parte de colaboradores tuvo un comportamiento y actitudes bajas en la parte de motivación y en el desempeño.

Asimismo, el artículo original de Hernández et al. (2021), en el que habla sobre los estilos de liderazgo y motivación en generaciones jóvenes en Puerto Rico se propone como objetivo definir la relación del liderazgo y motivación laboral. La metodología fue cuantitativa, con diseño correlacional, aplicando en una muestra de 176 personas y utilizaron el instrumento de motivación intrínseca y extrínseca y análisis de comportamiento líder (LBAII), obteniéndose como resultado que existe relación entre ambas variables y se concluyó que existen diversos factores de motivación que deben ser atendidos, con el fin de definir decisiones a futuro relacionadas con prácticas motivacionales, con la importancia de conocer a los trabajadores de cada institución.

También comenta Peña y Villón (2018) en su artículo original sobre los fundamentos que dan el éxito a la motivación laboral en Ecuador, definiendo su objetivo en analizar si influye la motivación en el talento humano para medir el impacto. La metodología es hermenéutica, basado en diversas revisiones bibliográficas, evaluando criterios y referencias sobre las variables, siendo de diseño exploratorio, utilizando como instrumentos las teorías de motivación: Maslow, Herzberg, Alderfer, da como resultado que en la actualidad con el crecimiento tan delimitante de las empresas, se deben crear estrategias que puedan generar cambios y mejoras, ya que hay mucha incertidumbre sobre algún proceso motivacional, por lo que se opta por utilizar diversas técnicas de estimulación al trabajador, sin embargo

si esto no es medido no podrá darse a conocer si realmente está dando resultados, por lo que se concluye que es importante primero conocer las necesidades del trabajador y de acuerdo a ello dar soluciones motivacionales (emocionales y tangibles) y que se convierta en un mecanismo mediador.

Por otro lado, con respecto a Compromiso Organizacional en el ámbito nacional Salvador y Sánchez (2018), publicaron un artículo original predominando el liderazgo y compromiso organizacional con el objetivo de definir la relación entre las variables. La metodología fue cuantitativa con un diseño correlacional con una muestra de 80 personas utilizando como instrumento los ítems de medición de Meyer y Allen (1991). Los resultados se consideraron a través de las valoraciones por dimensiones en cada variable, especificando en el compromiso las 3 formas: afectiva, continua y normativo, concluyendo que la relación es significativa y real.

También en el artículo original de Quispe ét al. (2019), predominó el compromiso organizacional y satisfacción, teniendo como objetivo evaluar la relación entre ambas variables dentro del ámbito empresarial. La metodología fue cuantitativa con un diseño explicativo secuencial, con una muestra de 256 personas utilizando como instrumento la teoría de Herzberg y los ítems de Meyer y Allen. Los resultados obtenidos fue que las personas que se encuentran satisfechas y motivadas laboralmente tienen 3.39 veces más posibilidad de mantener un compromiso comparado con los demás, entonces se concluye que sí existe relación entre el compromiso y la satisfacción, asimismo los factores motivacionales y/o higiénicos ocasionan una falta de compromiso, sobre todo en la dimensión de continuidad.

Asimismo, en el artículo de Álvarez, ét al. (2022) tuvieron como objetivo analizar e investigar la influencia del compromiso en una entidad escolar. La metodología fue no experimental, cuantitativa y transversal, conformada la población y muestra por 158 profesores de las instituciones de estudio, efectuando como técnica e instrumento el cuestionario de Meyer y Allen. Los resultados mostraron que la dimensión dominante y que influye al compromiso es el nivel de protección al trabajo, por lo que concluyeron que a pesar de la diversidad que mantienen dentro de la empresa y que influye de manera positiva, mantienen una determinación constante y ello define el proceso de enseñanza sea certero.

Asimismo, en Motivación laboral, en su artículo original de Arriola et al. (2018), sobre el desempeño y la motivación organizacional y profesional se coloca como objetivo definir la incidencia de la motivación en el desempeño. La metodología es cuantitativa, con diseño descriptivo-correlacional y comparativo, con una muestra de 28 personas, aplicando como instrumento el análisis documentario de cuestionarios con 33 ítems del tipo cerrado y opción múltiple, los resultados obtenidos fueron que la motivación realmente mejora el desempeño y ello se concluye en que la influencia que antepone la motivación impacta en todos los ámbitos organizacionales, partiendo desde un lado operativo, como también emocional, con el que puede mejorar la productividad y el rendimiento, asimismo reducir los ausentismos y la rotación.

Asimismo, en la tesis de Talledo (2019), sobre la motivación y compromiso en trabajadores del rubro de transporte se presentó como objetivo definir la relación que existe entre ambas variables, para que se pueda recomendar diversas mejoras para la gestión de la empresa. La metodología es cuantitativa, de diseño correlacional no experimental, siendo su población de 389 colaboradores y una muestra de 193, aplicando como instrumento cuestionarios validados, los resultados fueron que en motivación el nivel porcentual fue eficiente y regular, mientras que en compromiso fue de regular a deficiente, por lo que se concluyó que existe una relación entre las partes estudiadas.

Por su parte, Chenet et al. (2019), en su artículo original sobre la motivación y desempeño en organizaciones universitarias en Perú, se define el objetivo determinar la relación entre las variables predefinidas. La metodología es cuantitativa, con diseño descriptivo-correlacional, con una muestra de 18 personas, utilizando el instrumento de escala de actitud de tipo Likert, obteniendo como resultado que a mayor motivación mayor desempeño, por lo que guardan relación, asimismo se concluye que de acuerdo a las organizaciones, se puede presentar diversos problemas internos o externos, sin embargo mientras que exista un ambiente agradable para trabajar, muestras proactivas y motivación constante, facilitará el compromiso, por lo que el desempeño será mejor, por ende se reforzará las relacionales dentro de la empresa, existirá mayor eficiencia y mejor eficacia, por lo que se alcanzarán las metas propuestas en un tiempo breve.



Respecto a la variable 1 Compromiso Organizacional, Montoya (2014) comenta en su artículo la teorías correspondientes a la siguientes: Disonancia Cognitiva, la cual es el comportamiento que se representa entre diferentes inconsistencias de actitudes en los individuos, así como la teoría de Meyer y Allen, la cual incorpora 3 formas de actos motivacionales frente a diversas situaciones laborales y por último la teoría Acción Razonada, la cual explica el porqué de las actitudes, representando que mientras más fuerte sea la intención, más fuerte será el entusiasmo en un comportamiento enfoque actitudinal y conductista; por lo que sus dimensiones son: Afectiva, la cual refiere al anhelo de ser parte de la organización, siendo el resultado satisfactorio por las necesidades y expectativas que tuvo el colaborador, luego tenemos la Normativa, que es básicamente el deseo de pertenecer a la empresa por un tema moral y responsabilidad por los beneficios brindados, y de continuidad, la cual refiere a un tema rentable, por el tiempo y costo que se invirtió al estar en la organización.

Al igual que Chiang y Candia (2021) presentan la teoría denominada “Las 3 dimensiones del compromiso organizacional de Meyer y Allen”, la cual abarca también disonancia cognitiva, lo cual infieren a lo mencionado, con un enfoque actitudinal con las dimensiones: Afectiva, Normativa y de continuidad. Adicional comentan Treviño y López (2022) la teoría Burnout de Maslach, la cual refiere al agotamiento laboral, que es muy importante percibirlo para poder atacar de raíz y encontrar nuevamente los requerimientos del trabajador, aparte mantienen un enfoque humanista y sus dimensiones también son: Afectiva, Normativa y de continuidad.

Sin embargo, Orozco et al (2022) confirman las teorías: Psicología positiva, Psicología ambiental, Autogénesis y el Humanismo, ya que expresan y predomina las emociones y sentimientos de los trabajadores, lo cual es fundamental ya que tiene un efecto colectivo en el ámbito personal y laboral, el estudio tiene un enfoque humanista y sus dimensiones también refieren a los anteriores autores: Afectiva, Normativa y de continuidad.

Con respecto a los conceptos o bases teóricas de las presentes variables de la investigación son el compromiso organizacional y la motivación laboral, de las cuales Montoya (2014) describen a la primera variable como la representación de la predisposición que tiene el trabajador bajo diversos intercambios de tareas, ideas e

iniciativas, además, la importancia que se da en las empresas sobre este valor hacia los colaboradores se extiende en diversos ámbitos, como: mejorar la rentabilidad, reducir costos, rotación y ausentismos.

Asimismo, como indica Orozco et al. (2022) el compromiso organizacional es de suma relevancia ya que influye significativamente en el desempeño, la satisfacción, la motivación y la permanencia que tienen los trabajadores dentro de la empresa, asimismo, lo define como un estado mental satisfactorio y que está relacionado con el trabajo positivo, energético, de gran resistencia y un deseo arduo de trabajar progresivamente, demostrando dedicación, participación y total concentración.

Además, Treviño y López (2022) determinan que es básicamente el impacto que se da en los miembros de una empresa, con el que demuestran, según su comportamiento, qué tan leales y vinculados se sienten a la organización, esto se refuerza con constantes oportunidades, apoyo personal y profesional, además de la importancia los recursos que se brindan, siendo la clave: empoderarlos. De igual manera Chiang y Candia (2021) comentan que el compromiso organizacional parte desde un estado psicológico que se basa por caracterizar y representar la relación que tiene un individuo y una empresa, en la que pueden escoger permanecer en ella, ya sea por intereses personales, ética y/o cultura.

Por consiguiente, dentro del compromiso afectivo se representa como una competencia y ventaja dentro de la organización, es decir cómo el individuo percibe a la organización, es un estado emocional que presenta, ya que la conducta es positiva y abarca una conexión e incluso convertirla en una estrecha relación. Asimismo, el compromiso de continuidad es una referencia tangible y de reconocimiento, la cual se presenta a través de un propósito laboral, ya sea crecimiento, ascensos, oportunidades, lo cual es fundamental para la retención y e incluso mantenerlo permanentemente. Por último, el compromiso normativo es la percepción del colaborador que refiere a una obligación hacia la retribución que necesita o ya presenta en la organización. (Montoya, 2014).

Por otro lado, en la variable 2 Motivación laboral, Piedimonte y Depaula (2018) comenta las siguientes teorías: Maslow, McClelland, Herzberg y Alderfer, las cuales

básicamente se centran en el comportamiento de los trabajadores luego de una gestión motivacional, también la teoría del Proceso, perteneciente a Vroom, Porter y Larler, la cual estudia cómo se relaciona la motivación con el individuo y qué tipo de respuesta se da, por último la teoría de Equidad, que pertenece a Adams, la cual se desarrolla investigando el efecto que hay sobre la conducta del colaborador con respecto a una percepción de equidad entre recompensa y esfuerzo, manteniendo un enfoque conductista, humanista, y cognitivo, partiendo de sus dimensiones en 5: intrínseco, desmotivación, regulación introyectada, identificada y externa.

Asimismo, Macías y Vanga (2021) comentan la teoría Visión global de Reguant y Martínez Olmo, teoría Maslow, ambas centradas en la pirámide de necesidades, las cuales investigan la influencia del comportamiento frente a la influencia del reconocimiento, cómo se desarrolla su productividad, siendo su enfoque cognitivo y conductista, sus dimensiones se desglosan en: necesidades fisiológicas, seguridad, sociales, estima y autorrealización.

A su vez, Pizarro et al. (2019) refiere la teoría de escala de Motivación Autopercebida de Quijano y Navarro, la cual estudia la conducta del individuo ante la intervención de procesos cognitivos, como: autoeficacia, foco a resultados, responsabilidad ante la presencia de tareas, mantiene un enfoque conductista, y sus dimensiones se también se dividen en: intrínseco, extrínseco y trascendente. Además, Cantú y Torres (2020) comentan la teoría de Herzberg, la cual analiza las actitudes o comportamientos de los colaboradores frente a la relación con la productividad que puede tener, viendo si predomina positiva o negativamente, también la teoría de la autodeterminación, la cual se basa en satisfacer 3 necesidades: competitividad, autonomía y relación, ya que se estará motivado y sus decisiones estarán orientadas a satisfacer las necesidades actuales. El estudio es de enfoque conductual, cognitivo y emocional y sus dimensiones también comprenden en: intrínseco, extrínseco y trascendente.

Por otro lado, en las bases teóricas de la Motivación Laboral, Revuelto (2018) la define como la conducta determinada que mantiene un trabajador bajo un efecto tangible o intangible y que puede ser temporal o permanente en el tiempo, sin embargo, debe estarse constantemente estimulando ya que se presenta en la dedicación y esfuerzo que se da ante un trabajo concreto que se le impone o se

plantea él mismo. De la misma forma Macías y Vanga (2021) la definen como la fuerza interna que mueve a las personas a efectuar una tarea determinada, siendo realizada de manera voluntaria, con el objetivo de conseguir la meta planteada, ya que es el resultado de la interrelación del colaborador con un estímulo efectuado por la empresa.

De igual importancia Pizarro et al. (2019) indican que la motivación es un proceso conductual en que la perspectiva del trabajador hacia su gestión organizacional es directamente proporcional a su ánimo y ganas de efectuar las tareas y estar totalmente centrado a lograr el objetivo en común que tiene con su empresa, siendo una fuerza altamente psicológica que da pie a los individuos a poder iniciar y mantener sus tareas y funciones laborales, ya que es un elemento crucial que necesita herramientas o factores para que puedan tener éxito y se logre lo esperado. De forma similar asegura Cantú y Torres (2020) que la motivación es la disposición autónoma de cumplir un conjunto de tareas de acuerdo con una conducta estimulada sea por atributos internos (emocionales y reconocimiento) o externos (remunerativo, beneficios y bonos) en el que la actitud del trabajador es principalmente satisfactorio y enfocado a metas.

Con respecto a las dimensiones, primero en la Desmotivación, corresponde a la ausencia de motivación, esto hace alusión a un déficit de responsabilidad, bajo desempeño y nula productividad, ya que el individuo estará en un estado delimitado, en el que se ofrezca lo que se ofrezca no cambiará su actitud. Luego, con Regulación Externa, se identifica como las actividades que efectúa el trabajador con el interés de obtener algo o librarse de algo, es decir que realiza sus labores con el fin de recibir algo a cambio, sobre todo tangible. Por otro lado, la Regulación Introyectada, es donde el humano se interesa en una actividad solo para no sentir que está faltando o incumpliendo a sí mismo, sus valores y a los demás. Asimismo, la Regulación Identificada, está basada en efectuar diversas acciones solo y sencillamente para que pueda prosperar y es significativamente relevante a su propio pensar. Por último, la Motivación Intrínseca, la que se presenta a través de un enfoque interno, en donde el colaborador cumple sus labores porque simplemente le gusta y apetece hacerlo, sin ninguna retribución a cambio. (Piedimonte y Depaula, 2018).

Por ende, el enfoque que abarca ambas variables es conductista ya que se centra en un análisis tanto de conciencia como de comportamiento, ya que con este enfoque se genera logros actitudinales y psicológicos en los individuos, uno de los aportes más importantes fue que generó el método de introspección, lo cual es sumamente importante en la actualidad, tanto de manera personal como integral y profesional. (Macías y Vanga, 2021).

### III. METODOLOGÍA

El marco metodológico es el resultado de un proceso de recolección documental de información sobre algún tema en específico, con el propósito de brindar a las variables que estamos estudiando el método que se utilizará para la interpretación de ellas y así nos permita un análisis que determine las conclusiones enlazadas a los objetivos. (Sánchez y Murillo, 2021).

#### 3.1. Tipo y diseño de investigación

**Tipo de investigación:** La investigación tiene un tipo de investigación básica transversal, ya que como indica Hurtado (2020) viene a ser la recopilación de información que se realiza en un momento específico con el fin de relacionar las variables mencionadas, no existe modificación de las variables ni tampoco de la data recolectada.

**Diseño de investigación:**

- Diseño no experimental: ya que se lleva a cabo de acuerdo a la observación y recolección de datos en su contexto natural, analizando situaciones que ya existen (Cuello y Seid, 2021).

Por otro lado, tiene un enfoque cuantitativo ya que la investigación se centra en definir la relación de variables con el objetivo de medirlas. (Nava et al., 2022). Por ende, mantiene un método hipotético deductivo, lo que según Cuello y Seid (2021) confirma que se establece de hipótesis, describiendo y deduciendo posibles escenarios de acuerdo con los resultados de la investigación, siendo de nivel correlacional, dando que se pretende medir la relación de ambas variables: compromiso organizacional y motivación laboral. (Hurtado, 2020).

### 3.2. Variables y operacionalización de variables

#### Variable 1: Compromiso organizacional

- **Definición conceptual:** El Compromiso Organizacional representa la predisposición que tiene el trabajador bajo diversos intercambios de tareas, ideas e iniciativas que tiene repercusión en diversos ámbitos, como: mejorar la rentabilidad, reducir costos, rotación y ausentismo. (Montoya, 2014), por su parte Orozco et al. (2022) indica que es una variable de suma relevancia ya que influye significativamente en el desempeño, la satisfacción, la motivación y la permanencia que tienen los trabajadores dentro de la empresa, ya que se define como un positivo estado mental. Asimismo, Treviño y López (2022) confirman que es el impacto que se da en los miembros de una empresa, con el que demuestran, según su comportamiento, qué tan leales y vinculados se sienten a la organización, esto reforzándose con constantes oportunidades laborales, recursos brindados generando así el principio central que es: empoderarlos.
- **Definición operacional:** Las dimensiones que se encuentran en los diversos estudios se centran en una base psicológica y de hábito en un individuo, la cual se despliega en tres: Afectivo, la cual se representa como una competencia y ventaja dentro de la organización, es decir cómo el individuo percibe a la organización, es un estado emocional que presenta, ya que la conducta es positiva y abarca una conexión e incluso convertirla en una estrecha relación. Asimismo, el Compromiso de Continuidad es una referencia tangible y de reconocimiento, la cual se presenta a través de un propósito laboral, ya sea crecimiento, ascensos, oportunidades, lo cual es fundamental para la retención y e incluso mantenerlo permanentemente. Por último, el Compromiso Normativo es la percepción del colaborador que refiere a una obligación hacia la retribución que necesita o ya presenta en la organización. (Montoya, 2014).
- **Indicadores:** Los indicadores son: atracción emocional, identificación, involucramiento, permanencia, productividad, satisfacción y absentismo. (Montoya, 2014).

- **Escala de medición:** Ordinal, ya que es una escala cuantitativa que permite categorizar a más de dos niveles que generará un orden. (López e Ibarra, 2019).

### **Variable 2: Motivación laboral**

- **Definición conceptual:** Es el estado anímico de cada individuo, permitiendo que ejerza diferentes actividades y mantenga el impulso que provoque eficacia en desempeñar sus funciones con el objetivo de lograr las metas propuestas por su organización, asimismo busca mejorar no solo profesional, sino también personalmente. (Piedimonte y Depaula, 2018). Macías y Vanga (2021) comentan que la Motivación Laboral es la fuerza interna que mueve a las personas a efectuar una tarea determinada, siendo realizada de manera voluntaria, con el objetivo de conseguir la meta planteada, asimismo Pizarro et al. (2019) confirman que es un proceso conductual de que la perspectiva del trabajador hacia su gestión organizacional es directamente proporcional a su ánimo, ganas de efectuar las tareas y estar totalmente centrado a lograr el objetivo en común que tiene con su empresa, necesitando herramientas o factores que puedan ayudar a que se mantengan motivados. De igual manera Cantú y Torres (2020) la determinan como la disposición autónoma de cumplir un conjunto de tareas de acuerdo con una conducta estimulada sea por atributos internos (emocionales, de reconocimiento) o externos (remunerativo, beneficios y bonos).
- **Definición operacional:** Las dimensiones vienen a pertenecer a los 5 principales factores que tiene la Motivación laboral: Desmotivación la cual corresponde a la ausencia de motivación, esto hace alusión a un déficit de responsabilidad, bajo desempeño y nula productividad, ya que el individuo estará en un estado delimitado, en el que se ofrezca lo que se ofrezca no cambiará su actitud. Luego, con Regulación Externa, que se identifica como las actividades que efectúa el trabajador con el interés de obtener algo o librarse de algo, es decir que realiza sus labores con el fin de recibir algo a cambio, sobre todo tangible. Por otro lado, la Regulación Introyectada, es donde el humano se interesa en una actividad solo para no sentir que está faltando o incumpliendo a sí mismo, sus valores y a los demás. Asimismo,

la Regulación Identificada, está basada en efectuar diversas acciones solo y sencillamente para que pueda prosperar y es significativamente relevante a su propio pensar. Por último, la Motivación Intrínseca, la que se presenta a través de un enfoque interno, en donde el colaborador cumple sus labores porque simplemente le gusta y apetece hacerlo, sin ninguna retribución a cambio. (Piedimonte y Depaula, 2018).

- **Indicadores:** Los indicadores son: desánimo, extrínseca, interiorizada, analítica, intrínseca. (Piedimonte y Depaula, 2018).
- **Escala de medición:** Ordinal, ya que es una escala cuantitativa que permite categorizar a más de dos niveles que generará un orden. (López e Ibarra, 2019).

### 3.3. Población, muestra y muestreo

**Población:** Neyra ét al. (2020) indica que la población es básicamente el conjunto de individuos de los que se requiera conocer, con una razón específica, algún tema concreto, durante un plazo de tiempo determinado dentro de una investigación. Por lo que la población se establece en 150 asesores del área Pyme de un banco privado en la ciudad de Trujillo.

- **Criterio de inclusión:** Suárez (2016) son las características de las variables que suelen ser continuas u ordinales, en las que se debe cumplir un aspecto de inclusión, reconociendo que el grupo de estudio está informado y de acuerdo con ser parte de la investigación. Por lo que en este caso los asesores del área Pyme de un banco privado de la ciudad de Trujillo, no presentan ningún inconveniente ni rechazo a contestar el cuestionario planteado.
- **Criterio de exclusión:** Suárez (2016) indica que son diferentes condiciones que pueden tener los individuos del estudio y esto modifica el resultado final, básicamente no permitiéndoles ser parte de este proyecto. Siendo así, los asesores del área Pyme de un banco privado de la ciudad de Trujillo, se abstengan a desarrollar el cuestionario o lo efectúen de manera incompleta.

**Muestra:** Gordillo ét al. (2021) comenta que la muestra viene a ser el objetivo o centro de nuestra investigación, con la intención de hacerla efectiva se debe escoger la que tiene mayor conveniencia para el estudio,



por lo que en este caso se escoge la muestra por conveniencia, siendo de 150 asesores Pyme por ser el total (Censal) de trabajadores dentro del área que se efectuará el proyecto.

**Muestreo:** Gordillo ét al. (2021) confirma que en el muestreo Censal establece que la población puede ser igual que la muestra, la cual se demuestra de acuerdo con nuestros objetivos. Por lo tanto, en esta investigación no se aplica muestreo probabilístico ni no probabilístico ya que no se aplicará fórmula para obtener la muestra porque se aplicará un muestreo censal, en el que se aplicará los instrumentos de cada variable a un total de 150 personas. Asimismo, Gordillo ét al. (2021) indica que la unidad de análisis son las características que distinguirán a los individuos que formen parte del estudio. Por lo que en este caso se estará escogiendo a asesores Pyme de un banco privado.

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

Para el estudio presente se utilizará de técnica de la encuesta ya que según Neyra ét al. (2020) es un formulario y técnica fundamental que presenta preguntas determinadas y estandarizadas con el objetivo de obtener una respuesta concreta del usuario y así poder medir lo requerido, por lo que se aplicará tanto para compromiso organizacional como para motivación laboral.

El diseño del instrumento de compromiso organizacional es el cuestionario de Compromiso Organizacional (CO) por Allen & Meyer, el cual permite evaluar la consistencia y la confiabilidad mientras se efectúa un análisis metódico con respecto a las dimensiones, dicho instrumento ya fue probado en diferentes estudios como en el de Montoya (2014) El instrumento consta de 3 dimensiones, 7 indicadores y 18 ítems.

El instrumento medidor de motivación laboral es cuestionario escala de Motivación Laboral (R-MAWS) de Gagné, Forest, Gilbert, Aube, Morin y Maloni, el cual permite analizar y medir la motivación de los usuarios dentro de una empresa. (Piedimonte y Depaula, 2018). El instrumento consta de 5 dimensiones, 5 indicadores y 19 ítems. Asimismo, ambas presentan una escala de medición del tipo ordinal.

**Instrumentos:**

Es la herramienta que usa un investigador para poder recopilar información y asimismo pueda servir como base de medición y evaluación de acuerdo con los objetivos e hipótesis que se plantee, asimismo pueden ser cuestionarios, test, formularios, entre otros. (De la Lama ét al., 2022).

Por lo que el instrumento que se efectuará será el cuestionario, puesto que es un constructo referencial y conciso que permite obtener un resultado exacto (Fonseca ét al., 2019). Por lo consiguiente los instrumentos para las variables Compromiso Organizacional y Motivación laboral serán de diseño politómico en el que se considera la escala de Likert: 1=Totalmente desacuerdo, 2=En desacuerdo, 3=Indeciso, 4=De acuerdo, 5=Totalmente de acuerdo. (Nava ét al., 2022).

**Validez:**

Es el grado de viabilidad que se le da a un instrumento para que pueda medir a la variable correspondiente de la investigación, teniendo como fin descubrir que realmente sean lógicas y logrables ante el resultado final. (Ramírez ét al., 2020).

Por tal sentido se confirma que los instrumentos del estudio actual tienen la validez respectiva, para Compromiso Organizacional su instrumento se recabó del estudio de Montoya (2014), es un cuestionario con 18 ítems correspondientes a 3 dimensiones y según los 3 expertos aseguraron que existe relevancia, pertinencia y claridad, por lo que es aplicable. Por otro lado, para Motivación laboral el instrumento de la investigación de Piedimonte y Depaula (2018), siendo también un cuestionario con 19 ítems con base de 5 dimensiones, la que también fue validado por 3 expertos y concluyen que tienen relevancia, pertinencia y claridad, por lo que es aplicable. En ambos casos las respuestas son politómicas ya que se adapta a la escala de Likert con 5 respuestas.

**Tabla 1: Compromiso organizacional**

*Juicio de Expertos*

<b>Jueces</b>	<b>Grado Académico</b>	<b>Viabilidad</b>
Espejo Pezzini, Yalile Annabella	Magister	Aplicable
Medina Orosco, Maria Elena	Magister	Aplicable
Romano Fierro, Manuel Alberto	Magister	Aplicable

**Tabla 2: Motivación laboral**

*Juicio de Expertos*

<b>Jueces</b>	<b>Grado Académico</b>	<b>Viabilidad</b>
Espejo Pezzini, Yalile Annabella	Magister	Aplicable
Medina Orosco, Maria Elena	Magister	Aplicable
Romano Fierro, Manuel Alberto	Magister	Aplicable

**Confiabilidad:**

La confiabilidad es la medida o grado de los instrumentos en los que se obtienen resultados y deben ser coherentes de acuerdo con los objetivos e hipótesis. Asimismo, el Alfa de Cronbach viene a ser el método para poder medir y saber la consistencia de un conjunto de ítems. (Coppari, ét al., 2018).

Por lo que, los instrumentos del presente estudio cuentan con la fiabilidad correspondiente, el cuestionario de la variable Compromiso organizacional tuvo la fiabilidad de 0.78, aplicándose a la muestra de 150 individuos, utilizándose Alfa de Cronbach, asimismo en la variable Motivación Laboral también se aplicó a 150 individuos con la prueba de Alfa de Cronbach, dando como coeficiente 0.72, demostrando así que ambos instrumentos son confiables y mantienen una credibilidad alta, utilizándose valores politómicos en Escala de Likert.

**Tabla 3: Confiabilidad**

Rango	Confiabilidad
<0.53	Nulo
0.54-0.59	Bajo
0.60-0.65	Confiable
0.66-0.71	Muy confiable
0.72-0.99	Excelente
1>	Perfecto

**Tabla 4: Cuestionario Compromiso Organizacional**

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	Nº Ítems
0.78	18

**Tabla 5: Escala de motivación laboral (R-MAWS)**

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	Nº Ítems
0.72	19

*Nota: Datos procesados en Excel*

La técnica que se aplicó en el presente estudio fue la encuesta, ya que como comenta Neyra, ét al. (2020) es un formulario que presenta preguntas determinadas y estandarizadas con el objetivo de obtener una respuesta concreta del usuario y así poder medir lo requerido, siendo diseñado junto con la escala de Likert, con el fin de recopilar datos y obtener resultados determinados. Por lo anterior comentado, se utilizó 18 ítems para la primera variable y 19 ítems para la

segunda, efectuándose preguntas estructuradas y concretas, facilitando así la recolección de datos, asimismo para la descripción, análisis y tabulación.

La escala Likert es un instrumento de medición utilizada para cuestionar y medir el nivel de desacuerdo o de acuerdo de los individuos, estableciendo así sus comportamientos y reacciones frente al estudio en cuestión (Matas, 2018). Por consiguiente, en la variable Compromiso Organizacional se estableció un cuestionario con escala de Likert, conteniendo 18 ítems correspondiente a 3 dimensiones: Afectivo, normativo y de continuidad. Por otro lado, en la variable Motivación Laboral se aplicó también un cuestionario con escala de Likert, con 19 ítems, con un total de 5 dimensiones: Desmotivación, regulación externa, regulación introyectada, regulación identificada, motivación intrínseca, ambos instrumentos tienen respuestas politómicas y las 5 respuestas en cuestión.

Asimismo, durante la recolección de datos no hubo manipulación de variables. Ya que como indica Silva, et al. (2018), la manipulación de alguna de las variables implica una situación donde el entorno ha cambiado con la intención del investigador, en el que se utiliza con el fin de cambiar diversos factores para que las variables tengan un resultado favorecedor a lo requerido, según el estudio.

### **3.5. Procedimientos**

Para efectuar la investigación actual se recolectó diversas fuentes de estudio en los últimos 5 años, de nivel internacional y nacional, con el fin de darle énfasis a los objetivos de investigación, determinar así las dimensiones de cada una de las variables y poder definir los instrumentos a aplicar. Asimismo, se entregó una carta de petición a la gerenta del área para que autorice la aplicación de los cuestionarios, una vez obtenido el documento firmado se coordinó con los asesores Pyme del banco privado de Trujillo, se presentaron los cuestionarios de manera presencial a solo 150 de ellos. Asimismo, toda la data recolectada de los ítems de los dos instrumentos se aplicó con el procesador estadístico en Excel y SPSS Statistics versión 27 para obtener los resultados requeridos.

### **3.6. Método de análisis de datos**

Es un proceso de examinación y exploración de datos permitiendo identificar data relevante para poder respaldar cualquier tipo de toma de decisiones (Plasencia et

al., 2023). A raíz de esto, se recabó los resultados de los cuestionarios aplicados procesando toda la data de manera ordenada y descriptiva de ambas variables, para Compromiso Organizacional y Motivación Laboral, a través de hoja de cálculo Excel.

Asimismo, los datos se procesaron y tabularon en el programa de IBM SPSS Statistics versión 27, ya que permitió efectuar el proceso descriptivo, luego se realizó la prueba de normalidad para poder determinar con qué tipo de análisis de frecuencia se calcularía, la cual se definió por la prueba de Rho de Spearman, la cual es no paramétrica, ya que el resultado se definió como no normal, siendo de dicha manera bajo el objetivo de la investigación, que es referencial a la correlación entre ambas variables y teniendo una escala ordinal, luego se efectuó la categorización y cálculo de las variables y sus dimensiones, siendo utilizada en este caso la estadística inferencial. (Martínez et ál. 2009).

### **3.7. Aspectos éticos**

Los aspectos éticos en una investigación deben estar basado a tres principales: respeto, justicia y el bien, con el fin de obtener los resultados de manera transparente y honesta. (Hérmendez ét al. 2014).

El proyecto se efectuó respetando los principios éticos de la Universidad, que según el artículo 1° su objetivo se centra en desarrollar investigaciones bajo el estándar de responsabilidad y honestidad protegiendo el bienestar y derecho de los participantes, esto verificado también con Turnitin.

Por consiguiente, se respetó la autoría intelectual, por lo que todos los conceptos, opiniones, estudios que fueron consideradas en el proyecto se presentaron bajo las citas correspondientes y se señalaron las referencias bajo la norma APA 7ma edición.

Asimismo, se efectuó bajo el aspecto ético de la Universidad César Vallejo (2022), en el que en el artículo 7° se señala que toda investigación que involucre a individuos se debe contar con el consentimiento y resguardo de confidencialidad, por lo que se solicitó la autorización necesaria.

## **IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN**

### **4.1. Análisis descriptivo**

Según De la Lama ét al. (2022), la estadística descriptiva se caracteriza por recolectar, almacenar y efectuar diversas tablas y/o gráficos estadísticos que permita explicar, dentro de una población o muestra, las frecuencias, porcentajes y detalles necesarios para la medición del estudio.

Por lo que se aplicó los instrumentos para las variables de la presente investigación: Compromiso organizacional y Motivación laboral, con una muestra de 150 asesores Pyme, brindando los resultados a continuación:

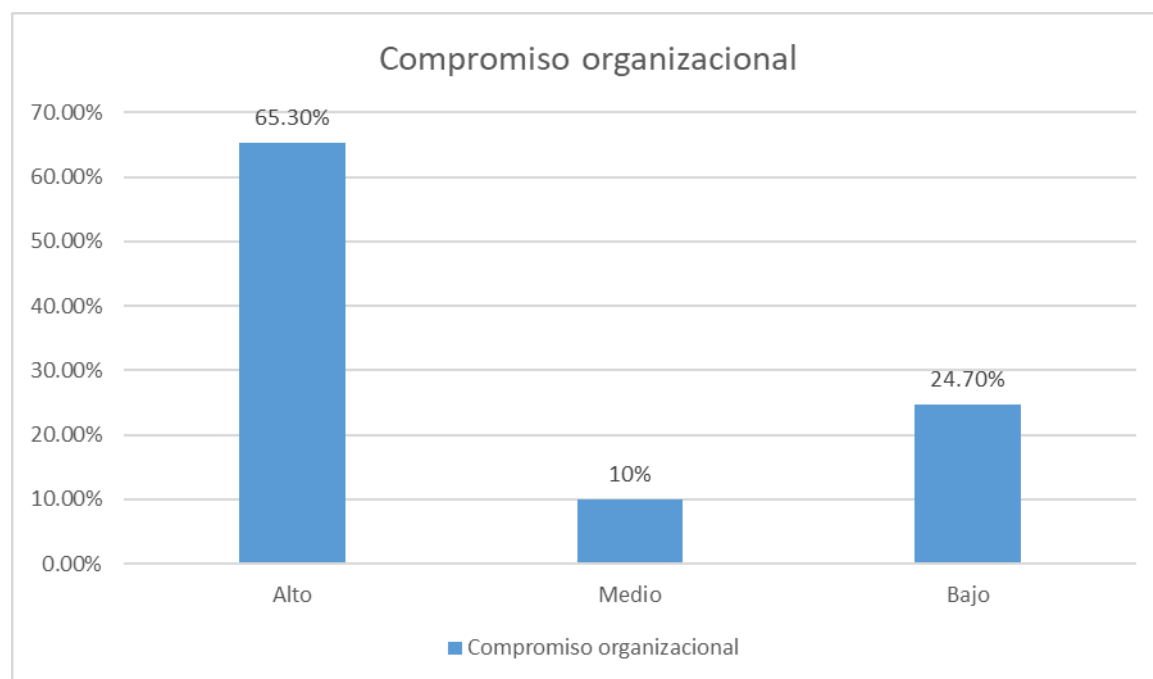
**Tabla 6**

Frecuencia del compromiso organizacional en trabajadores del área Pyme de un banco privado – Trujillo.

Compromiso organizacional				
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje valido	Porcentaje acumulado
Alto	98	65.3%	65.3%	65.3%
Medio	15	10.0%	10.0%	75.3%
Bajo	37	24.7%	24.7%	100%
Total	150	100%	100%	

*Nota: Datos procesados en SPSS V. 27*

**Figura N° 1**



En la tabla 6 se verifica que el 65.3% de los trabajadores con una frecuencia de 98 de toda la muestra que tienen un nivel alto de compromiso organizacional, mientras que el 24.7% de los trabajadores muestran un nivel bajo y el 10% presenta un nivel medio. Con lo que se interpreta que hay un total de 34.70% asesores Pyme que no están realmente comprometidos con la organización.



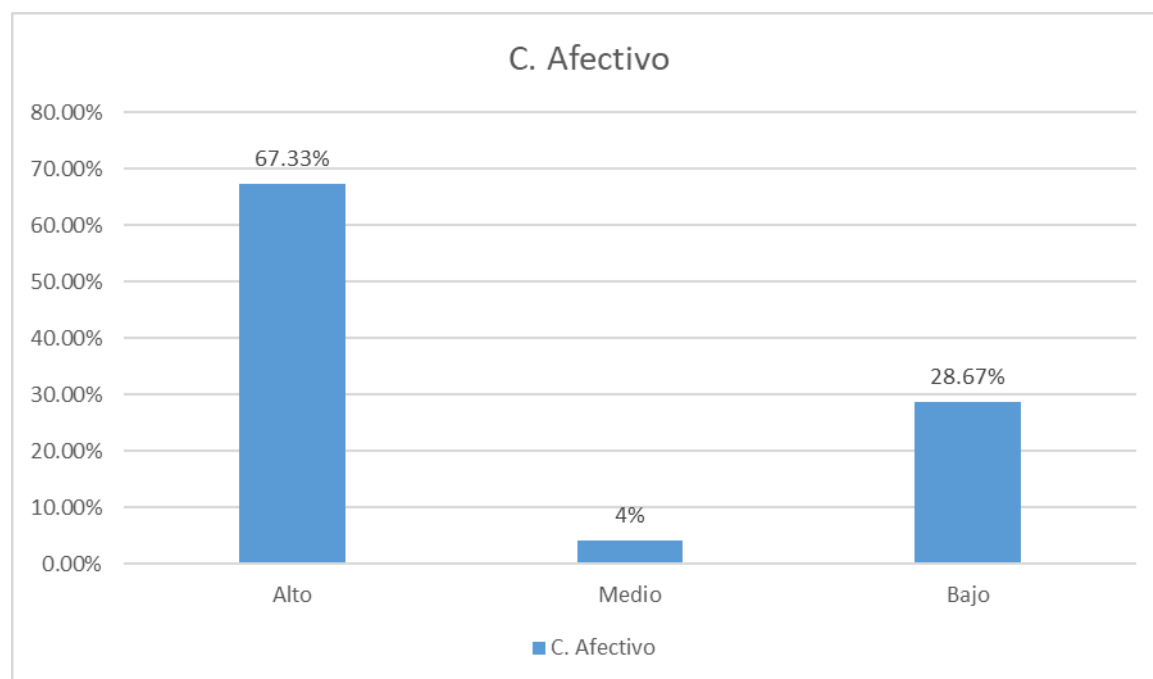
**Tabla 7**

Frecuencia del compromiso organizacional en la dimensión afectivo en trabajadores del área Pyme de un banco privado – Trujillo.

C. Afectivo				
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje valido	Porcentaje acumulado
Alto	101	67.33%	67.33%	67.33%
Medio	6	4.0%	4.0%	71.33%
Bajo	43	28.67%	28.67%	100%
Total	150	100%	100%	

*Nota: Datos procesados en SPSS V. 27*

**Figura N° 2**



En la tabla 7 se confirma que el 67.33% de los trabajadores muestran un nivel alto de compromiso organizacional en la dimensión afectiva, mientras que el 28.67% de los trabajadores muestran un nivel bajo y solo el 4% muestran un nivel medio. Con lo que se interpreta que hay un total de 32.67% asesores Pyme que no están realmente comprometidos afectivamente con la organización, es decir que no prestan lealtad ni conexión con la empresa ni su gente.

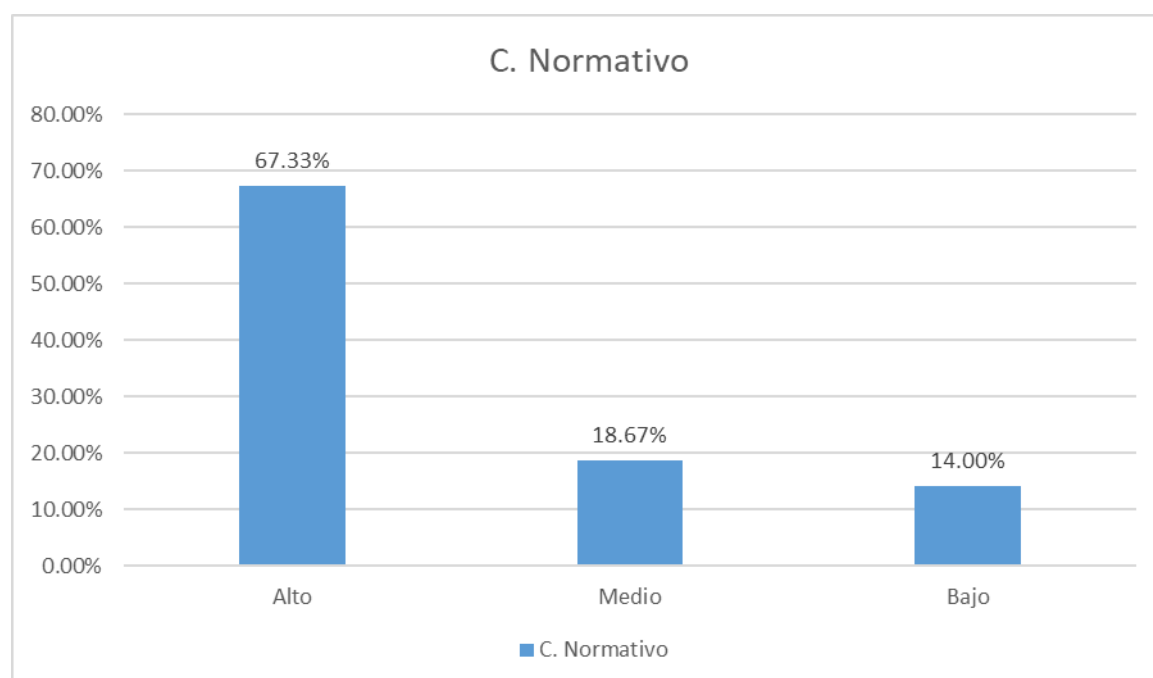
**Tabla 8**

Frecuencia del compromiso organizacional en la dimensión normativo en trabajadores del área Pyme de un banco privado – Trujillo.

C. Normativo				
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje valido	Porcentaje acumulado
Alto	101	67.33%	67.33%	67.33%
Medio	28	18.67%	18.67%	86.0%
Bajo	21	14.0%	14.0%	100%
Total	150	100%	100%	

*Nota: Datos procesados en SPSS V. 27*

**Figura N° 3**



En la tabla 8 se establece que el 67.33% de los trabajadores muestran un nivel alto de compromiso organizacional en la dimensión normativo, mientras que el 18.67% de los trabajadores muestran un nivel medio y el 14% de los trabajadores muestran un nivel bajo. Con lo que se interpreta que hay un total de 32.67% asesores Pyme que no están realmente comprometidos normativamente con la organización, es decir que no les genera compromiso el tiempo, las normas ni los beneficios que les ha brindado la empresa.

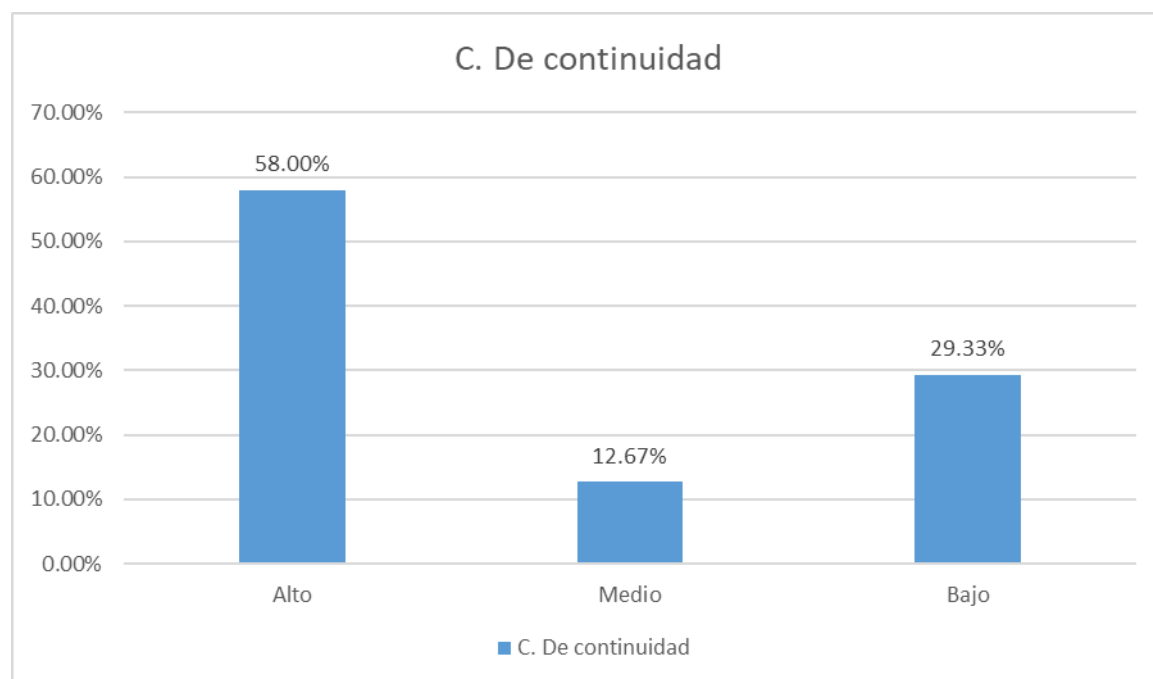
**Tabla 9**

Frecuencia del compromiso organizacional en la dimensión de continuidad en trabajadores del área Pyme de un banco privado – Trujillo.

	C. De continuidad			
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje valido	Porcentaje acumulado
Alto	87	58.0%	58.0%	58.0%
Medio	19	12.67%	12.67%	70.67%
Bajo	44	29.33%	29.33%	100%
Total	150	100%	100%	

*Nota: Datos procesados en SPSS V. 27*

**Figura N° 4**



En la tabla 9 se determina que el 58.0% de los trabajadores muestran un nivel alto de compromiso organizacional en la dimensión de continuidad, mientras que el 29.33% de los trabajadores muestran un nivel bajo y el 12.67% presenta un nivel medio. Con lo que se interpreta que hay un total de 42% asesores Pyme que no están realmente comprometidos por continuidad con la organización, es decir que no tienen una visión a futuro con la empresa, no piensan permanecer.

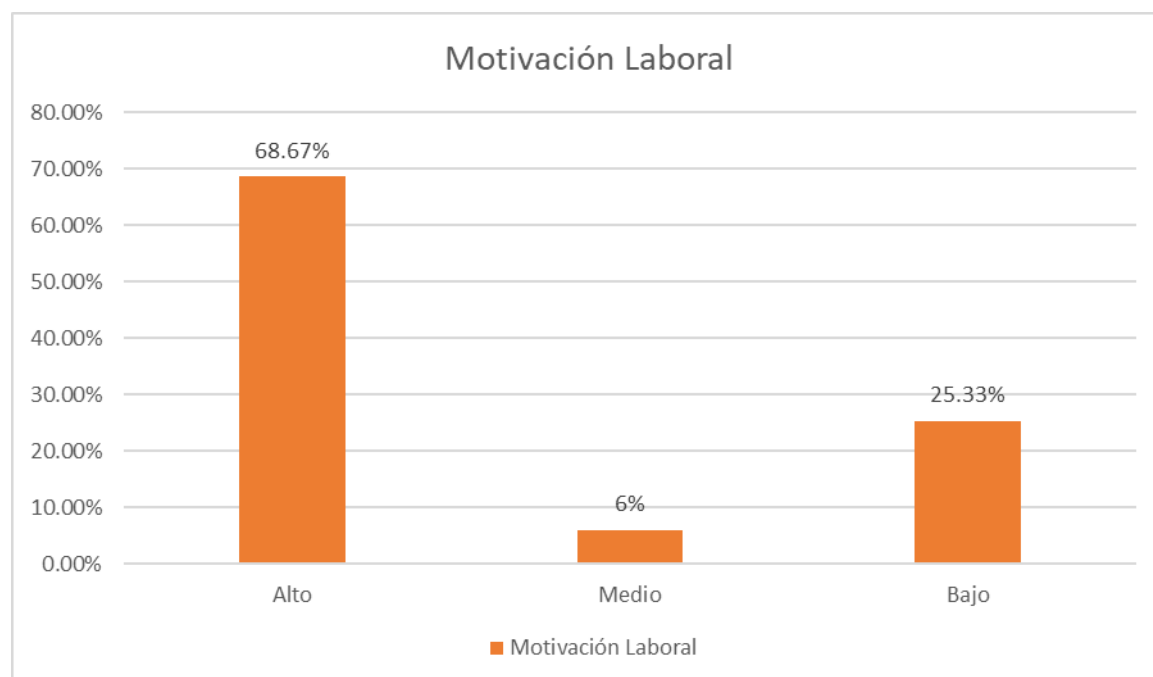
**Tabla 10**

Frecuencia de la motivación laboral en trabajadores del área Pyme de un banco privado – Trujillo.

	Motivación Laboral			
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje valido	Porcentaje acumulado
Alto	103	68.67%	68.67%	68.67%
Medio	9	6.0%	6.0%	74.67%
Bajo	38	25.33%	25.33%	100%
Total	150	100%	100%	

*Nota: Datos procesados en SPSS V. 27*

**Figura N° 5**



En la tabla 10 se define que el 68.67% de los trabajadores muestran un nivel alto de motivación laboral, mientras que el 25.33% de los trabajadores muestran un nivel bajo y solo el 6% muestra un nivel medio. Con lo que se interpreta que hay un total de 31.33% asesores Pyme que no están realmente motivados en la organización.

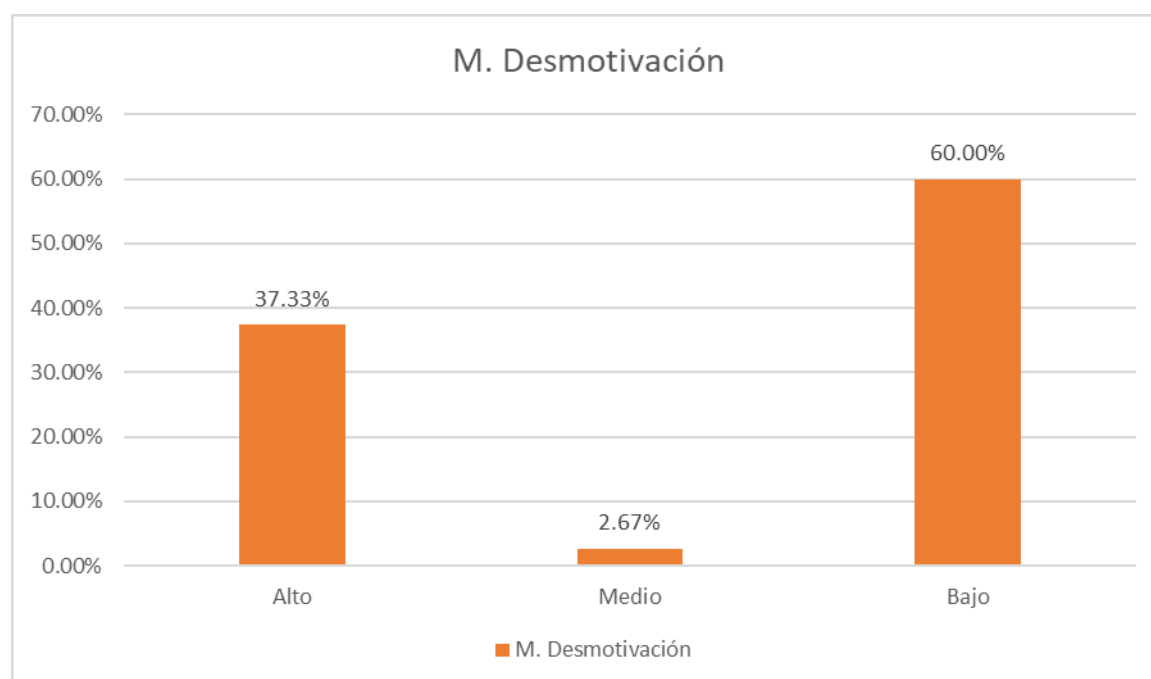
**Tabla 11**

Frecuencia de la motivación laboral en la dimensión desmotivación en trabajadores del área Pyme de un banco privado – Trujillo.

	M. Desmotivación			
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje valido	Porcentaje acumulado
Alto	56	37.33%	37.33%	37.33%
Medio	4	2.67%	2.67%	40.0%
Bajo	90	60.0%	60.0%	100%
Total	150	100%	100%	

*Nota: Datos procesados en SPSS V. 27*

**Figura N° 6**



En la tabla 11 se establece que el 60.0% de los trabajadores muestran un nivel bajo en motivación laboral en la dimensión desmotivación, mientras el 37.33% de los trabajadores muestran un nivel alto de desmotivación y solo el 2.67% se encuentra en un nivel medio. Con lo que se interpreta que hay un total de 40% asesores Pyme que se encuentran desmotivados en la organización.

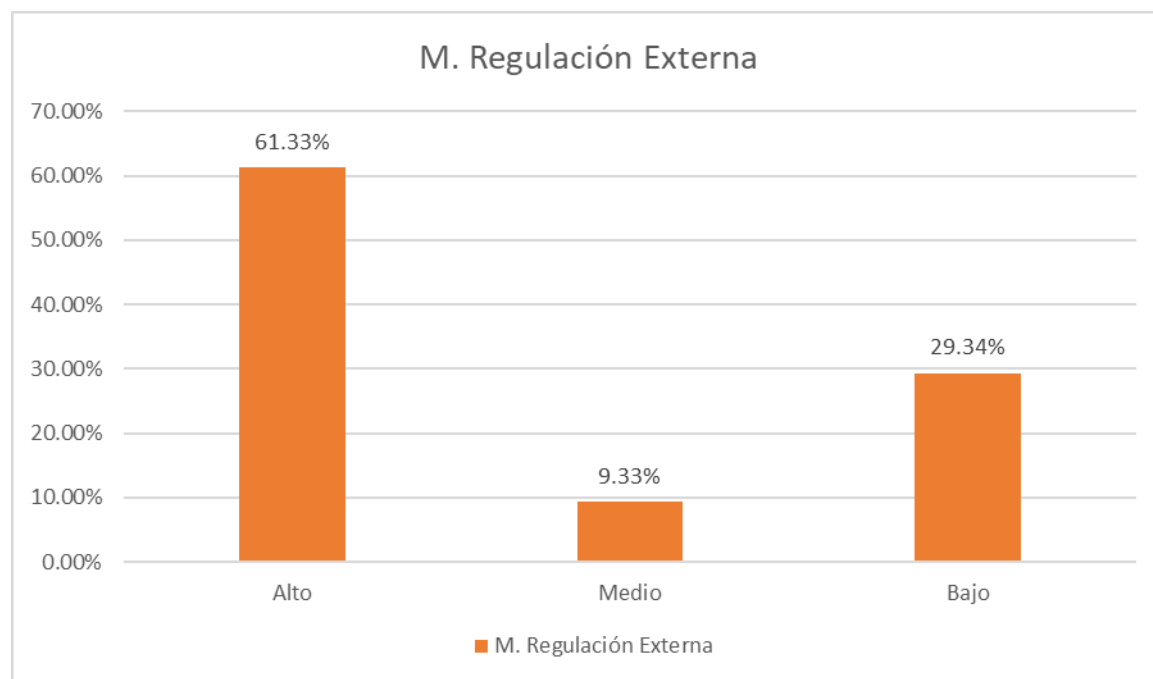
**Tabla 12**

Frecuencia de la motivación laboral en la dimensión regulación externa en trabajadores del área Pyme de un banco privado – Trujillo.

M. Regulación externa				
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje valido	Porcentaje acumulado
Alto	92	61.33%	61.33%	61.33%
Medio	14	9.33%	9.33%	70.66
Bajo	44	29.34%	29.34%	100%
Total	150	100%	100%	

*Nota: Datos procesados en SPSS V. 27*

**Figura N° 7**



En la tabla 12 se verifica que el 61.33% de los trabajadores muestran un nivel alto de motivación laboral en la dimensión regulación externa, mientras que el 29.34% presenta un nivel bajo y solo el 9.33% muestra un nivel medio. Con lo que se interpreta que hay un total de 38.67% asesores Pyme que no se encuentran realmente motivados respecto a la regulación externa con la organización, es decir que no les motiva su entorno ni la opinión de los demás.

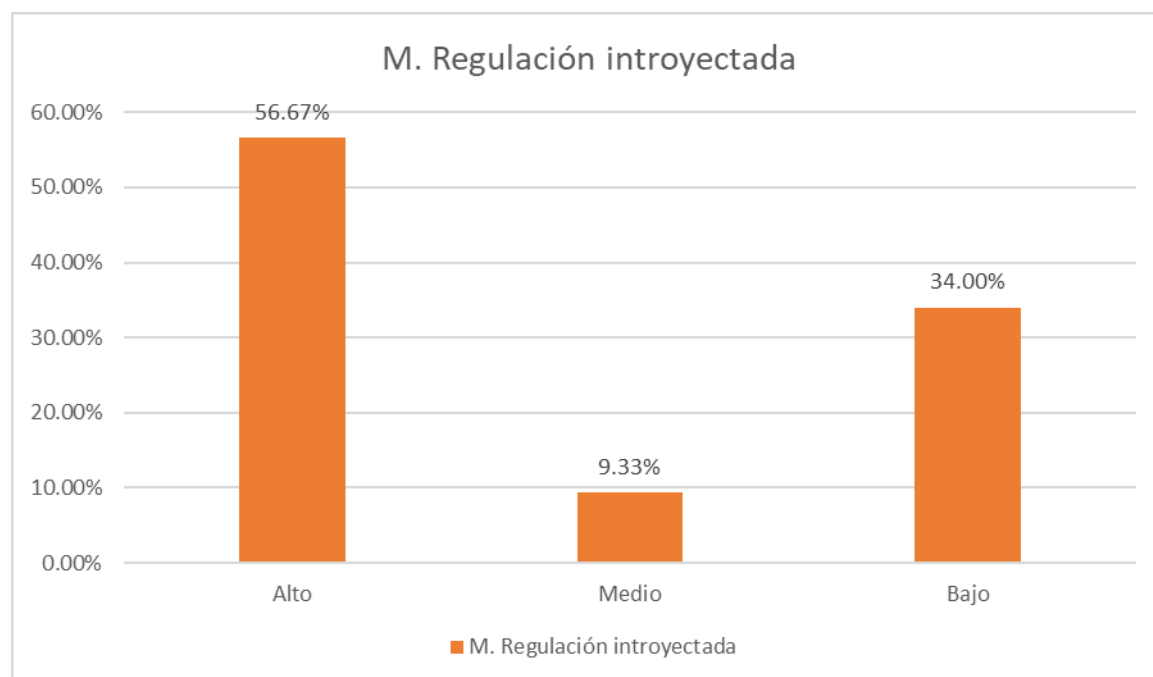
**Tabla 13**

Frecuencia de la motivación laboral en la dimensión regulación introyectada en trabajadores del área Pyme de un banco privado – Trujillo.

	M. Regulación introyectada			
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje valido	Porcentaje acumulado
Alto	85	56.67%	56.67%	56.67%
Medio	14	9.33%	9.33%	66.0%
Bajo	51	34.0%	34.0%	100%
Total	150	100%	100%	

*Nota: Datos procesados en SPSS V. 27*

**Figura N° 8**



En la tabla 13 se manifiesta que el 56.67% de los trabajadores muestran un nivel alto en motivación laboral en la dimensión regulación introyectada, mientras el 34% de los trabajadores muestran un nivel bajo y el 9.33% presenta un nivel medio. Con lo que se interpreta que hay un total de 43.33% asesores Pyme que no se encuentran realmente motivados respecto a la regulación introyectada con la organización, es decir que no les motiva su propio pensamiento ni destacar por una cuestión de competitividad ni valores.

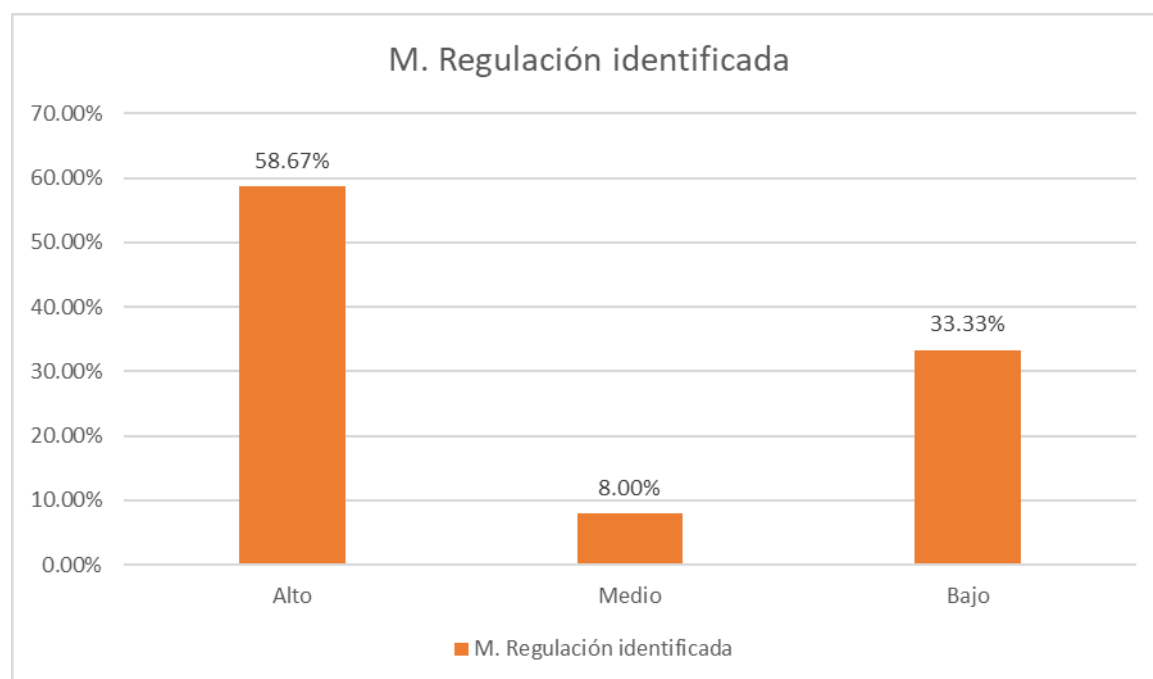
**Tabla 14**

Determinar la motivación laboral en la dimensión regulación identificada en trabajadores del área Pyme de un banco privado – Trujillo.

M. Regulación identificada				
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje valido	Porcentaje acumulado
Alto	88	58.67%	58.67%	58.67%
Medio	12	8.0%	8.0%	66.67%
Bajo	50	33.33%	33.33%	100%
Total	150	100%	100%	

*Nota: Datos procesados en SPSS V. 27*

**Figura N° 9**



En la tabla 14 se determina que el 58.67% de los trabajadores muestran un nivel alto en motivación laboral en la dimensión regulación identificada, mientras el 33.33% de los trabajadores muestran un nivel bajo y el 8% presenta un nivel medio. Con lo que se interpreta que hay un total de 41.33% asesores Pyme que no se encuentran realmente motivados respecto a la regulación identificada con la organización, es decir que no les motiva el esfuerzo que pueden anteponer en un trabajo por el simple hecho de cumplirlo eficazmente.



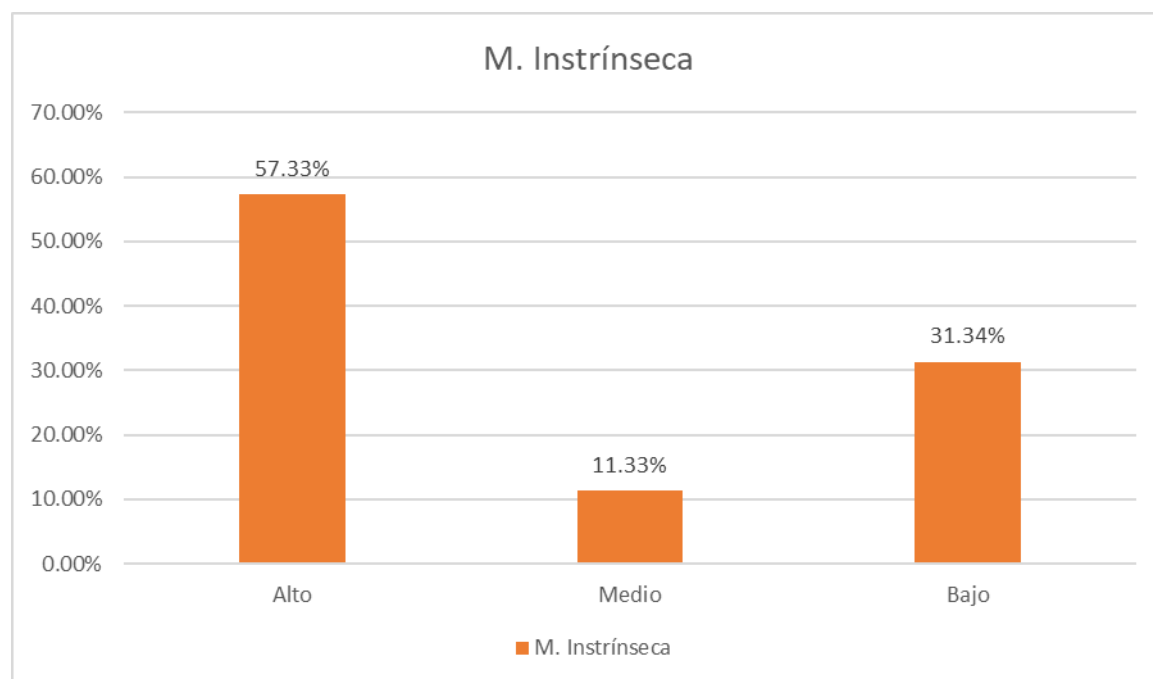
**Tabla 15**

Frecuencia de la motivación laboral en la dimensión regulación intrínseca en trabajadores del área Pyme de un banco privado – Trujillo.

M. Intrínseca				
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje valido	Porcentaje acumulado
Alto	86	57.33%	57.33%	57.33%
Medio	17	11.33%	11.33%	68.66%
Bajo	47	31.34%	31.34%	100%
Total	150	100%	100%	

*Nota: Datos procesados en SPSS V. 27*

**Figura N° 10**



En la tabla 15 se define que El 57.33% de los trabajadores muestran un nivel alto en motivación laboral en la dimensión intrínseca, mientras el 31.34% de los trabajadores muestran un nivel bajo y el 11.33% presenta un nivel medio. Con lo que se interpreta que hay un total de 42.67% asesores Pyme que no se encuentran realmente motivados intrínsecamente con la organización, es decir que no les motiva internamente las funciones que realizan ni les parece interesante.

## 4.2. Análisis de normalidad

Según De la Lama et al. (2022), la prueba de normalidad es la certificación o prueba que puede determinar dos tipos de resultados sobre las hipótesis: Nula ( $H_0$ ) y la hipótesis alterna ( $H_i$ ) lo que permite saber si aplicar estadística paramétrica o no paramétrica.

Por lo que en este caso se aplica la prueba de normalidad, del compromiso organizacional y la motivación laboral en trabajadores del área Pyme de un banco privado – Trujillo a continuación:

**Tabla 16**

	Kolmogorov-Smirnov			Decisión
	Estadístico	gl	(p) Sig.	
Motivación Laboral	0.104	150	0.000	No normalidad
Compromiso organizacional	0.150	150	0.000	No normalidad
Afectivo	0.278	150	0.000	No normalidad
Normativo	0.294	150	0.000	No normalidad
De continuidad	0.246	150	0.000	No normalidad

*H<sub>0</sub>: los datos provienen de una distribución normal ( $p > 0.05$ )*

*H<sub>i</sub>: los datos no provienen de una distribución normal ( $p < 0.05$ )*

Al tener más de 50 en la data por cada grupo, se recomienda usar la prueba de normalidad del Kolmogorov-Smirnov, ya que permite evaluar la distribución normal de la recolección de datos, asimismo se observa que existe grupos con distribución no normal, es decir con una significancia menor a 0.05 ( $p < 0.05$ ). (De la Lama et al., 2022).

Por lo que podemos concluir: los datos no presentan una distribución normal, por ello se efectuará el uso de pruebas no paramétricas, la base es a través del objetivo de la presente investigación, la cual es referencial a la correlación entre ambas variables, manteniendo una escala ordinal, asimismo se realiza la categorización, el cálculo de las variables y las dimensiones de ellas, utilizándose la estadística inferencial. (Martínez et al. 2009).

### 4.3. Análisis inferencial

Según De la Lama et al. (2022), el análisis inferencial permite que se pueda medir sistemáticamente con herramientas necesarias la muestra de una población determinada de la que se requiere investigar.

Por lo que se efectúa el análisis de la hipótesis general y específicas del compromiso organizacional y la motivación laboral en trabajadores del área Pyme de un banco privado – Trujillo a continuación:

**Tabla 17**

Relación entre el compromiso organizacional y la motivación laboral en trabajadores del área Pyme de un banco privado – Trujillo.

		Motivación Laboral	Compromiso organizacional
<b>Rho de Spearman</b>	Motivación Laboral	Coefficiente de correlación	1.000
		Sig. (bilateral)	0.670*
		N	150
	Compromiso organizacional	Coefficiente de correlación	0.670*
		Sig. (bilateral)	0.000
		N	150

\*. La correlación es significativa en el nivel 0,05.

*Nota: Datos procesados en SPSS V. 27*

El coeficiente determinado de Rho de Spearman tuvo como resultado un 0.670, el cual manifiesta una correlación positiva moderada, en otras palabras, a mayor compromiso organizacional, mayor será la motivación laboral en los colaboradores.

Asimismo, con un valor definido de probabilidad ( $p = 0.000$ ), el cual es inferior al valor 0.05, por lo que, se toma la decisión de rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna. Se concluye en lo siguiente: Existe relación entre el compromiso organizacional y la motivación laboral en trabajadores del área Pyme de un banco privado – Trujillo.

**Tabla 18**

Relación entre el compromiso afectivo y la motivación laboral en trabajadores del área Pyme de un banco privado – Trujillo.

			Motivación Laboral	Compromiso Afectivo
<b>Rho de Spearman</b>	Motivación Laboral	Coeficiente de correlación	1.000	0.374*
		Sig. (bilateral)		0.001
		N	150	150
	Compromiso Afectivo	Coeficiente de correlación	0.374*	1.000
		Sig. (bilateral)	0.001	
		N	150	150

\*. La correlación es significativa en el nivel 0,05.

*Nota: Datos procesados en SPSS V. 27*

El coeficiente definido de Rho de Spearman se obtuvo un 0.374, lo que indica una correlación positiva baja, por lo cual se establece que, a mayor compromiso afectivo, mayor la motivación laboral en los trabajadores.

Asimismo, con un valor claro de probabilidad ( $p = 0.001$ ), lo cual es inferior al valor 0.05, se confirma que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. Se concluye: Existe relación entre el compromiso afectivo y la motivación laboral en trabajadores del área Pyme de un banco privado – Trujillo.

**Tabla 19**

Relación entre el compromiso normativo y la motivación laboral en trabajadores del área Pyme de un banco privado – Trujillo.

			Motivación Laboral	Compromiso Normativo
<b>Rho de Spearman</b>	Motivación Laboral	Coefficiente de correlación	1.000	0.367*
		Sig. (bilateral)		0.000
		N	150	150
	Compromiso Normativo	Coefficiente de correlación	0.367*	1.000
		Sig. (bilateral)	0.000	
		N	150	150

\*. La correlación es significativa en el nivel 0,05.

*Nota: Datos procesados en SPSS V. 27*

El coeficiente obtenido de Rho de Spearman fue de 0.367, el cual asegura una correlación positiva baja, por lo que se manifiesta que, a mayor compromiso normativo, mayor será la motivación laboral en los trabajadores.

Asimismo, con un valor que mantiene de probabilidad ( $p = 0.000$ ), el que es inferior al valor 0.05, se establece la decisión de rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna. Por lo tanto se concluye que: Existe relación entre el compromiso normativo y la motivación laboral en trabajadores del área Pyme de un banco privado – Trujillo.

**Tabla 20**

Relación entre el compromiso de continuidad y la motivación laboral en trabajadores del área Pyme de un banco privado – Trujillo.

			Motivación Laboral	Compromiso de continuidad
<b>Rho de Spearman</b>	Motivación Laboral	Coefficiente de correlación	1.000	0.523*
		Sig. (bilateral)		0.001
		N	150	150
	Compromiso de continuidad	Coefficiente de correlación	0.523*	1.000
Sig. (bilateral)		0.001		
	N	150	150	

\*. La correlación es significativa en el nivel 0,05.

*Nota: Datos procesados en SPSS V. 27*

En el resultado correlacional el coeficiente efectuado a través del Rho de Spearman que se obtuvo fue de 0.523, el que confirma una correlación positiva moderada, en otras palabras, se determina que, a mayor compromiso de continuidad, mayor será la motivación laboral en los trabajadores.

Asimismo, con un valor de probabilidad ( $p = 0.001$ ), siendo inferior al valor 0.05, tomando la decisión de rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna. Se concluye que: Existe relación entre el compromiso de continuidad y la motivación laboral en trabajadores del área Pyme de un banco privado – Trujillo.

## V. DISCUSIÓN

En el presente estudio se demuestran los resultados de Compromiso Organizacional y Motivación Laboral, los cuales de manera específica han demostrado un promedio de 68% de colaboradores que se encuentran con un nivel alto de compromiso y motivación, mientras que el 32% no está seguro o se encuentra en un nivel bajo, esto demuestra que ambas variables están interconectadas, tal como indica Treviño y López (2022) determinando en la teoría Burnout de Maslach, la cual refiere al agotamiento laboral, que es muy importante percibirlo para poder atacar de raíz y encontrar nuevamente los requerimientos del trabajador, manteniendo un enfoque humanista.

Asimismo, como indica Coronado, et al. (2020), las dimensiones dentro del compromiso organizacional existen a través de comportamientos, pueden variar en el tiempo y no siempre los resultados podrán ser positivos, por lo que es necesario que las empresas no permanezcan con una sola forma de trabajo, los modelos laborales van variando día con día, ya que la experiencia, el conocimiento y la evolución en cada individuo permite que las organizaciones puedan mantener un constante movimiento, tanto en la rentabilidad como en su activo humano, ya que son más exigentes, no solo con sus derechos y beneficios, sino también con lo que la empresa le puede otorgar a nivel personal, ya sea reconocimiento, ascensos, clima y cultura organizacional.

De la misma manera Muñoz, et al. (2022), tuvo como resultados que un 66.7% está medianamente comprometida con la organización, haciendo énfasis a la preocupación dentro de área de recursos humanos, ya que dentro del cumplimiento y meta propuesta durante el presente año, se enfocaban en un porcentaje mayor, por lo que concluyeron estar frente a una parálisis de satisfacción, donde los trabajadores no se sienten totalmente vinculados con la empresa, lo que dejó como resultado la aplicación de su instrumento de Meyer y Allen, por lo que como plan de acción definen que pueda existir un mayor trabajo fraternal y de clima para que los aciertos y desaciertos efectuados hasta el momento sean el ápice o inicio de lo que se necesita en las empresas, compromiso, lealtad y potenciar al activo humano, empoderarlo.

Por consiguiente, dentro de los resultados inferenciales que se obtuvieron se determina que existe relación entre compromiso organizacional y motivación laboral, donde el coeficiente correlacional Rho definió el resultado de 0.670 y el p valor de  $0.000 < 0.05$ , brindando una correlación positiva moderada. Dicho resultado se basa en el estudio de Quintana (2018) en el que como resultados finales se efectuó un Rho de 0.636 y un p valor de  $0.000 < 0.05$ , determinando, según autor que, la existencia de una correlación positiva moderada, es decir que a mayor compromiso mayor motivación. Definitivamente dentro de una organización se termina influyendo en un colaborador para que tanto el compromiso como la motivación sean parte crucial de sus valores y principios. Asimismo, dichos resultados se vinculan al artículo de Piedimonte y Depaula (2018) que definen la teoría Maslow el que determina un enfoque conductista, humanista y cognitivo, siendo centro importante del comportamiento del trabajador ante diversas vicisitudes y circunstancias de alto impacto en las empresas.

Por ello Quintana (2018) comentan que en las organizaciones no solo existe la motivación laboral, sino también los valores, lo cual se enfoca directamente a diferentes conductas que tienen los individuos, concluyendo que la manera más duradera que puede tener un colaborador dentro de la organización es cuando se siente vinculado con la empresa, no solo el tener un buen rendimiento y saber hacer sus funciones, sino proyectarse con los objetivos y visión organizacional.

Además, se determina un Rho de 0.374 y un p valor de  $0.001 < 0.05$ , lo cual determina una correlación positiva baja, es decir que existe relación entre compromiso afectivo y motivación laboral, tal como el estudio de Ciriaco (2021) en el que el Rho de 0.571 y un p valor de  $0.000 < 0.05$  definiendo una correlación moderada positiva, es decir que existe relación significativa entre compromiso afectivo y motivación laboral en los colaboradores. Dentro de las empresas es importante definir qué tanta lealtad existe, asimismo se refleja el vínculo emocional que se ha creado entre la organización y el activo humano, lo cual es parte importante de la retención que puede llegar a tener. Por lo que con los resultados anteriormente mencionados se valida con la investigación de Montoya (2014) la teoría disonancia cognitiva estableciendo el enfoque actitudinal y conductista relacionado a la aplicación de Meyer y Allen, el que se tiene como finalidad



asegurar la actitud de los trabajadores frente a inconsistencias, es decir la reacción a corto y largo plazo y qué tanta repercusión tiene en su rendimiento y retención en la organización.

Con respecto a lo mencionado Baez et al. (2018) comentan que dentro del compromiso organizacional existe siempre un objetivo en común, el cual es disminuir en lo posible el abandono laboral de activos humanos con talento, por lo que se ha hecho diversos estudios con herramientas tangibles e intangibles, ya sean incentivos económicos, socioculturales, clima, personales, infraestructura, entre otros, todos fueron efectivos, sin embargo, el centro se basó en el interno, el cual mantiene al colaborador conectado con la empresa y permite una productividad intensa y a largo plazo.

De la misma forma, Cavalcante, et al. (2022) tuvieron resultados avalando al compromiso afectivo, ya que dentro de la organización se presentaba una herramienta estratégica determinada como RSE, lo que al efectuar el estudio se determinó que existía mayor impacto en dicha dimensión, había una brecha grande y significativa. Consideran necesario que los trabajadores se sientan comprometidos, no solo en una de sus ramas, sino en todas, para que exista una unión permanente, y que esto debe aplicarse para todos los talentos humanos que la empresa necesita para liderar puestos importantes, a su vez esto permitirá definir su comportamiento a través de la consecuencia de la motivación y el desempeño que se necesita.

Por otro lado, se establece un Rho de 0.367 y un p valor de  $0.000 < 0.05$ , lo cual determina una correlación positiva baja, es decir que existe relación entre compromiso normativo y motivación laboral, tal como el estudio de Cayanchi (2021) en el que el Rho de 0.361 y un p valor de  $0.011 < 0.05$  definiendo una correlación baja, es decir que a mayor compromiso normativo mayor motivación laboral. En las empresas las normas y políticas son de suma importancia, las cuales son parte del compromiso y motivación que pueden formar profesionalmente al colaborador. Por lo que según Orozco, et al. (2022) confirman la teoría: Psicología positiva, Autogénesis y Humanismo, expresando y predominando las emociones y sentimientos de los trabajadores, ante la

normatividad en una organización, lo cual es fundamental ya que tiene un efecto colectivo en el ámbito personal y laboral, obteniendo un enfoque humanista.

Por consiguiente, Prieto et al. (2021) menciona que dentro del compromiso normativo existe una fuerte y avanzada escala de medición, la cual permite comparar y describir cuán importante y crucial es en una empresa, para que de esta manera pueda existir una toma de decisiones enfocada a un plan estratégico con el que se puedan aplicar o crear herramientas que genere éxito en el ámbito profesional, ya que en los últimos años hay mucha competencia en diversos rubros, el mercado es más diverso y los individuos tienen más oportunidades, manteniendo competencias y habilidades que las empresas tienen en cuenta y están en la búsqueda, al igual que dentro de los canales digitales se presentan más ofertas que antes.

De similar manera Cárdenas, et al. (2022), dentro de sus resultados tuvieron el hallazgo de la teoría organizacional del apoyo, dentro del que se desarrolla al punto de percepciones, de medir el valor, la contribución y el desarrollo que la empresa les da a los colaboradores, cómo radica y cómo ejerce y cómo se mantiene en el tiempo y/o evoluciona, por ello es que las dimensiones del compromiso son cruciales en el desarrollo y evolución de las organizaciones, ya que son un punto de partida que es crucial definir si son a través de beneficios tangibles, emocionales, vivenciales, entre otros. Concluyeron que el compromiso normativo era el resultado de las otras dos dimensiones, ya que si se manifiesta el afecto y la promesa de continuidad puede haber una lealtad arraigada a la norma, que se sienta que hay un deber y un derecho.

Por último, se establece un Rho de 0.523 y un p valor de  $0.001 < 0.05$ , lo que define la correlación positiva moderada, por lo que se establece que existe relación entre compromiso de continuidad y motivación laboral, así como se señaló en el estudio de Romero (2021) que obtuvo un Rho de 0.451, implicando que los colaboradores dan evidencia de sentirse asociados dentro de la empresa con compromiso y motivación. Por ende, las organizaciones tienen que mantener recursos y herramientas estratégicas, no solo tangibles, sino también necesitan crear un plan de acción que permita generar un crecimiento profesional y personal a los trabajadores. Dichos resultados se basan en Macías y Vanga (2021) en la

que definen la teoría y enfoque conductista centrándose en un análisis de conciencia y comportamiento enfocado en logros actitudinales y psicológicos, desarrollándose el método de la introspección.

Así como fundamentó Quispe et al. (2019), una empresa que logró llegar a su objetivo no pudo haberlo hecho solo con tecnología, requiere la suficiencia humana para alcanzar y sobrepasar metas propuestas, por lo que es importante que existan factores motivacionales, ya que solo de esta manera dentro de la dimensión de compromiso de continuidad existirá una fuerte síntesis colaboradores contentos, los cuales podrán desarrollarse en la organización, es importante tener en claro que se debe promover recursos dinámicos en todas las áreas, desde Recursos Humanos como también la gerencia y/o jefes directos de los asesores que aún están formando línea de carrera, ya que será mérito directo de ellos el forjar el colaborador una pieza clave en la empresa, siendo importante para la misma, para sus objetivos y los principios impuestos.

En vista de los resultados que se obtuvieron, se refleja que el compromiso afectivo y normativo se debe seguir trabajando ya que mantiene un bajo perfil, sin embargo el compromiso de continuidad es pieza clave con la que se puede trabajar, ya que está directamente relacionado con la motivación laboral y se está desembocando en los colaboradores, por lo que se mantiene fuertemente gracias al énfasis que efectúan los líderes y la consistencia del comité de capacitación, sin embargo aún mantiene un porcentaje límite, y la otra parte no está siendo efectiva, por lo que es importante entender y reconocer el motivo de ello.

Siendo similar a lo que menciona Salvador y Sánchez (2018) que el desempeño laboral es 100% real a través de la forma de trabajo adquirida, es decir a través del aprendizaje familiar, amical o laboral, por lo que es necesario saber predeterminar a las personas que harán frente en las empresas, es decir saber escoger el potencial postulante desde un inicio y así, al reconocer sus necesidades y comportamiento, efectuar un plan de acción determinado en el que se centrará desde la inducción hasta la fuente de trabajo, la cual debe estar abierta a aprendizaje, retos y en un corto plazo un cambio de puesto, enfocado a proyectarse en la empresa a futuro.

De la misma manera, Paredes y Quiroz (2021) dentro de sus resultados, se refleja que el compromiso favorece a las organizaciones, no solo al desarrollo de sus empleados, al rendimiento y rentabilidad de la organización, sino también al ambiente y cultura del negocio, asimismo, determinan que esto se debe a diversos componentes y herramientas que se establecen desde el inicio de la contratación, ya que los líderes cumplen un rol necesario para el desenvolvimiento de los trabajadores, esto mantiene y demuestra una evidencia significativa en el nivel de trabajo, lo cual está orientado a resultados, a cumplir y superar expectativas en las metas trazadas, por otro lado, hay que mantener este tipo de comunicación para que exista una autorrealización a cierto punto de la evolución de los colaboradores, empiecen a ser autónomos y establezcan por sí mismos objetivos personales y profesionales, siempre enfocados en la empresa, y con esto se sientan parte de ella.

Finalmente, Zuta, et al. (2018) comentan que existe complejidad en la mente y por ende en el accionar de los individuos, ya que de acuerdo a diversas interacciones o elementos externos pueden reaccionar e interpretar de diferentes maneras, esto implica que estrategias organizacionales pueden ser percibidas positiva o negativamente, por lo que se sugiere que de manera prioritaria se establezca un propósito y flujo ordenado al adquirir nuevos talentos, en el que se pueda conocer, no solo sus metas personales, sino también las que tiene dentro de la organización, con la intención que, desde el inicio, exista el reconocimiento de las necesidades y el camino que los trabajadores tienen pensado, así pueda efectuarse estrategias individuales y luego se puedan proponer las grupales, segmentándolos por comportamientos, resultados, indicadores, entre otros y saber con quiénes se debe trabajar a largo plazo.

## VI. CONCLUSIONES

- Primera:** De acuerdo con los resultados el objetivo propuesto general, se determina que existe relación entre el Compromiso Organizacional y Motivación Laboral en trabajadores del área Pyme de un banco privado, efectuándose una correlación directa y moderada entre ambas variables.
- Segunda:** Asimismo, en el primer planteamiento específico, se determina que existe relación entre el Compromiso Afectivo y Motivación Laboral en trabajadores del área Pyme de un banco privado, efectuándose una correlación positiva baja y moderada.
- Tercera:** Por otro lado, en el segundo objetivo específico, se determina que existe relación entre el Compromiso Normativo y Motivación Laboral en trabajadores del área Pyme de un banco privado, efectuándose una correlación positiva baja y moderada.
- Cuarta:** Por último, en la tercera propuesta específica, se determina que existe relación entre el Compromiso de Continuidad y Motivación Laboral en trabajadores del área Pyme de un banco privado, efectuándose una correlación positiva y moderada.

## VII. RECOMENDACIONES

**Primera:** Para la primera recomendación se esclarece que el compromiso está interrelacionado con la motivación, por lo que el área de Gerencia Zonal debe, a primera instancia, remarcar las funciones, remuneraciones y beneficios en forma clara y certificada, para que los colaboradores tengan y sepan cuáles son las oportunidades y mejoras que pueden adquirir en la empresa, asimismo impartir la misión y visión de manera intensiva con los líderes primordiales y de esta manera puedan replicarlo constantemente en sus reuniones semanales y mensuales.

**Segunda:** Con respecto al compromiso afectivo que está relacionado con la motivación laboral se debe mantener el incentivo emocional y de reconocimiento, por lo que se recomienda a la Subgerencia adjunta de Líneas especializadas que pueda impartir comités de fraternidad entre los colaboradores, tanto líderes como asesores, por lo menos de manera mensual, donde existan dinámicas que permita reconocer más a la organización, lo que quiere lograr y sobre todo la importancia de su activo humano.

**Tercera:** Asimismo, para el compromiso normativo que se encuentra relacionado con la motivación laboral es importante que se mantenga siempre presente los 5 principios de la organización que hacen alusión, no solo a la parte de normas y políticas, sino también a las habilidades blandas y ética que debe conllevar los trabajadores, esto a través de las reuniones diarias que se presentan a través de la Supervisión de líneas especializadas, los cuales son parte crucial promover la cultura que compromete a los colaboradores.

**Cuarta:** Por último, de acuerdo con el compromiso de continuidad y su relación con la motivación laboral, se recomienda que el área de Asesoría especializada pueda efectuar talleres de crecimiento profesional,

personal, liderazgo y coaching, ya que los colaboradores necesitan afianzar más el compromiso que los retiene dentro de la organización, aprovechando oportunidades y proyectarse con la organización hacia ascensos o diversificarse en diversos puestos dentro de la misma.

## REFERENCIAS

- Álvarez, M., Fernández-Cueva, A., Larrea, J.A. y Cucho, I. (2022). School management factors in organizational commitment in an educational network in Peru. *Revista de Ciencias Sociales*. 28(5), 145-157. <https://www.scopus.com/record/display.uri?eid=2-s2.0-85131451323&doi=10.31876%2frcs.v28i.38152&origin=inward&txGid=b27d3cf960cb0a3520f7504c85dde53d>
- Baez-Santana, R. A., Zayas-Agüero, P. M., Velázquez-Zaldívar, R. y Lao-León, Y. O. (2018). Conceptual model of organizational commitment in Cuban enterprises, *Revista Ingeniería Industrial*, XL(1), 14-23. <https://www.redalyc.org/journal/3604/360458834003/>
- Barra, M.A.Q., Lora-Loza, M., Cedrón-León, Y., Rodríguez-Vega, J., Barra, F.S.Q. y Castillo-Castro, V. (2021). Motivation and Job Performance at the Regional Health Management of La Libertad During COVID-19. *Conference Paper*. 207, 592-597. [https://www.scopus.com/inward/record.uri?eid=2-s2.0-85135006136&doi=10.1007%2f978-3-031-04435-9\\_63&partnerID=40&md5=60f7f5779757f9c6583c40e332be9a7d](https://www.scopus.com/inward/record.uri?eid=2-s2.0-85135006136&doi=10.1007%2f978-3-031-04435-9_63&partnerID=40&md5=60f7f5779757f9c6583c40e332be9a7d)
- Cantú, J. L., y Torres, F. (2020). MOTIVACIÓN Y SATISFACCIÓN LABORAL EN UNA ORGANIZACIÓN DE SERVICIOS SIN FINES DE LUCRO. *Revista científica Diamante*, 45(12), 549-555. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=33965363002>
- Cárdenas-Tapia, V.R., Paredes-Pérez, M.A.J., Sánchez-Rojas, P.M. y Alania-Contreras, R.D. (2022). Training and development of management skills programs to improve the organizational commitment of civil servants in a Peruvian municipality in times of covid-19. *Revista Conrado*. 18(85). [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1990-86442022000200435&lang=es](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1990-86442022000200435&lang=es)
- Cavalcante-Queiroz, G., Cavalcanti-Sá de Abreu, M. y Pedro-Reboucas, S.M.D. (2022). PRÁTICAS RESPONSÁVEIS REFORÇAM O COMPROMETIMENTO ORGANIZACIONAL DOS EMPREGADOS? UM ESTUDO DAS EMPRESAS



TÊXTEIS BRASILEIRAS. *Revista administración de empresas*. 65(2).  
<https://doi.org/10.1590/S0034-759020220504>

Cayanchi, C. M. (2021) *Motivación laboral y compromiso organizacional en colaboradores del servicio de rehabilitación de la Clínica San Juan de Dios Lima, 2021* [tesis de maestría, Universidad César Vallejo] Repositorio institucional UCV. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/91886>

Chenet-Zuta, M. E., Bollet-Ramírez, F., Vargas-Espinoza, J. L., y Canchari-Fierro, Y. E.(2019). Motivación y desempeño laboral en docentes de la facultad de enfermería de la universidad nacional de Huancavelica-Perú, *Revista de Investigación científica*, 4(3)  
[https://scholar.googleusercontent.com/scholar?q=cache:YwhJI0cl2rMJ:scholar.google.com/+motivacion+laboral+peru&hl=es&as\\_sdt=0,5&as\\_ylo=2018&as\\_yhi=2022](https://scholar.googleusercontent.com/scholar?q=cache:YwhJI0cl2rMJ:scholar.google.com/+motivacion+laboral+peru&hl=es&as_sdt=0,5&as_ylo=2018&as_yhi=2022)

Ciriaco, W. J. (2021) *Motivación laboral y compromiso organizacional en los colaboradores de la empresa Agroindustrias San Jacinto, Nepeña – 2021* [tesis de maestría, Universidad César Vallejo] Repositorio institucional UCV.  
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/83786>

Chiang, M. y Candia, F. (2021). Las creencias afectan al compromiso organizacional y la satisfacción laboral. Un modelo de ecuaciones estructurales. *Revista Científica de la UCSA*, 8(1) <https://doi.org/10.18004/ucsa/2409-8752/2021.008.01.014>

Coppari, N. B., Cudas, G., López, H., Martínez, U., Martínez, L., Bagnoli, L. y Montanía, M. (2018). Validez y confiabilidad del cuestionario de tecnoestrés en estudiantes paraguayos. *Perspectivas en Psicología: Revista de Psicología y Ciencias Afines*, 15(2),40-55.  
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=483558849004>

Coronado-Guzmán, G., Valdivia-Velasco, M., Aguilera-Dávila, A. y Alvarado-Carrillo, A. (2020). Organizational Commitment: Antecedents and Consequences, *Revista Conciencia tecnológica*, 60(1), 01-15.  
<https://www.redalyc.org/journal/944/94465715006/>

- Cuello-Conrado J. y Seid, G. (2021). Aprender Metodología de la Investigación: los estudiantes de Sociología ante una materia extraña. *Revista Latinoamericana de Estudios Educativos (México)*, *LI(2)*,133-150. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=27065158002>
- De la Lama-Zubirán, M. A., De la Lama-Zubirán, P. y De la Lama-García, A. (2022). Los instrumentos de la investigación científica. *Revista Horizonte de la Ciencia*, *12(22)*,189-202. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=570969250014>
- Fonseca-Herrera, C. E., Cruz-Torres, L., Chacón G. y Jessica M. G. (2019). Validación del instrumento de compromiso organizacional en México: evidencias de validez de constructo, criterio y confiabilidad. *Revista de Psicología*, *37(1)*, 7-29. <http://dx.doi.org/10.18800/psico.201901.001>
- Gheitani, A., Imani, S., Seyyedamiri, N. y Foroudi, P. (2019). Mediating effect of intrinsic motivation on the relationship between Islamic work ethic, job satisfaction, and organizational commitment in banking sector, *12(1)*, 76-95. <https://doi.org/10.1108/IMEFM-01-2018-0029>
- Gordillo-Cortaza, J. D., Encalada-Calero, F., Feraud-Ibarra F.V., Roque-Quezada J. C., Quintana-Columbus, R. L., Plaza-Plaza, J. A., Castro-Mattos, M. A., Falquez-García, C. I. y Meza-Solorzano, D. Y. (2021). Evaluación de la capacidad discriminativa de los indicadores antropométricos y su relación predictiva de diabetes en trabajadores de salud del Hospital Universitario de Guayaquil - Ecuador. *Revista de la facultad de medicina humana* *21(3)* <https://doi.org/10.25176/RFMH.v21i3.3758>
- Hernández-Colón, M., (2021). Relación entre el estilo de liderazgo del director escolar y la motivación de los maestros y maestras de la generación millennials, *Revista Educación*, *30(58)*. [http://www.scielo.org.pe/scielo.php?pid=S1019-94032021000100188&script=sci\\_abstract](http://www.scielo.org.pe/scielo.php?pid=S1019-94032021000100188&script=sci_abstract)
- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, P. (2014). Metodología de la investigación (6a. ed.). México D.F. McGraw-Hill. <https://www.uca.ac.cr/wp-content/uploads/2017/10/Investigacion.pdf>

- Hurtado-Talavera, F. J. (2020). Fundamentos Metodológicos de la Investigación: El Génesis del Nuevo Conocimiento. *Revista Scientific*, 5(16),99-119. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=563662985006>
- Simao-Kaveski, I. D. y Beuren, I. M. (2022). Influência da motivação intrínseca e da cultura organizacional no comprometimento afetivo em empresas familiares: controles formais e informais como mediadores. *Revista Innovar*, 32(84). <http://dx.doi.org/10.15446/innovar.v32n84.99681>
- Long, C.P. (2018). To control and build trust: How managers use organizational controls and trust-building activities to motivate subordinate cooperation, 70, 69-91. <https://doi.org/10.1016/j.aos.2018.05.006>
- López-Martínez, O. e Ibarra-Cisneros M. A. (2019). Diseño de instrumento para medir motivación laboral y compromiso organizacional en personal operativo de SIDUE. *Revista VinculaTégica* 2(13). 5-15. [http://www.web.facpya.uanl.mx/vinculategica/vinculategica\\_5\\_2/A.39%20Dise%C3%B1o%20de%20un%20instrumento%20SIDUE.pdf](http://www.web.facpya.uanl.mx/vinculategica/vinculategica_5_2/A.39%20Dise%C3%B1o%20de%20un%20instrumento%20SIDUE.pdf)
- Macías-García, E. K. y Vanga-Arvelo, M. G. (2021). Clima organizacional y motivación laboral como insumos para planes de mejora institucional. *Revista Venezolana de Gerencia*, 26(94), 548-567. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=29069612005>
- Martínez-Ortega, R. M., Tuya-Pendás, L. C., Martínez-Ortega, M., Pérez-Abreu, A. y Cánovas, A. M. (2009). EL COEFICIENTE DE CORRELACION DE LOS RANGOS DE SPEARMAN CARACTERIZACION. *Revista Habanera de Ciencias Médicas*. 8(2). [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1729-519X2009000200017](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1729-519X2009000200017)
- Matas, A. (2018). Diseño del formato de escalas tipo Likert: un estado de la cuestión. REDIE. *Revista Electrónica de Investigación Educativa*, 20(1),38-47. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=15557149004>
- Montoya, E.M. (2014) *Validación de la escala de compromiso organizacional de Meyer y Allen en trabajadores de un contact center* [tesis de maestría,

Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas] Repositorio institucional UPC.  
<http://hdl.handle.net/10757/581494>

Muñoz-Palomar, D.M., Vázquez-De la Cruz, P.J., Roque-Martínez, K.P., Aguilar-Ramírez, M.G., Cajero-Dimas, A., Delgado-Pardo, J.G. y Compeán-Padilla, V. (2022). Work satisfaction and organizational commitment in nursing substitutes of a general hospital. 16(2).  
[https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1988-348X2022000200004&lang=es](https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1988-348X2022000200004&lang=es)

Nava-Soto, M. I., García-Uribe, E. F. y Ramos-Rubio, P. (2022). Modelo Predictivo de Predisposición y Compromiso Organizacional, *Revista de Investigación administrativa*, 51(130), 52-55. <https://doi.org/10.35426/iav51n130.02>

Neyra-Vilcarromero, M., Aliaga-Jimenez, B. K., Burgos-Chavez, V. S., y Álvarez-Manrique, V. D. (2020). Validación del instrumento compromiso organizacional "CO" en docentes de diversas instituciones UGEL 006, Lima, 2020. *Revista De Investigación Valor Agregado*, 7(1), 11 - 21.  
<https://doi.org/10.17162/riva.v7i1.1412>

Orozco, M. G., Bravo, H. R., Ruvalcaba, N. A., González, M. A. y Vázquez, J. C. (2022). Socialización organizacional y salud mental positiva ocupacional como predictores del compromiso organizacional en docentes de educación superior, *Revista colombiana de Psicología*, 25(1), 47-49.  
<https://doi.org/10.14718/acp.2022.25.1.4>

Paredes-Floril, P. R. y Quiroz-Diaz, J. G. (2021). Correlación entre clima organizacional y desempeño laboral en las principales cadenas ecuatorianas de supermercados. *Revista San Gregorio* 1(46), 81-93.  
[http://scielo.senescyt.gob.ec/scielo.php?script=sci\\_abstract&pid=S2528-79072021000200081&lng=es&nrm=i](http://scielo.senescyt.gob.ec/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S2528-79072021000200081&lng=es&nrm=i)

Peña-Rivas, H. C. y Villón-Perero, S. G. (2018). Motivación Laboral. Elemento Fundamental en el Éxito Organizacional, *Revista Científica*, 3(7), 177-192.  
<https://doi.org/10.29394/Scientific.issn.2542-2987.2018.3.7.9.177-192>

- Piedimonte, F. R. y Depaula, P.D. (2018). Motivación y Valores relativos al Trabajo en Bomberos Voluntarios y Remunerados argentinos. *Revista Liberabit*. 24(2), 277-294. <http://www.scielo.org.pe/pdf/liber/v24n2/a08v24n2.pdf>
- Pizarro-Ruz, J., Fredes-Collarte, D., Inostroza-Peña, C. y Torreblanca-Urbina, E. (2019). Motivación, satisfacción laboral y estado de flow en los trabajadores de la salud. *Revista Venezolana de Gerencia*, 24(87), 843-859. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=29060499013>
- Plasencia-Soler, J. A., Marrero-Delgado, F. y Nicado-García, M. (2023). METODOLOGÍA PARA CONTRIBUIR A LA SOSTENIBILIDAD DESDE EL PROCESO DE DIRECCIÓN ESTRATÉGICA. *Revista Ciencias Administrativas*, (21) <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=511671820005>
- Puma, M. y Estrada, E. (2020). La motivación laboral y el compromiso organizacional. *Revista Ciencia y Desarrollo*, 23(3), 46-53. <http://dx.doi.org/10.21503/cyd.v23i3.2141>
- Prieto-Díez, F., Postigo, A., Cuesta, M. y Muñiz, J. (2021). Compromiso laboral: nueva escala para su medición. *Revista latinoamericana de Psicología*, 53(1), 17-78 [http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S01200534202100100133&lang=es](http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S01200534202100100133&lang=es)
- Quintana, F. (2018). *Compromiso Organizacional y Motivación Laboral en Docentes de Instituciones Educativas de la Red "Willka Amauta", Lucre 2018* [tesis de maestría, Universidad César Vallejo] Repositorio institucional UCV. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/28023>
- Quispe-Flores, R., Paucar-Sullca, S. y Quispe-Flores, R., (2019). Satisfacción laboral y compromiso organizacional de docentes en una universidad pública de Perú. *Revista de investigación*, 10(2), 1-14. <https://www.redalyc.org/journal/4676/467662252006/467662252006.pdf>
- Ramírez-Castillo, C. E., Martínez-Velasco, A. y Terán-Bustamante, A. (2020). Confiabilidad y validez de un instrumento de selección de capital humano. *Revista Mexicana de Economía y Finanzas. Nueva Época / Mexican Journal of*

*Economics and Finance*, 15(3),435-454.  
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=423765208008>

Romero, D. E. (2021) *Motivación laboral y compromiso organizacional de los colaboradores en la red de salud Lambayeque* [tesis de maestría, Universidad César Vallejo] Repositorio institucional UCV.  
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/53239>

Salvador-Cornelio, E. M. y Sánchez-Ortega, J. A. (2018). Liderazgo de los directivos y compromiso organizacional Docente. *Revista de investigaciones Altoandinas*, 20(1).[http://www.scielo.org.pe/scielo.php?pid=S2313-29572018000100011&script=sci\\_abstract&tlng=es](http://www.scielo.org.pe/scielo.php?pid=S2313-29572018000100011&script=sci_abstract&tlng=es)

Sánchez-Molina, A.A. y Murillo-Garza, A. (2021). Enfoques metodológicos en la investigación histórica: cuantitativa, cualitativa y comparativa. *Revista Debates por la Historia*, 9(2),147-181.  
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=655769223006>

Silva, L.P.D., Castro, M.A.R., Dos-Santos, M.G., y Lima-Neto, P.J.D. (2018). Commitment to Work and its Relationship with Organizational Culture Mediated by Satisfaction, 20(3), 401-420. <https://doi.org/10.7819/rbgn.v20i3.3947>

Suárez-Obando F. (2016). INFORMED CONSENT AS AN INCLUSION CRITERION. CONCEPTUAL CONFUSION, MANIPULATION, DISCRIMINATION OR COERCION? CONSENTIMENTO INFORMADO COMO CRITÉRIO DE INCLUSÃO. CONFUSÃO CONCEITUAL, MANIPULAÇÃO, DISCRIMINAÇÃO OU COERÇÃO? *Revista Persona y Bioética*. 20(2), 244-256.  
<https://doi.org/10.5294/PEBI.2016.20.2.9>

Revuelto-Taboada, L. (2018). Un enfoque estratégico de la motivación y la satisfacción laborales. *Revista Perspectiva Empresarial*, 5(2), 7-26.  
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=672271533001>

Talledo, M. E. (2019) *Motivación y Compromiso laboral en conductores de transporte de personal de Transportes Línea S.A., Trujillo 2019* [tesis de maestría, Universidad César Vallejo] Repositorio institucional UCV.  
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/37611>

Treviño-Reyes, R. y López-Pérez, J.F. (2022). Factores críticos en la satisfacción laboral, el compromiso organizacional y el agotamiento laboral (burnout) en docentes de México, *Revista de Información tecnológica*, 33(2) <http://dx.doi.org/10.4067/S0718-07642022000200259>

Zonatto, V. C. D. S., Goncalves, M., Da Silva, A., y Michels, A. (2021). INFLUENCE OF MOTIVATION ON ORGANIZATIONAL COMMITMENT OF PERMANENT AND TEMPORARY WORKERS/INFLUENCIA DA MOTIVACAO NO COMPROMETIMENTO ORGANIZACIONAL DE TRABALHADORES EFETIVOS E TEMPORARIOS/INFLUENCIA DE LA MOTIVACION EN EL COMPROMISO ORGANIZATIVO DE LOS TRABAJADORES FIJOS Y TEMPORALES. *Revista De Gestao, Financas E Contabilidade*, 11(2), 99+. <https://link.gale.com/apps/doc/A690697225/IFME?u=univcv&sid=bookmark-IFME&xid=10c9e98d>

Zuta-Arriola, N., Castro-Llaja, L. y Zela-Pacheco, L. M. (2018). Motivación profesional y desempeño laboral de los docentes de práctica clínica de la escuela profesional de enfermería, *Revista Valdizana*, 12(3), 157-164. <https://www.redalyc.org/journal/5860/586062189005/586062189005.pdf>

<b>REVISTAS</b>	44	<b>INGLES</b> 12
<b>TESIS</b>	6	
<b>LIBROS</b>	1	
<b>TOTAL Referencias</b>	51	

## ANEXO 1: Matriz de Consistencia

**Título:** Compromiso organizacional y motivación laboral en trabajadores del área Pyme de un banco privado – Trujillo

**Autor:** Carla Vanessa Giordana Valdivieso Chávez

Planteamiento del problema	Objetivos	Hipótesis	Tipo y diseño de investigación	Participantes	Variable de estudio				
					Concepto	Definición	Indicadores	Instrumento de medida	Nivel de medida
<p>La investigación se realiza con la finalidad de la relación que existe entre el compromiso organizacional y motivación laboral</p> <p><b>Formulación del problema:</b> ¿Qué relación existe entre el compromiso organizacional y la motivación laboral en trabajadores del área Pyme de un banco privado-Trujillo?</p>	<p><b>General:</b> Determinar la relación que existe entre el compromiso organizacional y la motivación laboral en trabajadores del área Pyme de un banco privado-Trujillo.</p> <p><b>Específicos:</b> Determinar la relación que existe entre el compromiso afectivo y la motivación laboral en trabajadores del área Pyme de un banco privado-Trujillo. Determinar la relación que existe entre el compromiso de continuidad y la motivación laboral en trabajadores del área Pyme de un banco privado-Trujillo. Determinar la relación que existe entre el compromiso normativo y la motivación laboral en trabajadores del área Pyme de un banco privado-Trujillo.</p>	<p><b>Hipótesis alterna:</b> Existe relación entre el compromiso organizacional y motivación laboral en los trabajadores del área Pyme de un banco privado-Trujillo.</p> <p><b>Hipótesis nula:</b> No existe relación entre el compromiso organizacional y motivación laboral en los trabajadores del área Pyme de un banco privado-Trujillo.</p>	<p>El diseño es no experimental del tipo básico transversal de nivel correlacional con un enfoque cuantitativo aplicándose el método hipotético-deductivo, con la finalidad de determinar la relación que existe entre el compromiso organizacional y la motivación laboral en trabajadores del área Pyme de un banco privado-Trujillo.</p>	<p>La población de colaboradores se enfocará en el área Pyme de un banco privado en la ciudad de Trujillo, es estimada en 150 personas. La muestra de estudio está conformada por 93 mujeres y 57 hombres con un rango de edad de 20 a 30 años y se selecciona el método de muestreo es Censal, ya que se establece que la población puede ser igual que la muestra por conveniencia y de acuerdo con nuestros objetivos. (Gordillo et al., 2021)</p>	Compromiso organizacional	<p>Representa la predisposición que tiene el trabajador bajo diversos intercambios de tareas, ideas e iniciativas que tiene repercusión en diversos ámbitos, como: mejorar la rentabilidad, reducir costos, rotación, ausentismos. (Montoya, 2014).</p>	<p>Atracción emocional Identificación Involucramiento Permanencia Productividad Satisfacción Absentismo</p>	<p>Cuestionario de Compromiso Organizacional (CO) Allen &amp; Meyer (1991). Adaptación: Elizabeth Montoya Santos (2014).</p>	Ordinal



					<p>Motivación laboral</p>	<p>Es el estado anímico de cada individuo, permitiendo que ejerza diferentes actividades y mantenga el impulso que provoque eficacia en desempeñar sus funciones con el objetivo de lograr las metas propuestas por su organización, asimismo busca mejorar no solo profesional, sino también personalmente. (Piedimonte y Depaula, 2018).</p>	<p>Desánimo Extrínseca Interiorizada Analítica Intrínseca</p>	<p>Escala de Motivación Laboral (R-MAWS). Gagné, Forest, Gilbert, Aubé, Morin y Malorni (2010). Adaptación al español: Gagné, Forest, Gilbert, Aubé, Morin y Malorni (2012).</p>	<p>Ordinal</p>
--	--	--	--	--	---------------------------	--	---	--	----------------

## ANEXO 2: Matriz de operacionalización de variables

VARIABLES DE ESTUDIO	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	ESCALA DE MEDICIÓN	TEORÍAS Y ENFOQUES	NIVELES
Compromiso organizacional	Representa la predisposición que tiene el trabajador bajo diversos intercambios de tareas, ideas e iniciativas que tiene repercusión en diversos ámbitos, como: mejorar la rentabilidad, reducir costos, rotación, ausentismos. (Montoya, 2014).	Las dimensiones que se encuentran en los diversos estudios se centran en una base psicológica y de hábito en un individuo, la cual se despliega en tres: Afectivo, Normativo y de Continuidad (Montoya, 2014)	Afectivo	Atracción emocional	1,2,3	Ordinal 1. Totalmente en desacuerdo 2. En desacuerdo 3. Indeciso 4. De acuerdo 5. Totalmente de acuerdo	Montoya (2014) comenta las teorías Disonancia Cognitiva y de Allen y Meyer, con enfoque actitudinal y conductista, los cuales son el comportamiento que se representa entre diferentes inconsistencias de actitudes en los individuos.	Alto Medio Bajo
			Normativo	Involucramiento Permanencia	7,8,9 10,11,12			Alto Medio Bajo
			De continuidad	Productividad, Satisfacción, Absentismo	13,14 15,16 17,18			Alto Medio Bajo
Motivación laboral	Es el estado anímico de cada individuo, permitiendo que ejerza diferentes actividades y mantenga el impulso que provoque eficacia en desempeñar sus funciones con el objetivo de lograr las metas propuestas por su organización, asimismo busca mejorar no solo profesional, sino también personalmente. (Piedimonte y Depaula, 2018).	Las dimensiones vienen a pertenecer a los 5 principales factores que tiene la Motivación laboral: Desmotivación, regulación externa, introyectada e identificada, motivación intrínseca. (Piedimonte y Depaula, 2018).	Desmotivación	Desánimo	1,2,3	Ordinal 1. Totalmente en desacuerdo 2. En desacuerdo 3. Indeciso 4. De acuerdo 5. Totalmente de acuerdo	Piedimonte y Depaula (2018) comenta la siguiente teoría: Maslow, con un enfoque conductista, humanista, y cognitivo, las cuales básicamente se centran en el comportamiento de los trabajadores luego de una gestión motivacional.	Alto Medio Bajo
			Regulación externa	Extrínseca	4,5,6,7,8,9			Alto Medio Bajo
			Regulación introyectada	Interiorizada	10,11,12,13			Alto Medio Bajo
			Regulación identificada	Analítica	14,15,16			Alto Medio Bajo
			Motivación intrínseca	Intrínseca	17,18,19			Alto Medio Bajo

DISEÑO DE METODOLÓGICO	POBLACIÓN Y MUESTRA	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS
<p>Nivel: Básica Transversal, porque es la recopilación de información se hizo en un momento específico con el fin de relacionar las variables mencionadas, no hubo modificación alguna de las variables ni tampoco de la base de datos recolectada (Hurtado, 2020).</p> <p>Enfoque: Cuantitativa, porque la investigación se centra en determinar la relación de variables con el objetivo de medirlas. (Nava et al., 2022).</p> <p>Tipo: Correlacional, ya que se pretende medir la relación de las variables compromiso organizacional y motivación laboral. (Hurtado, 2020).</p> <p>Método: Hipotético-deductivo, porque confirma que se establece de hipótesis, describiendo y deduciendo posibles escenarios de acuerdo con los resultados de la investigación (Conrado, 2021).</p> <p>Diseño: No experimental, ya que es un estudio que se efectúa de acuerdo con la observación y recolección de datos en su contexto natural, analizando situaciones que ya existen (Conrado, 2021).</p> <p>Esquema de Diseño: El diseño es no experimental del tipo básico transversal de nivel correlacional con un enfoque cuantitativo aplicándose el método hipotético-deductivo.</p>	<p>Población: 150 asesores del área Pyme de un banco privado en Trujillo</p> <p>Tipo de muestreo: Censal, ya que se establece que la población puede ser igual que la muestra por conveniencia y de acuerdo con nuestros objetivos. (Gordillo et al., 2021)</p> <p>Muestra: 150 asesores del área Pyme de un banco privado en Trujillo</p>	<p>Variable 1: Compromiso organizacional</p> <p>Técnica: Encuesta</p> <p>Instrumento: Cuestionario de Compromiso Organizacional (CO)</p> <p>Autor: Allen &amp; Meyer</p> <p>Año: 1991</p> <p>Ámbito de aplicación: Asesores Pyme entre 20 y 30 años</p> <p>Forma de administración: Colectiva</p> <hr/> <p>Variable 2: Motivación laboral</p> <p>Técnica: Encuesta</p> <p>Instrumento: Cuestionario de Motivación Laboral (R-MAWS)</p> <p>Autor: Realizada por Gagné, Forest, Gilbert, Aubé, Morin y Malorni (2010)</p> <p>Año: 2010</p> <p>Ámbito de aplicación: Asesores Pyme entre 20 y 30 años</p> <p>Forma de administración: Colectiva</p>

## **ANEXO 3: Fichas técnicas instrumentos**

### ***Variable Compromiso Organizacional***

Montoya, E.M. (2014) Validación de la escala de compromiso organizacional de Meyer y Allen en trabajadores de un contact center [tesis de maestría, Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas] Repositorio institucional UPC. <http://hdl.handle.net/10757/581494>

#### **Ficha técnica de instrumento 1:**

**Nombre:** Cuestionario de Compromiso Organizacional (CO)

**Autor:** Allen & Meyer

**Origen:** Boston

**Año:** 1991

**Adaptador por:** Elizabeth Montoya Santos

**Año:** 2014

**País:** Perú

**Aplicación:** Individual

**Entorno de aplicación:** de 20 a 30 años

**Tiempo de aplicación:** 20 minutos

**Ámbito de aplicación:** Asesores Pyme

**Validez:** Cuestionario

**Ítems:** 18

**Dimensiones:** Afectivo, Normativo y De continuidad

**Escala:** Likert de 5 opciones: Totalmente en desacuerdo, en desacuerdo, indeciso, de acuerdo, totalmente de acuerdo

## Cuestionario Compromiso Organizacional

	<b>PREGUNTAS</b>	<b>Totalmente en desacuerdo</b>	<b>En desacuerdo</b>	<b>Indeciso</b>	<b>De acuerdo</b>	<b>Totalmente de acuerdo</b>
1	Tengo una gran fuerte sensación de pertenecer a mi institución					
2	Esta institución tiene un gran significado personal para mí.					
3	Me siento como parte de una familia en esta institución.					
4	Realmente siento como si los problemas de esta institución fueran mis propios problemas.					
5	Disfruto hablando de mi institución con gente que no pertenece a ella					
6	Sería muy feliz pasando el resto de mi vida laboral en ésta institución.					
7	Una de las principales razones por las que continuó trabajando en esta institución es porque siento la obligación moral de permanecer en ella.					
8	Aunque tuviese ventajas con ello, no creo que fuese correcto dejar ahora a mi institución.					
9	Me sentiría culpable si dejase ahora mi institución, considerando todo lo que me ha dado.					
10	Ahora mismo no abandonaría mi institución, porque me siento obligado con toda su gente.					
11	Esta institución se merece mi lealtad.					
12	Creo que le debo mucho a esta institución.					
13	Creo que tengo muy pocas opciones de conseguir otro trabajo igual, como para considerar la posibilidad de dejar esta institución.					
14	Una de las razones principales para seguir trabajando en esta institución, es porque otra institución no podría igualar el sueldo y prestaciones que tengo aquí					
15	Uno de los motivos principales por los que sigo trabajando en mi institución, es porque afuera, me resultaría difícil conseguir un trabajo como el tengo aquí.					
16	Ahora mismo sería muy duro para mí dejar mi institución, incluso si quisiera hacerlo.					
17	Actualmente trabajo en esta institución más por gusto que por necesidad					
18	Demasiadas cosas en mi vida se verían interrumpidas si decidiera dejar ahora mi institución.					

## **Variable Motivación Laboral**

Piedimonte, F. R. y Depaula, P.D. (2018). Motivación y Valores relativos al Trabajo en Bomberos Voluntarios y Remunerados argentinos. Revista Liberabit. 24(2), 277-294.

<http://www.scielo.org.pe/pdf/liber/v24n2/a08v24n2.pdf>

### **Ficha técnica de instrumento 2:**

**Nombre:** Escala de Motivación Laboral (R-MAWS)

**Autor:** Gagné, Forest, Gilbert, Aubé, Morin y Malorni

**Origen:** Estados Unidos

**Año:** 2010

**Adaptada al español:** Gagné, Forest, Gilbert, Aubé, Morin y Malorni

**Año:** 2012

**País:** Estados Unidos

**Aplicación:** Individual

**Entorno de aplicación:** de 20 a 30 años

**Tiempo de aplicación:** 20 minutos

**Ámbito de aplicación:** Asesores Pyme

**Validez:** Cuestionario

**Ítems:** 19

**Dimensiones:** Desmotivación, Regulación externa, Regulación introyectada, Regulación identificada, Motivación intrínseca

**Escala:** Escala de Likert de 5 opciones: Totalmente en desacuerdo, en desacuerdo, indeciso, de acuerdo, totalmente de acuerdo

## Cuestionario Motivación Laboral

	<b>PREGUNTAS</b>	<b>Totalmente en desacuerdo</b>	<b>En desacuerdo</b>	<b>Indeciso</b>	<b>De acuerdo</b>	<b>Totalmente de acuerdo</b>
1	Tengo una gran fuerte sensación de pertenecer a mi institución					
2	Esta institución tiene un gran significado personal para mí.					
3	Me siento como parte de una familia en esta institución.					
4	Realmente siento como si los problemas de esta institución fueran mis propios problemas.					
5	Disfruto hablando de mi institución con gente que no pertenece a ella					
6	Sería muy feliz pasando el resto de mi vida laboral en ésta institución.					
7	Una de las principales razones por las que continuó trabajando en esta institución es porque siento la obligación moral de permanecer en ella.					
8	Aunque tuviese ventajas con ello, no creo que fuese correcto dejar ahora a mi institución.					
9	Me sentiría culpable si dejase ahora mi institución, considerando todo lo que me ha dado.					
10	Ahora mismo no abandonaría mi institución, porque me siento obligado con toda su gente.					
11	Esta institución se merece mi lealtad.					
12	Creo que le debo mucho a esta institución.					
13	Creo que tengo muy pocas opciones de conseguir otro trabajo igual, como para considerar la posibilidad de dejar esta institución.					
14	Una de las razones principales para seguir trabajando en esta institución, es porque otra institución no podría igualar el sueldo y prestaciones que tengo aquí					
15	Uno de los motivos principales por los que sigo trabajando en mi institución, es porque afuera, me resultaría difícil conseguir un trabajo como el tengo aquí.					
16	Ahora mismo sería muy duro para mí dejar mi institución, incluso si quisiera hacerlo.					
17	Actualmente trabajo en esta institución más por gusto que por necesidad					
18	Demasiadas cosas en mi vida se verían interrumpidas si decidiera dejar ahora mi institución.					

## ANEXO 4: Criterios de Jueces: Validez instrumentos

### *Juicio de Expertos*

Jueces	Grado Académico	Viabilidad
Espejo Pezzini, Yalile Annabella	Magister	Aplicable
Medina Orosco, Maria Elena	Magister	Aplicable
Romano Fierro, Manuel Alberto	Magister	Aplicable

### Criterio juez 1: Compromiso organizacional



**Observaciones (precisar si hay suficiencia):** Si existe suficiencia.

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

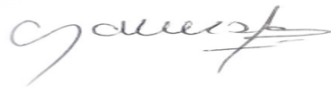
**Apellidos y nombres del juez validador.** Dr/ Mg: Mg. Yalile Annabella Espejo Pezzini.        DNI 15724416

**Especialidad del validador** Gestión Pública, Gestión del Talento Humano

**01 de octubre del 2022**

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

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

  
-----  
**Firma del Experto Informante.**



## Criterio juez 1: Motivación laboral



**Observaciones (precisar si hay suficiencia):** Sí existe suficiencia.

**Opinión de aplicabilidad:**    Aplicable     Aplicable después de corregir     No aplicable

**Apellidos y nombres del juez validador.** Dr/ Mg: Yalile Annabella Espejo Pezzini    DNI:15724416

**Especialidad del validador:** Gestión Publica- Gestión del Talento Humano

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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

01 de octubre del 2022

-----  
Firma del Experto Informante.

## ANEXO 5: Ficha SUNEDU

### Juez 1:

1/10/22, 18:43 about:blank

	<b>PERÚ</b>	Ministerio de Educación	Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria	Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos
---	-------------	-------------------------	---	---

**REGISTRO NACIONAL DE GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES**

Graduado	Grado o Título	Institución
ESPEJO PEZZINI, YALILE ANNABELLA DNI 15724416	<b>BACHILLER EN ADMINISTRACION</b> Fecha de diploma: 14/05/1996 Modalidad de estudios: -  Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN <i>PERU</i>
ESPEJO PEZZINI, YALILE ANNABELLA DNI 15724416	<b>LICENCIADA EN ADMINISTRACION</b> Fecha de diploma: 19/01/2007 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD NACIONAL JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN <i>PERU</i>
ESPEJO PEZZINI, YALILE ANNABELLA DNI 15724416	<b>LICENCIADA EN ADMINISTRACION</b> Fecha de diploma: 22/12/16 Modalidad de estudios: PRESENCIAL  <i>TIPO: DUPLICADO</i>	UNIVERSIDAD NACIONAL JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN <i>PERU</i>
ESPEJO PEZZINI, YALILE ANNABELLA DNI 15724416	<b>MAESTRA EN GESTIÓN PÚBLICA</b> Fecha de diploma: 30/01/19 Modalidad de estudios: PRESENCIAL  Fecha matrícula: 27/04/2016 Fecha egreso: 12/03/2017	UNIVERSIDAD NACIONAL JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN <i>PERU</i>

## Criterio juez 2: Compromiso organizacional



**Observaciones (precisar si hay suficiencia):** Sí hay suficiencia

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

**Apellidos y nombres del juez validador.** Dr/ Mg: Maria Elena Medina Orosco      DNI: 07258062

**Especialidad del validador:** Maestro en Recursos Humanos y Comportamiento Organizacional

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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

01 de octubre del 2022

-----  
**Firma del Experto Informante.**

## Criterio juez 2: Motivación laboral



**Observaciones (precisar si hay suficiencia):** Sí hay suficiencia

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

**Apellidos y nombres del juez validador.** Dr/ Mg: Maria Elena Medina Orosco        DNI: 07258062

**Especialidad del validador:** Maestro en Comportamiento Organizacional y Recursos Humanos

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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

01 de octubre del 2022

-----  
**Firma del Experto Informante.**

**Juez 2:**

2/10/22, 17:50

about:blank

**REGISTRO NACIONAL DE GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES**

<b>Graduado</b>	<b>Grado o Título</b>	<b>Institución</b>
MEDINA OROSCO, MARIA ELENA DNI 07258062	<b>LICENCIADO EN ADMINISTRACION</b> Fecha de diploma: 26/03/2002 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD DE SAN MARTÍN DE PORRES <i>PERU</i>
MEDINA OROSCO, MARIA ELENA DNI 07258062	<b>BACHILLER EN CIENCIAS ADMINISTRATIVAS</b> Fecha de diploma: 06/08/2001 Modalidad de estudios: -  Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD DE SAN MARTÍN DE PORRES <i>PERU</i>
MEDINA OROSCO, MARIA ELENA DNI 07258062	<b>LICENCIADA EN ADMINISTRACION</b> Fecha de diploma: 26/03/2002 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD DE SAN MARTÍN DE PORRES <i>PERU</i>
MEDINA OROSCO, MARIA ELENA DNI 07258062	<b>MAESTRA EN COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL Y RECURSOS HUMANOS</b> Fecha de diploma: 22/07/20 Modalidad de estudios: PRESENCIAL  Fecha matrícula: 22/08/2016 Fecha egreso: 02/12/2019	UNIVERSIDAD RICARDO PALMA <i>PERU</i>

### Criterio juez 3: Compromiso organizacional



**Observaciones (precisar si hay suficiencia):** El presente documento cumple con el nivel adecuado de suficiencia, es decir, para medir la variable de compromiso organizacional.

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

**Apellidos y nombres del juez validador.** Dr/ Mg: Romano Fierro Manuel Alberto       DNI: 08747324

**Especialidad del validador:** Administrador, contador, Magister en Administración Estratégica de Empresa, especialista en marketing.

30 de Setiembre del 2022

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

<sup>3</sup>**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

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

-----  
Firma del Experto Informante.

### Criterio juez 3: Motivación laboral



**Observaciones (precisar si hay suficiencia):** El presente documento cumple con el nivel adecuado de suficiencia, es decir, para medir la variable de motivación laboral.

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

**Apellidos y nombres del juez validador.** Dr/ Mg: Manuel Alberto Romano Fierro      DNI: 08747324

**Especialidad del validador:** Administrador, contador, Magister en Administración Estratégica de Empresa, especialista en marketing.

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

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

30 de Setiembre de 2022

-----  
**Firma del Experto Informante.**

### Juez 3:

2/10/22, 17:49

about:blank



**PERÚ**

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de  
Educación Superior Universitaria

Dirección de Documentación e  
Información Universitaria y  
Registro de Grados y Títulos



#### REGISTRO NACIONAL DE GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES

Graduado	Grado o Título	Institución
ROMANO FIERRO, MANUEL ALBERTO DNI 08747324	<b>BACHILLER EN CONTABILIDAD</b> Fecha de diploma: Modalidad de estudios: -  Fecha matricula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (**)	UNIVERSIDAD DEL PACÍFICO <i>PERU</i>
ROMANO FIERRO, MANUEL ALBERTO DNI 08747324	<b>MAGISTER EN ADMINISTRACION ESTRATEGICA DE EMPRESAS</b> Fecha de diploma: 04/04/2012 Modalidad de estudios: -  Fecha matricula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (**)	PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL PERÚ <i>PERU</i>








## ANEXO 6: Permisos para utilizar instrumentos

### Instrumento 1: Cuestionario de Compromiso organizacional (CO)

**AUTORIZACIÓN DE INSTRUMENTO-COMPROMISO ORGANIZACIONAL**  


---

 Elizabeth Montoya <elizabemili22@gmail.com>    

Para: Usted Lun 23/01/2023 15:57

Hola Carla, cuenta con mi autorización.  
Éxitos en la tesis.

Saludos  
Elizabeth Montoya



---

El El lun, 23 ene 2023 a las 21:28, Carla Valdivieso Chávez <[carla.vgvc@outlook.com](mailto:carla.vgvc@outlook.com)> escribió:  
Buenas tardes Elizabeth Montoya,

Mi nombre es Carla Vanessa Giordana Valdivieso Chávez, es un gusto saludarte, comentarte que estoy efectuado mi tesis de posgrado para lograr grado de maestro en la Universidad César Vallejo en la maestría Gestión de Talento Humano con la tesis nominada: "Compromiso Organizacional y Motivación Laboral en trabajadores del área Pyme de un banco privado - Trujillo, 2022", por lo que solicito tu autorización para emplear el instrumento de encuesta de Meyer y Allen bajo la adaptación que efectuaste en 2014 por favor.

Muchas gracias, a la espera de tus comentarios.

## Instrumento 2: Cuestionario escala de Motivación Laboral (R-MAWS)

AUTHORIZATION INSTRUMENT R-MAWS

Marylene Gagne <marylene.gagne@curtin.edu.au>  
Para: Usted  
Lun 30/01/2023 09:00

MWMS Manual.docx 102 KB  
20210106 - MWMS items in ... 220 KB



2 archivos adjuntos (322 KB) Guardar todo en OneDrive Descargar todo

Please find the manual and translations in attachment.

Marylene Gagné  
PhD, FASBA  
John Curtin Distinguished Professor  
Future of Work Institute | Faculty of Business and Law  
Curtin University, 78 Murray Street, Perth WA 6000

Tel | +61 8 9266 4825  
Email | [marylena.gagne@curtin.edu.au](mailto:marylena.gagne@curtin.edu.au)  
Web | <https://staffportal.curtin.edu.au/staff/profile/view/Marylene.Gagne> (you can get PDFs of my articles here)  
<https://www.futureofworkinstitute.com.au/>  
Twitter | @gagne\_marylene  
Blog | <https://www.psychologytoday.com/au/blog/getting-monday-morning>

  
FUTURE OF WORK INSTITUTE

From: Carla Valdivieso Chávez <carla.vgvc@outlook.com>  
Sent: Monday, December 19, 2022 4:01 AM  
To: Marylene Gagne <marylene.gagne@curtin.edu.au>  
Subject: AUTHORIZATION INSTRUMENT R-MAWS


Good afternoon Dear Marylene Gagné,


I hope you find it very well. I am a student of the Human Talent Management master's degree at the César Vallejo University in Peru. I am carrying out the study: Organizational Commitment and Labor Motivation in workers in the SME area of a private bank - Trujillo, and for My second variable requires using the motivation scale instrument (R-MAWS), hoping that my study can have an impact on the financial area, as well as for other areas and people who need it.

Thank you very much for your attention, I will be waiting for your agreement.

Carla Valdivieso Chavez

## ANEXO 7: Carta autorización aplicación cuestionarios

 **UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**



Lima, 8 de noviembre de 2022

**Carta P. 1445-2022-UCV-EPG-5P**

Bach.  
MONICA CORDOVA QUISPE  
Supervisora Líneas especializadas  
BANCO DE CRÉDITO DEL PERÚ

De mi mayor consideración:

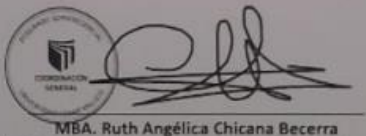
Es grato dirigirme a usted, para presentar a **VALDIVIESO CHAVEZ CARLA VANESSA GIORDANA**; identificado(a) con DNI/CE N° 73382577 y código de matrícula N° 7002750858; estudiante del programa de MAESTRÍA EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO en modalidad semipresencial del semestre 2022-II quien, en el marco de su tesis conducente a la obtención de su grado de MAESTRO(A), se encuentra desarrollando el trabajo de investigación (tesis) titulado:

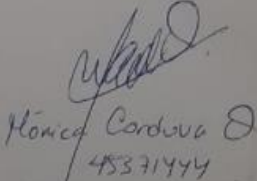
**"COMPROMISO ORGANIZACIONAL Y MOTIVACIÓN LABORAL EN TRABAJADORES DEL ÁREA PYME DE UN BANCO PRIVADO – TRUJILLO"**

En este sentido, solicito a su digna persona facilitar el acceso a nuestro(a) estudiante, a fin que pueda obtener información en la institución que usted representa, siendo nuestro(a) estudiante quien asume el compromiso de alcanzar a su despacho los resultados de este estudio, luego de concluir con el desarrollo del trabajo de investigación (tesis).

Agradeciendo la atención que brinde al presente documento, hago propicia la oportunidad para expresarle los sentimientos de mi mayor consideración.

Atentamente,

  
**MBA. Ruth Angélica Chicana Becerra**  
Coordinadora General de Programas de Posgrado Semipresenciales  
Universidad César Vallejo

  
Monica Cordova  
453 71444

f | t | i | y | u

[ucv.edu.pe](http://ucv.edu.pe)

Somos la universidad de los que quieren salir adelante.

# ANEXO 7: Base de datos

## Variable 1: Compromiso Organizacional

N.º	Cuestionario Compromiso Organizacional																	
	Afectivo						Normativo						De continuidad					
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18
1	2	4	5	2	4	5	5	4	3	4	5	4	4	5	4	3	4	5
2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
6	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
7	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
8	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
9	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
10	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
11	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
12	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
13	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
14	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
15	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
16	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
17	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
18	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
19	1	2	1	1	1	4	1	1	5	1	1	5	1	2	3	1	4	1
20	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
21	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
22	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
23	2	2	2	5	2	5	2	2	2	3	2	4	2	2	2	2	2	2
24	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
25	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
26	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4
27	1	4	1	3	1	1	4	1	3	5	5	5	5	1	5	1	1	1
28	3	4	5	3	3	3	3	4	4	4	4	4	5	3	5	3	3	3
29	3	3	3	5	3	3	3	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3
30	2	2	2	4	2	3	3	2	2	4	4	2	2	5	5	2	2	5
31	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
32	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
33	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
34	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
35	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4

36	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
37	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
38	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
39	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
40	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
41	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
42	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
43	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
44	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
45	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
46	2	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
47	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
48	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
49	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
50	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
51	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
52	3	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
53	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
54	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
55	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
56	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
57	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
58	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
59	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
60	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
61	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
62	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
63	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
64	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
65	3	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
66	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
67	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
68	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
69	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
70	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
71	3	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
72	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
73	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2



## Variable 2: Motivación laboral

N.º	Cuestionario Motivación Laboral																		
	Desmotivación			Regulación externa						Regulación Introyectada				Regulación Identificada				Intrínseca	
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19
1	4	2	5	5	2	4	4	3	5	5	4	4	5	4	4	3	5	4	4
2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
6	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
7	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
8	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
9	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
10	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
11	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
12	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
13	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
14	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
15	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
16	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
17	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
18	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
19	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
20	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
21	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
22	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
23	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
24	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
25	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
26	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
27	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
28	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
29	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
30	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
31	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
32	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
33	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
34	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
35	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
36	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
37	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
38	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
39	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
40	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
41	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
42	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
43	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
44	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
45	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
46	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
47	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
48	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
49	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
50	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
51	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
52	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
53	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
54	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
55	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
56	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
57	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
58	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
59	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
60	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
61	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
62	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
63	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
64	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
65	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
66	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
67	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
68	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
69	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
70	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
71	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
72	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
73	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2



## ANEXO 8: Confiabilidad

### Confiabilidad: Compromiso organizacional

$\alpha = \frac{K}{K-1} \left[ 1 - \frac{\sum S_i^2}{S_T^2} \right]$	$\alpha$ : Coeficiente de confiabilidad del cuestionario	→	<b>0.78</b>
	$k$ : Número de ítems del instrumento	→	18
	$\sum_{i=1}^k S_i^2$ : Sumatoria de las varianzas de los ítems.	→	12.237
	$S_T^2$ : Varianza total del instrumento.	→	46.272

RANGO	CONFIABILIDAD	
0.53 a menos	Confiabilidad nula	
0.54 a 0.59	Confiabilidad baja	
0.60 a 0.65	Confiable	
0.66 a 0.71	Muy confiable	
0.72 a 0.99	Excelente confiabilidad	<b>0.75 Nuestro instrumento es de excelente confiabilidad</b>
1	Confiabilidad perfecta	

### Confiabilidad: Motivación laboral

$\alpha = \frac{K}{K-1} \left[ 1 - \frac{\sum S_i^2}{S_T^2} \right]$	$\alpha$ : Coeficiente de confiabilidad del cuestionario	→	<b>0.72</b>
	$k$ : Número de ítems del instrumento	→	19
	$\sum_{i=1}^k S_i^2$ : Sumatoria de las varianzas de los ítems.	→	11.916
	$S_T^2$ : Varianza total del instrumento.	→	37.373

RANGO	CONFIABILIDAD	
0.53 a menos	Confiabilidad nula	
0.54 a 0.59	Confiabilidad baja	
0.60 a 0.65	Confiable	
0.66 a 0.71	Muy confiable	
0.72 a 0.99	Excelente confiabilidad	<b>0.75 Nuestro instrumento es de excelente confiabilidad</b>
1	Confiabilidad perfecta	





**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

**MAESTRÍA EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO**

### **Declaratoria de Autenticidad del Asesor**

Yo, QUISPILAY JOYOS GLORIA ELVIRA, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "Compromiso organizacional y motivación laboral en trabajadores del área Pyme de un banco privado – Trujillo", cuyo autor es VALDIVIESO CHAVEZ CARLA VANESSA GIORDANA, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 14.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo 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.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

LIMA, 27 de Diciembre del 2022

<b>Apellidos y Nombres del Asesor:</b>	<b>Firma</b>
QUISPILAY JOYOS GLORIA ELVIRA <b>DNI:</b> 09634909 <b>ORCID:</b> 0000-0002-6453-893X	Firmado electrónicamente por: GEQUISPILAYQ el 03-01-2023 10:54:16

Código documento Trilce: TRI - 0502944