



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

**Motivación intrínseca y compromiso organizacional en los
colaboradores de una empresa de Independencia, 2023**

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
Licenciada en Administración**

AUTORA:

Vega Leandro, Nayeli Mayori (orcid.org/0000-0002-2782-3301)

ASESOR:

Dr. Carranza Estela, Teodoro (orcid.org/0000-0002-4752-6072)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Organizaciones

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

LIMA - PERÚ

2023

DEDICATORIA

Dedico el presente trabajo a todas las personas que me acompañaron a lo largo de este camino y me brindaron en todo momento su apoyo incondicional.

AGRADECIMIENTO

Agradezco a mis padres por todo su apoyo dado; a mis docentes, por todas las enseñanzas que me han brindado, y especialmente al Dr. Teodoro Carranza, por haberme guiado y asesorado en todo este camino.

ÍNDICE DE CONTENIDOS

DEDICATORIA.....	ii
AGRADECIMIENTO.....	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de gráficos y figuras.....	vi
RESUMEN	vii
ABSTRACT	viii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA.....	9
3.1. Tipo y diseño de investigación	9
3.2. Variables y operacionalización.....	10
3.3 Población, muestra y muestreo.....	12
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	14
3.5 Procedimientos	15
3.6 Método de análisis de datos	15
3.7 Aspectos éticos	15
IV. RESULTADOS	16
V. DISCUSIÓN	28
VI. CONCLUSIONES.....	33
VII. RECOMENDACIONES	34
REFERENCIAS.....	35
ANEXOS	41

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1	Niveles de la variable Motivación intrínseca	16
Tabla 2	Niveles de la dimensión Satisfacción	17
Tabla 3	Niveles de la dimensión Autonomía	18
Tabla 4	Niveles de la dimensión Voluntad	19
Tabla 5	Niveles de la variable Compromiso organizacional.....	20
Tabla 6	Niveles de la dimensión Compromiso afectivo.....	21
Tabla 7	Niveles de la dimensión Compromiso calculado	22
Tabla 8	Niveles de la dimensión Compromiso normativo	23
Tabla 9	Correlación entre las variables motivación intrínseca y compromiso organizacional	24
Tabla 10	Correlación entre las dimensiones satisfacción y compromiso afectivo	25
Tabla 11	Correlación entre las dimensiones autonomía y compromiso calculado	26
Tabla 12	Correlación entre las dimensiones voluntad y compromiso normativo..	27
Tabla 13	Resumen de procesamiento de casos	62
Tabla 14	Estadísticas de fiabilidad.....	62
Tabla 15	Confiabilidad de alfa de Cronbach	62
Tabla 16	Grado de relación según coeficiente de correlación	63

ÍNDICE DE GRÁFICOS Y FIGURAS

Figura 1 Porcentaje de la variable Motivación intrínseca	16
Figura 2 Porcentaje de la dimensión Satisfacción	17
Figura 3 Porcentaje de la dimensión Autonomía	18
Figura 4 Porcentaje de la dimensión Voluntad	19
Figura 5 Porcentaje de la variable Compromiso organizacional.....	20
Figura 6 Porcentaje de la dimensión Compromiso afectivo.....	21
Figura 7 Porcentaje de la dimensión Compromiso calculado	22
Figura 8 Porcentaje de la dimensión Compromiso normativo	23

RESUMEN

El estudio tuvo como objetivo general determinar la relación entre la motivación intrínseca y compromiso organizacional en los colaboradores de una empresa de Independencia, 2023. Por consiguiente, la metodología de la investigación fue de enfoque cuantitativo, tipo aplicada, diseño no experimental, transversal, nivel descriptivo, correlacional; y se aplicó el método hipotético – deductivo. Asimismo, la muestra estuvo conformada por 50 colaboradores y se empleó la técnica de encuesta; y como instrumento, un cuestionario conformado por 24 ítems en total, medido a través de la escala de Likert y validado por tres expertos. Del mismo modo, se obtuvieron resultados estadísticos descriptivos e inferenciales a través del programa SPSS 26; los cuales fueron analizados e interpretados. De igual manera, se evidenció mediante el Rho de Spearman, un coeficiente de correlación de 0,449 entre las variables, y un nivel de significancia de 0,001, por lo que se aceptó la hipótesis alterna. Finalmente, se concluyó que, la motivación intrínseca se relaciona significativamente con el compromiso organizacional en los colaboradores de una empresa de Independencia, 2023. Asimismo, de acuerdo con el coeficiente de correlación, se evidenció como resultado 0,449, lo que indica una correlación positiva alta entre las variables.

Palabras clave: Motivación intrínseca, compromiso organizacional, satisfacción, compromiso afectivo.

ABSTRACT

The general objective of the study was to determine the relationship between intrinsic motivation and organizational commitment in the collaborators of a company in Independencia, 2023. Therefore, the research methodology was quantitative approach, applied type, non-experimental design, cross-sectional, descriptive, correlational level; and the hypothetical-deductive method was applied. Likewise, the sample was made up of 50 collaborators and the survey technique was used; and as an instrument, a questionnaire made up of 24 items in total, measured through the Likert scale and validated by three experts. Similarly, descriptive and inferential statistical results were obtained through the SPSS 26 program, which were analyzed and interpreted. Similarly, Spearman's Rho showed a correlation coefficient of 0.449 between the variables, and a significance level of 0.001, so that the alternative hypothesis was accepted. Finally, it was concluded that intrinsic motivation is significantly related to organizational commitment in the employees of a company in Independencia, 2023. Likewise, according to the correlation coefficient, the result was 0.449, which indicates a high positive correlation between the variables.

Keywords: Intrinsic motivation, organizational commitment, satisfaction, affective commitment.

I. INTRODUCCIÓN

En la actualidad, la motivación intrínseca y el compromiso organizacional de un colaborador son aspectos importantes para toda organización, puesto que intervienen en el logro de los objetivos y el resultado que pueda tener. Por un lado, hoy en día las personas no solo buscan un lugar de trabajo a fin de generar ingresos, también se enfocan en el desarrollo propio sin necesidad de algún beneficio externo, evidenciando de esta forma una motivación intrínseca. Sin embargo, en muchos de los casos, el individuo en cuestión siente la necesidad de tomar un nuevo rumbo en otra organización para un mayor desarrollo, por lo que se evidencia el poco compromiso organizacional del colaborador con la entidad. Por lo tanto, al observarse una baja motivación intrínseca y compromiso organizacional, se evidencia una problemática para las organizaciones, puesto que las empresas buscan personas comprometidas, responsables y motivadas por lo que hacen, además, el personal es un pilar importante para el desarrollo de la entidad. Por ello, es preciso señalar que, la motivación intrínseca en toda persona, es importante, porque abarca un aspecto interno que se comienza a trabajar con el fin de sentirnos satisfechos a través de las actividades que realizamos; asimismo, la motivación intrínseca toma un papel resaltante en las empresas. De acuerdo con Calderón (2021), la motivación es un aspecto fundamental para las entidades, además, la motivación intrínseca promueve la autonomía, responsabilidad y eficacia de un colaborador al realizar sus funciones, generando de esta forma un mayor rendimiento laboral, y beneficiando así a las empresas. Asimismo, el cumplimiento de las actividades que tiene el personal, se ejecutan de manera eficiente por la propia satisfacción al realizarla, además de presentar a través de ella compromiso y responsabilidad laboral (p.2,18). Por lo expuesto, se puede decir que la motivación intrínseca es un factor relevante dentro del personal de una organización, debido a que promueve aspectos positivos para alcanzar los objetivos, como la eficacia y productividad en las funciones que cumplen dichos colaboradores.

Por otro lado, a nivel nacional, Arévalo (2018) menciona que, un individuo muestra atención en el lado académico o laboral, a fin de desarrollarse y cumplir sus objetivos, además, las acciones que realiza, lo hace por la satisfacción que siente al ejecutarlas (p. 26). Seguido a ello, se puede decir que, la motivación

intrínseca está relacionada a un sentido de superación propia, debido a que la persona en cuestión tiene autodeterminación para realizar las cosas, ello en conjunto al agrado y gusto que sienten en el proceso. Por otro parte, el compromiso organizacional forma parte de un tema crucial para toda empresa, puesto que ejerce cierta influencia en el logro de los objetivos y el grado de compromiso que muestra el personal con la entidad para lograrlo. Asimismo, Cárdenas et al. (2023), señalan que a causa de la pandemia, el compromiso organizacional fue decreciendo en varios países, ello debido a los cambios que surgieron como consecuencia, tales como, el trabajo en casa y la estructura organizacional; además, a raíz del Covid-19, el personal de las empresas fue afectado emocionalmente, debido a la incertidumbre y el miedo por contagiarse, sumado a ello, el nuevo panorama que trajo consigo afectó en el rendimiento organizacional y el vínculo entre sus colaboradores. De igual forma, en el país, las entidades privadas tuvieron un mejor resultado en cuanto a la adaptación de los nuevos cambios, mientras que las entidades públicas mostraron resultados más tardíos en cuanto al manejo de su talento humano, debido a que no cuentan con programas idóneos para mejorar aspectos como el compromiso organizacional, el cual contribuye al desempeño laboral (p. 436). Por lo expuesto, se puede evidenciar el impacto que ha generado la pandemia en las organizaciones al haberse presentado cambios en varios aspectos organizacionales, la perspectiva del trabajador fue influenciada y probablemente replanteada en ese transcurso, especialmente en el compromiso organizacional que sentía antes de todos los sucesos.

En otra perspectiva, a nivel internacional, Salvador (2019) indica que el compromiso organizacional es definido en su mayoría como el grado de afecto y relación que existe entre una entidad y su colaborador (p.157). Cabe destacar que, el compromiso organizacional de un colaborador es un aspecto importante, puesto que permite un mayor progreso en la ejecución de las metas de una empresa, dado que existe una continuidad, en cambio, si el trabajador decide retirarse de la entidad, la organización como tal tendría que contratar a un nuevo personal que cubra su vacante, lo que implicaría inicialmente la adaptabilidad de trabajo del colaborador, y la capacitación previa a ello.

Por lo expuesto, es innegable el papel que cumple las variables del estudio en una persona; por ese motivo, se optó por investigar el problema general, el cual es: ¿De qué manera se relaciona la motivación intrínseca y compromiso organizacional en los colaboradores de una empresa de Independencia, 2023?, teniendo como problemas específicos, ¿Cómo se relaciona la satisfacción con el compromiso afectivo?, ¿Cómo se relaciona la autonomía con el compromiso calculado? y ¿Cómo se relaciona la voluntad con el compromiso normativo?. De igual forma, la investigación tuvo como justificación teórica investigar acerca de las variables a fin de brindar mayor conocimiento sobre ambos aspectos, además de mostrar su relación. Asimismo, la justificación metodológica se basó en la realización y aplicación de encuestas para el estudio respectivo del vínculo entre las variables con el propósito de tener un resultado más preciso. Por otro parte, se contó con justificación práctica, debido a que se buscó conocer y comprender más acerca de la motivación intrínseca y el compromiso organizacional en los empleados de un negocio, al igual que la relación entre ellos mediante el estudio correspondiente. Por otro lado, el objetivo general de la investigación fue determinar la relación entre la motivación intrínseca y compromiso organizacional en los colaboradores de una empresa de Independencia, 2023; y los objetivos específicos fueron, determinar la relación entre la satisfacción con el compromiso afectivo, determinar la relación entre la autonomía con el compromiso calculado y determinar la relación entre la voluntad con el compromiso normativo. Asimismo, la hipótesis general presentada fue: La motivación intrínseca se relaciona significativamente con el compromiso organizacional en los colaboradores de una empresa de Independencia, 2023; y las hipótesis específicas fueron: La relación entre satisfacción con el compromiso afectivo es significativa, la relación entre autonomía con el compromiso calculado es significativa y la relación entre la voluntad con el compromiso normativo es significativa.

II. MARCO TEÓRICO

La tesis contó con antecedentes tanto nacionales e internacionales, los cuales tratan acerca de las variables del estudio. Por consecuencia, se muestra los siguientes precedentes.

Rivas (2021) a través de su investigación, tuvo como fin determinar el vínculo entre la motivación intrínseca y la gestión pública de directores de instituciones educativas. Por consiguiente, la muestra empleada para el estudio fue de 100 directores; obteniendo como resultado que, el 5% muestra motivación intrínseca alta, y el 95% una motivación intrínseca superior; de igual forma, se precisa que no existe un vínculo significativo.

Por otro lado, Puma y Estrada (2020), en su estudio elaborado en Perú, presentó como fin determinar el vínculo de la motivación laboral con el compromiso organizacional del personal. Asimismo, su estudio fue cuantitativo, no experimental y correlacional; conformado por una muestra de 80 colaboradores. Por consiguiente, se demostró una correlación positiva alta; y se determinó que, si los colaboradores muestran valores altos de motivación laboral, su compromiso empleado será mayor.

Estrada y Mamani (2020), en su investigación basada en Perú, presentó como fin establecer el vínculo del compromiso organizacional con el desempeño docente. Por consiguiente, fue no experimental, de diseño descriptivo correlacional - transversal; siendo su población equivalente a 106 profesores y su muestra igual a 83, dicho número fue obtenido a través del muestreo probabilístico estratificado. Por consecuencia, la información fue consolidada en una base de datos; obteniéndose de esta manera como resultado una relación directa y significativa entre las variables, concluyéndose que, si los docentes muestran un mayor compromiso organizacional, lograrán un mayor desempeño y viceversa.

En otra perspectiva, Quispe y Paucar (2020) en su estudio, muestra como fin estudiar el vínculo de satisfacción laboral con el compromiso organizacional, siendo su población de 256 docentes. Por consecuencia, la muestra fue de 114 docentes, los cuales fueron seleccionados a través de un muestreo intencional; y el estudio cualitativo de entrevistas conseguidas de 8 docentes se empleó a través del análisis etnográfico. Por todo ello, se obtuvo como resultado que, los

profesores complacidos con su trabajo cuentan con más de 3.39 veces la probabilidad de manifestar un compromiso organizacional, a diferencia de los profesores descontentos con su trabajo; el 48.3% tiene inconformidad laboral, y el 70.2% no muestran un compromiso de continuidad; siendo las causas fundamentales, los sueldos bajos, ausencia de nombramiento, la disconformidad con el reconocimiento y las pocas oportunidades de desarrollo. Por otro lado, el 82.5% mostraron un compromiso afectivo, el 57% un compromiso normativo; y, en consecuencia, se halló un vínculo directo entre las variables del estudio; además, el no tomar en cuenta los factores motivacionales, puede provocar una insatisfacción laboral y ausencia de compromiso de continuidad.

Por otro lado, en base a antecedentes internacionales, Swiatczak (2021), en su estudio titulado "Towards a neo-configurational theory of intrinsic motivation", hace mención de tres teorías de la motivación, la teoría de autodeterminación, del flujo y del empoderamiento. Por consiguiente, se señaló causas que intervienen en la motivación intrínseca, la competencia percibida, el desafío percibido, la autonomía percibida, el impacto percibido, la relación social percibida y el significado percibido. En consecuencia, tomando en cuenta los diversos aspectos teóricos, se realizó un estudio de coincidencia en datos de cuestionarios de una organización alemana de servicios públicos, con el fin de estudiar la interacción de los factores influyentes de la motivación intrínseca. En secuencia a ello, se corroboró que una alta significación percibida o una autonomía alta percibida es autosuficiente para contar con una motivación intrínseca alta, además, se precisa que al menos una de ellas debe considerarse. Asimismo, se encontró que el impacto percibido no forma parte de un factor causal de la motivación intrínseca, más bien es un factor de resultado adicional.

Stockkamp et al. (2022) mencionó en su trabajo que, priorizar la comodidad de un colaborador es primordial para toda entidad. Por lo tanto, se tuvo un panorama más amplio de la motivación intrínseca y el bienestar en base al trabajo. Por consecuencia, tomando en cuenta la teoría de la conservación de recursos, se analizó dos facetas de la comodidad vinculado al trabajo, satisfacción laboral y cansancio emocional; y se estudió los impactos directos e indirectos acerca de la comodidad por medio de un desapego como una variable inestable. Asimismo, se examinó con mayor detenimiento cómo puede afectar la flexibilidad del lugar de

trabajo en la motivación intrínseca con probabilidad de un efecto adverso. Por lo expuesto, se reunió los datos de 408 trabajadores de una fábrica europea, obtenidos en dos momentos de medición, antes y después de la incorporación de la flexibilidad del lugar de trabajo. Consecuentemente, se dedujo que la motivación intrínseca genera un efecto positivo directamente en la comodidad de un trabajador y un efecto indirecto adverso en las alteraciones de la comodidad mediante un desapego disminuido. Además, aquellos trabajadores que hicieron uso de la flexibilidad en el trabajo, el efecto indirecto desapareció.

Asimismo, Hernández, Jaramillo et al. (2021), en su artículo titulado “Relationship between organizational commitment and employee turnover”, tuvo como propósito estudiar el vínculo del compromiso organizacional con la rotación de personal, a través de un estudio cuantitativo realizada a pequeñas, medianas y grandes organizaciones del estado de Tlaxcala, México. Tal es así que, los datos fueron obtenidos mediante una muestra estratificada de trabajadores, los cuales fueron 85 entidades pequeñas, 18 entidades medianas y 5 grandes empresas. Los resultados adquiridos evidenciaron un vínculo entre las variables del estudio, debido a que se evidenció una correlación significativa moderada. Por tanto, los hallazgos de la investigación señalaron que, para disminuir la rotación de personal, se debe incentivar el desarrollo afectivo en los trabajadores.

McWinner y Wijawati (2020), en su artículo titulado “The theories of human needs and organizational commitment: a literature review”, estudió cuatro teorías de las necesidades humanas relacionadas al compromiso que tienen los colaboradores de instituciones de estudios superiores; y menciona que su investigación se centra en cómo el estrés y el clima organizacional repercuten en el compromiso. En consecuencia, indica que el estrés puede influenciar de manera positiva o negativa al compromiso de un colaborador; de igual forma, el estrés puede favorecer al crecimiento, aunque también puede provocar la ausencia de compromiso de acuerdo a la naturaleza del trabajo y el tipo de estrés al que se está expuesto. Finalmente, en base al compromiso organizacional, se determinó que el ambiente positivo incrementa el compromiso de los colaboradores y viceversa.

Por otra parte, la motivación intrínseca es un factor de importancia a considerar para toda organización puesto que influye en la obtención de buenos

resultados; y al nacer de uno mismo, promueve la productividad del colaborador. Por consiguiente, Orbegoso (2016) señala que la motivación intrínseca debe comprenderse por el entusiasmo y la perseverancia que siente una persona al ejecutar determinadas acciones sin estar vinculada a algún estímulo externo o sentirse bajo presión. Asimismo, la persona que está motivada intrínsecamente por las acciones que realiza, ve como algo importante y atractivo lo que hace, siente que se necesita de sus capacidades y autonomía, e inclusive percibe un desarrollo personal (p. 87).

Por su parte, Castañeda (2021) señala que el buen rendimiento y aprendizaje del talento humano no se da a través de recompensas externas; debido a que se incita a una pérdida de interés intrínseca por las acciones que realizan. Además, la motivación intrínseca hace referencia más a la satisfacción que siente el individuo en cuestión, y no está vinculada con algún estímulo externo (p. 27).

Análogamente, Santos (2019) sustenta que existen múltiples teorías sobre la motivación intrínseca, sin embargo, destaca la más notable, la cual explica que en un principio surgió en base a las necesidades que tiene un individuo; tales como el hambre y la sed, que son parte de necesidades biológicas que tenemos para poder sobrevivir y mantenernos saludables. De igual forma, menciona que, no solo contamos con ese tipo de necesidades, sino también con necesidades psicológicas, como la autonomía, competencia, entre otros (párr. 4-6).

Por lo expuesto, se puede decir que, la motivación intrínseca surge por varios aspectos que influyen en la conducta de un individuo. Por consecuencia, la investigación presenta tres dimensiones de la variable motivación intrínseca; las cuales son, satisfacción, autonomía y voluntad.

Por otro lado, en referencia al compromiso organizacional, Peña et al. (2021) mencionan que el compromiso organizacional es la identidad que siente un colaborador por una entidad, por lo que muestra actitud, lealtad, entre otros. Asimismo, la persona en cuestión se vuelve activo y muestra un continuo desarrollo en la empresa (p. 15).

Muhammad et al. (2020) resaltan que el compromiso organizacional está vinculado a la participación que muestran los colaboradores a fin de aportar a la entidad. De igual forma, algunos estudios revelaron que los trabajadores que

están ciertamente satisfechos con lo que realizan en su trabajo, se muestran más comprometidos con la empresa; igualmente, en el caso de aquellos colaboradores que no están satisfechos ni comprometidos con su trabajo, existe una mayor probabilidad que opten por retirarse de la empresa (p. 841).

De igual manera, Daswani (2022) indica una teoría destacada y sobresaliente del compromiso organizacional, la cual es la teoría de los tres componentes. Dicha teoría menciona que el compromiso organizacional cuenta con tres componentes, el compromiso normativo, basado en la responsabilidad y obligación que un trabajador puede tener con su entidad; y considera que el hecho de dejar de laborar en la empresa, traería consigo consecuencias negativas para la entidad y los colaboradores. Asimismo, el otro componente es el compromiso de continuidad, en el cual el personal siente que abandonar la organización implicaría ciertos inconvenientes de manera personal y afectaría el aspecto económico del mismo. Finalmente, el compromiso afectivo comprende el afecto o apego que siente un trabajador con la entidad, en el cual el colaborador decide quedarse en la empresa porque así lo desea (párr. 4-7). Por otro lado, cabe resaltar que la variable compromiso organizacional tiene tres dimensiones, compromiso afectivo, compromiso calculado y compromiso normativo.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

3.1.1 Tipo de investigación

La investigación fue de tipo aplicada, dado que se enfocó en un problema en específico. En dicha perspectiva, Marotti y Wood (2019) indican que una investigación aplicada puede contribuir o presentar una nueva percepción de un tema, además de aportar en la solución de problemas (p. 339).

3.1.2 Diseño de investigación

La tesis presentó un diseño no experimental, transversal y correlacional, debido a que se estudiaron dos variables.

Arteaga (2022) indica que, en un estudio no experimental, las variables no se manipulan; en cambio, se observa y se describe las mismas sin influenciar en alguna de ellas (párr. 2,4). Por lo tanto, fue no experimental, dado que no se alteró alguna de las variables.

De la misma manera, fue transversal, en vista de que se estudió la población en un tiempo específico. De acuerdo con Wang y Cheng (2020) mencionan que, un estudio transversal se trata sobre analizar los datos de una población en un determinado tiempo (p. 65).

De igual forma, el nivel fue descriptivo, porque se obtuvo información sobre el problema de la investigación. Guevara et al. (2020) mencionan que una investigación descriptiva se da cuando se busca describir una realidad de todos los aspectos principales (p. 165).

En esa misma línea, Wubante (2020) sustenta que la investigación correlacional es un método en el que se evalúan dos variables y el vínculo que ambas tienen sin verse influenciada por alguna otra variable (p.99). Por lo tanto, la investigación fue correlacional, debido a que no hubo variable dependiente ni independiente y simplemente se relacionan.

Análogamente, fue de enfoque cuantitativo, porque se recolectó datos medibles de las variables. Asimismo, Alan y Cortez (2018) sustentan

que, una investigación cuantitativa consiste en datos numéricos que permiten el estudio, análisis y comprobación de información (p. 69).

Por otra parte, se aplicó el método hipotético – deductivo puesto que se consideraron hipótesis, las cuales fueron planteadas como afirmativas. De hecho, Fardet et al. (2021) aluden que el método hipotético-deductivo comprueba la veracidad de una suposición hipotetizada en situaciones específicas.

3.2. Variables y operacionalización

Variable 1: Motivación intrínseca (Variable cualitativa)

Definición conceptual:

Bello y Bustamante (2019) definen a la motivación intrínseca como aquello que nace por voluntad propia en una persona al ejecutar una acción. Asimismo, la motivación intrínseca se caracteriza por mostrar autonomía, y el individuo siente satisfacción al realizar las actividades en ausencia de un estímulo externo (p.11).

Definición operacional:

La variable 1 fue medida por tres dimensiones, satisfacción, autonomía y voluntad, estando conformadas por un total de seis indicadores; y por consecuencia, se empleó 12 ítems, con una escala de medición ordinal.

Dimensión 1: Satisfacción

Páramo et al. (2016) definen la satisfacción de un empleado como las actitudes que tiene una persona en su trabajo. Asimismo, se ve influenciada por las circunstancias que se puede dar en el trabajo, el entorno cultural, las expectativas, entre otros.

Indicadores:

Actitud

Trabajo

Dimensión 2: Autonomía

La autonomía es comprendida como la capacidad de un individuo para tomar decisiones y actuar de acuerdo a su juicio. Asimismo, existe libertad en las acciones que realiza la persona y se refleja la responsabilidad en ello, además de la confianza en uno mismo (Ministerio de Educación, 2021, p.3).

Indicadores:

Toma de decisiones

Libertad de acción

Dimensión 3: Voluntad

De acuerdo con la RAE (2022), la voluntad es la capacidad de decisión de la conducta; e implica la selección de algo en ausencia de una incitación externa sin presión.

Indicadores:

Decisión de conducta

Ausencia de incitación externa

Escala de medición: Escala ordinal

Variable 2: Compromiso organizacional (Variable cualitativa)

Definición conceptual:

Hernández, Ruiz et al. (2018) señalan que el compromiso es el vínculo e identificación de una persona hacia una entidad. Además, existen tres distintos tipos de compromiso que un colaborador puede sentir, compromiso afectivo, compromiso calculado y compromiso normativo (p. 10).

Definición operacional:

La variable 2 fue medida por tres dimensiones, compromiso afectivo, compromiso calculado y compromiso normativo, las cuales contaron con seis indicadores, y con 12 ítems formuladas, con una escala de medición ordinal.

Dimensión 1: Compromiso afectivo

Littlewood (2020) sustenta que el compromiso afectivo son los sentimientos de afecto y pertenencia que tiene una persona hacia su empresa, el aprecio que la persona desarrolla por su organización (p.3).

Indicadores:

Afecto

Sentimiento de pertenencia

Dimensión 2: Compromiso calculado

Chirinos y Vela (2017) mencionan que, el compromiso calculado o de continuidad se da cuando una persona sigue laborando en una entidad debido a que considera que un cambio de estado implicaría renunciar a las inversiones que ha llevado a cabo (p.8).

Indicadores:

Cambio de estado

Renuncia

Dimensión 3: Compromiso normativo

Böhrt y Larrea (2018) sustentan que el compromiso normativo se basa en el afecto que siente un colaborador con la organización en la que trabaja por lealtad, y se denota un sentido de obligación por continuar laborando a fin de cumplir con sus responsabilidades, debido a que se siente en deuda por alguna recompensa, beneficio o privilegio especial que haya recibido por parte de la entidad (p. 228).

Indicadores:

Lealtad

Sentido de obligación

Escala de medición: Escala ordinal

3.3 Población, muestra y muestreo

3.3.1 Población:

Arias et al. (2016) señalan que, la población es una agrupación de casos determinados que será la base para la selección de la muestra; además, cuando se habla de población, no solo se trata de personas, también se basa en objetos, animales, entidades, entre otros (p.202). Por ello, la población que se tuvo en cuenta para la tesis fue el número de trabajadores de una empresa de Independencia. De esta forma, se obtuvo como población, 50 colaboradores que laboran actualmente en la organización.

Criterios de inclusión:

Trabajadores que se encuentran laborando actualmente en la entidad.

Criterios de exclusión:

Personas que no se encuentran trabajando actualmente en la organización por motivos de, descanso médico, vacaciones, o licencia de maternidad o paternidad.

3.3.2 Muestra:

Se contó con una muestra censal, debido a que estuvo conformada por el número total de colaboradores a fin de obtener un resultado más preciso. De acuerdo con Guevara (2018) se considera una muestra censal cuando se selecciona en su totalidad a la población (p. 87). Por lo tanto, la investigación tomó en cuenta al 100% de la población, siendo equivalente a 50 trabajadores de una empresa de Independencia.

3.3.3 Muestreo:

Como bien se hizo mención, la investigación no empleó un muestreo, ya que se contó con una muestra censal.

3.3.4 Unidad de análisis:

Sanjay (2018) sustenta que la unidad de análisis se refiere a un individuo u objeto, los cuales son estudiados, y se obtienen y reúnen datos de ellos, además, dicha unidad puede estar conformada por un grupo de personas, entidades, entre otros (p. 70-71). En dicha perspectiva, la unidad

de la investigación estuvo compuesta por los colaboradores de una empresa de Independencia.

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnica

La técnica empleada para la obtención de datos fue una encuesta. De acuerdo con Story y Tait (2019), las encuestas brindan información acerca de diversos puntos, ya sea en base a actitudes, conocimientos, entre otros. Además, el ejecutar una encuesta de calidad no es tan sencillo como se piensa, y cada pregunta que se plantea debe ser entendible; e igualmente, la persona que realiza el estudio, debe colocarse en el lugar de los individuos (p. 192).

Instrumento

El instrumento aplicado para el estudio fue un cuestionario, el cual comprendió los ítems de cada variable y fue medido con la ayuda de la escala de Likert (Nunca, casi nunca, a veces, casi siempre y siempre). Según Taherdoost (2019), la escala de Likert es una herramienta de medición, el cual en un principio solo se consideraban 5 puntos, sin embargo, con el paso del tiempo, se ha empleado diversas alternativas de medición, siendo un rango de dos a once respuestas (p. 4).

Validez del instrumento

Por otro lado, el cuestionario fue analizado y validado por tres expertos con grado de Doctorado y Maestría, quienes, a través de su revisión, brindaron su opinión sobre la estructuración de cada ítem.

Confiabilidad del instrumento

La confiabilidad del instrumento se estableció mediante una prueba piloto aplicada a 20 personas, las cuales actualmente se encuentran laborando. Por consiguiente, se calculó el alfa de Cronbach en base a los datos adquiridos y procesados en el programa estadístico SPSS, obteniéndose de esta forma como resultado 0.74, por lo que demostró una excelente confiabilidad de acuerdo a la tabla de rango y confiabilidad del alfa de Cronbach, ubicado en Anexo 6.

3.5 Procedimientos

En primera instancia, se solicitó a la entidad, autorización para aplicar la recolección de datos a través de sus trabajadores, especificando a su vez que toda información, como el nombre de la empresa y el personal, estará bajo confidencialidad, por lo que dichos datos no serán revelados en la presente investigación.

Por consiguiente, al obtener una respuesta afirmativa, se pasó a enviar el cuestionario correspondiente para su llenado, cabe precisar que, dicha encuesta fue difundida a través de medios digitales entre los colaboradores; y finalmente, se pasó a la recolección de datos para ser analizados a través del programa SPSS.

3.6 Método de análisis de datos

Los datos fueron analizados en dos estudios; a nivel descriptivo, el cual se empleó a través de tablas y gráficos de los datos conseguidos; y el análisis inferencial, que ayudó a comprobar la hipótesis general y específica. Dichos análisis se realizaron por medio del programa SPSS.

3.7 Aspectos éticos

La tesis cumplió con las pautas establecidas por la guía brindada por la Universidad César Vallejo, además de seguir los lineamientos dados por las normas APA.

A su vez, se mantuvo bajo confidencialidad los datos de la entidad y sus trabajadores, cumpliendo con los principios éticos en todo momento para realizar la investigación. Cabe resaltar que, los datos personales de los encuestados se mantuvieron reservados sin ser revelados al público a fin de mantener la integridad de los colaboradores.

IV. RESULTADOS

4.1. Estadística descriptiva

4.1.1. Tabla de frecuencia agrupada de la variable Motivación intrínseca

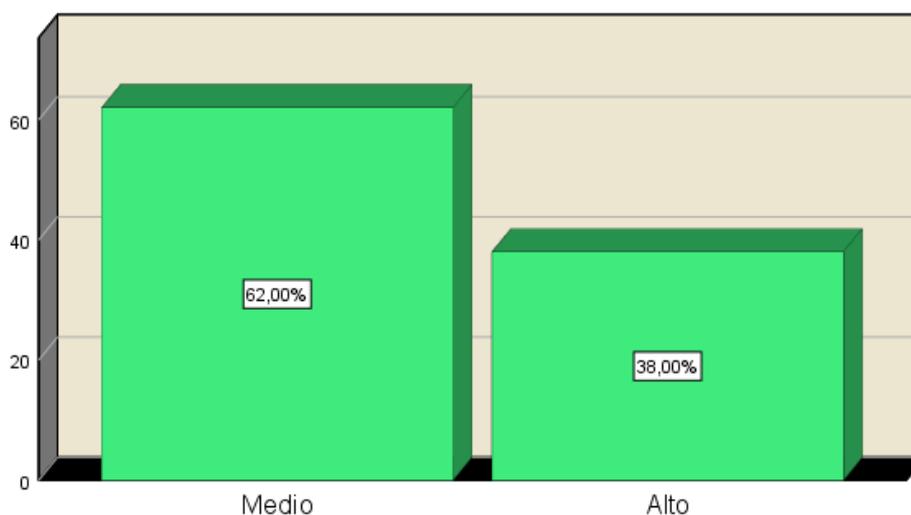
Tabla 1

Niveles de la variable Motivación intrínseca

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Medio	31	62,0	62,0	62,0
	Alto	19	38,0	38,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Figura 1

Porcentaje de la variable Motivación intrínseca



Fuente: Programa IBM SPSS Statistics 26

Interpretación:

En la tabla 1, en base a los 50 colaboradores de una empresa de Independencia, el 62%, representado por 31 encuestados, mostraron una motivación intrínseca media; mientras que el 38%, equivalente a 19 trabajadores, presentaron una motivación intrínseca alta. Cabe precisar que, dicha información se visualiza en la figura 1; y, asimismo, se tomaron en cuenta como dimensiones, la satisfacción, autonomía y voluntad.

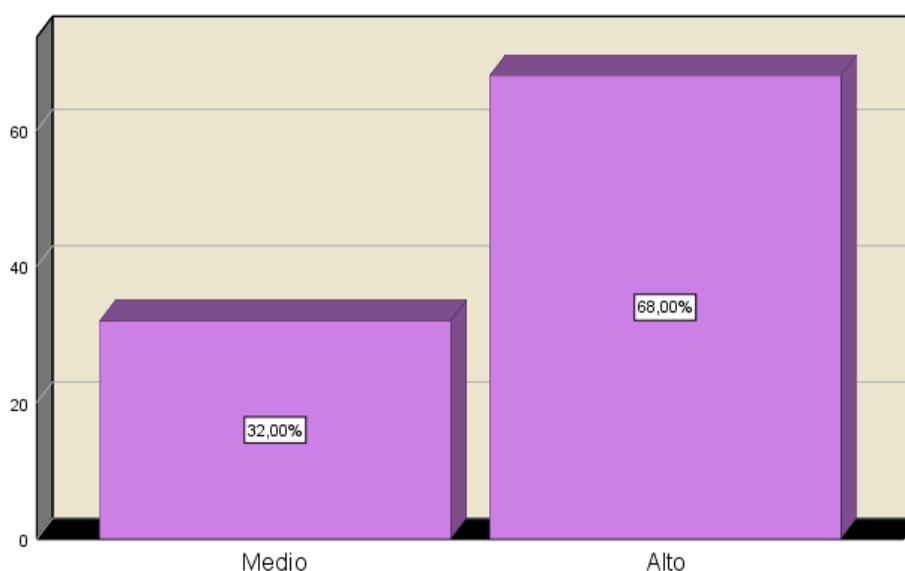
Tabla 2

Niveles de la dimensión Satisfacción

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Medio	16	32,0	32,0	32,0
	Alto	34	68,0	68,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Figura 2

Porcentaje de la dimensión Satisfacción



Fuente: Programa IBM SPSS Statistics 26

Interpretación:

En la tabla 2, en referencia a los 50 encuestados, se visualiza que el 32% representado por 16 colaboradores, muestran una satisfacción media en su trabajo, mientras que el 68% equivalente a 34 colaboradores, tienen una satisfacción alta. De igual manera, se tomaron como indicadores, la actitud y el trabajo; y los datos mencionados, se muestran a detalle en la figura 2.

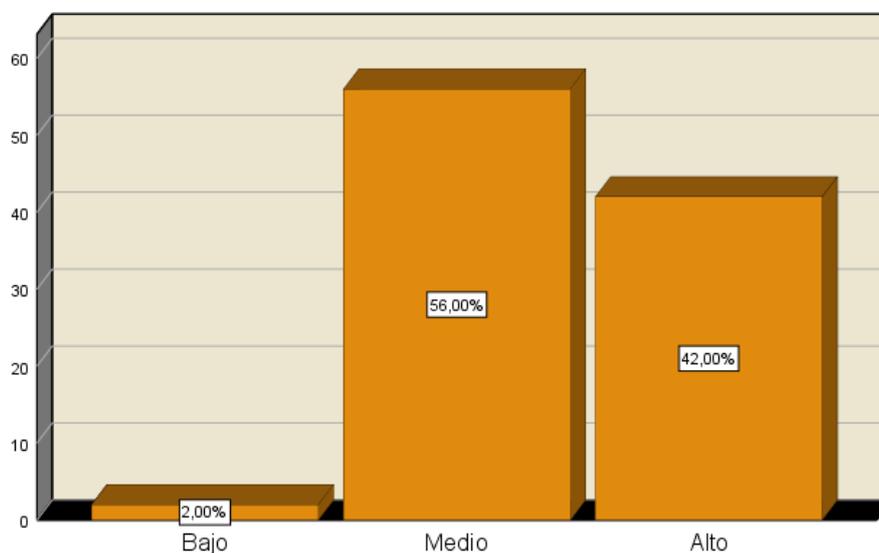
Tabla 3

Niveles de la dimensión Autonomía

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	1	2,0	2,0	2,0
	Medio	28	56,0	56,0	58,0
	Alto	21	42,0	42,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Figura 3

Porcentaje de la dimensión Autonomía



Fuente: Programa IBM SPSS Statistics 26

Interpretación:

En la tabla 3, se observa que el 42% (21 colaboradores) muestran una autonomía alta, mientras que el 56% representado por 28 encuestados tienen una autonomía media en el trabajo. Asimismo, el 2% muestra una autonomía baja. Cabe señalar que, tales datos se encuentran graficados en la figura 3; y los indicadores que fueron tomados para determinar dicha dimensión, son toma de decisiones y libertad de acción.

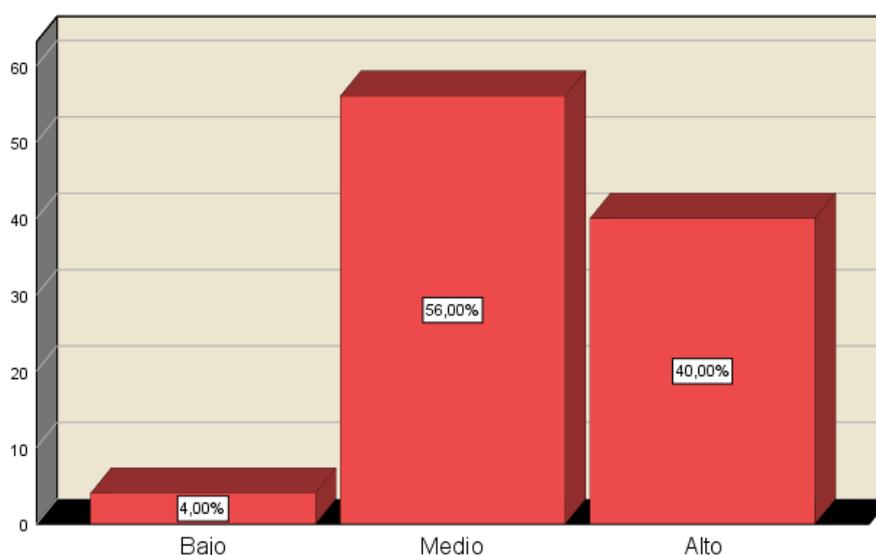
Tabla 4

Niveles de la dimensión Voluntad

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	2	4,0	4,0	4,0
	Medio	28	56,0	56,0	60,0
	Alto	20	40,0	40,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Figura 4

Porcentaje de la dimensión Voluntad



Fuente: Programa IBM SPSS Statistics 26

Interpretación:

En la tabla 4, se visualiza en base a los 50 colaboradores que, el 40% representado por 20 personas, muestran una voluntad alta, mientras que el 56%, equivalente a 28 colaboradores, evidencian una voluntad media; y de igual manera, el 4%, una voluntad baja. Por otro lado, es preciso resaltar que, los indicadores empleados para conocer los resultados de la dimensión, fueron la decisión de conducta y la ausencia de incitación externa; por consecuencia, tales datos se encuentran detallados en la figura 4.

4.1.2. Tabla de frecuencia agrupada de la variable Compromiso organizacional

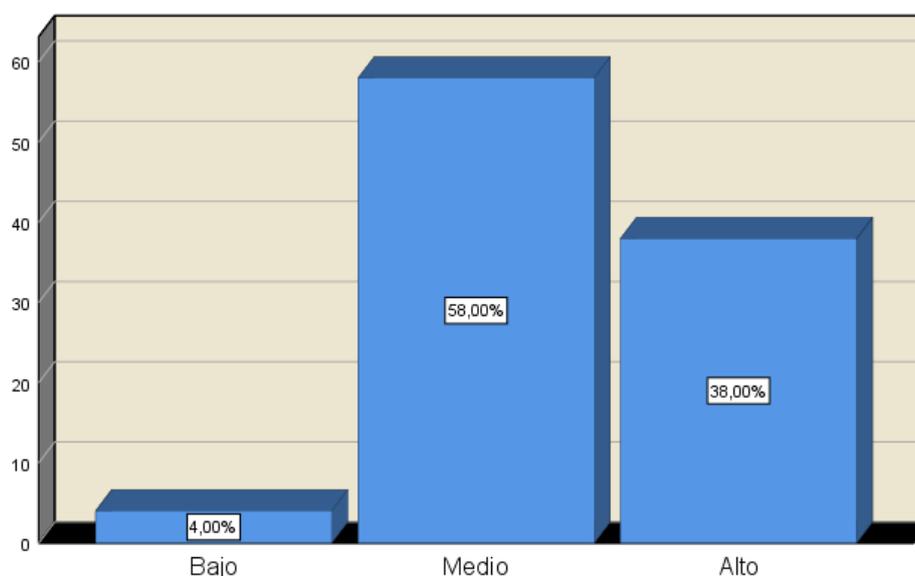
Tabla 5

Niveles de la variable Compromiso organizacional

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	2	4,0	4,0	4,0
	Medio	29	58,0	58,0	62,0
	Alto	19	38,0	38,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Figura 5

Porcentaje de la variable Compromiso organizacional



Fuente: Programa IBM SPSS Statistics 26

Interpretación:

En la tabla 5, se evidencia que el 38%, dato equivalente a 19 colaboradores, muestran un compromiso organizacional alto, mientras que el 58% (29), un compromiso organizacional medio, y el 4%, un compromiso organizacional bajo. Asimismo, cabe precisar que tales datos se encuentran plasmados en la figura 5; y las dimensiones empleadas fueron el compromiso afectivo, calculado y normativo.

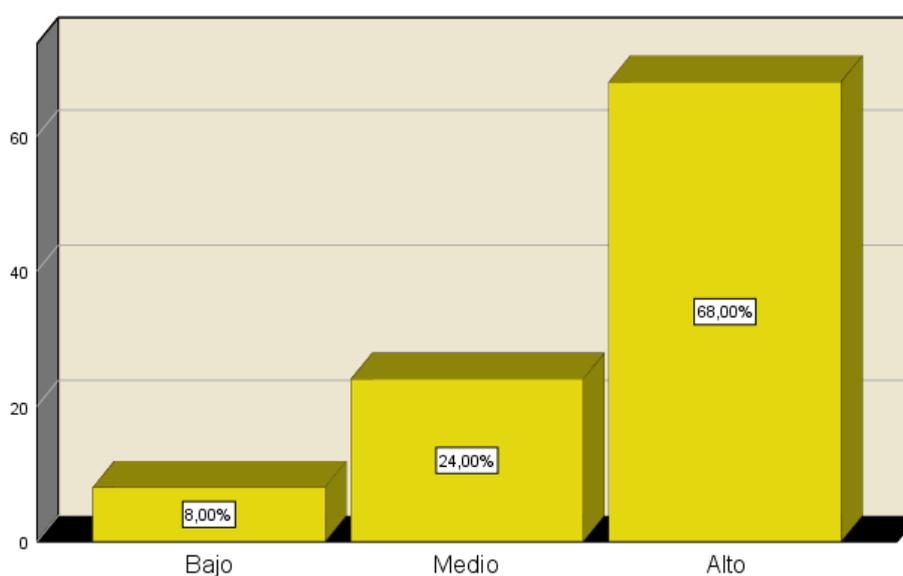
Tabla 6

Niveles de la dimensión Compromiso afectivo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	4	8,0	8,0	8,0
	Medio	12	24,0	24,0	32,0
	Alto	34	68,0	68,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Figura 6

Porcentaje de la dimensión Compromiso afectivo



Fuente: Programa IBM SPSS Statistics 26

Interpretación:

En la tabla 6, se contempla que el 68% (34) del personal muestra un compromiso afectivo alto, mientras que el 24%, representado por 12 colaboradores, un compromiso afectivo medio; y solo el 8%, un compromiso afectivo bajo. Por ende, es preciso señalar que, en la figura 6 se evidencia tales datos; y los indicadores empleados fueron, el afecto y el sentimiento de pertenencia.

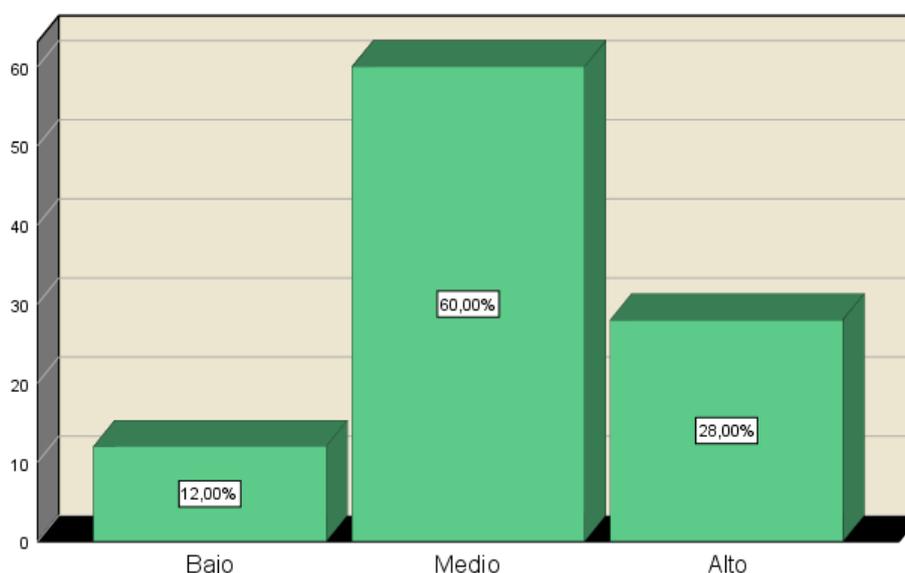
Tabla 7

Niveles de la dimensión Compromiso calculado

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	6	12,0	12,0	12,0
	Medio	30	60,0	60,0	72,0
	Alto	14	28,0	28,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Figura 7

Porcentaje de la dimensión Compromiso calculado



Fuente: Programa IBM SPSS Statistics 26

Interpretación:

En la tabla 7, en base a los 50 trabajadores, se muestra que el 28% (14) del total de encuestados evidencian un compromiso calculado alto, mientras que el 60%, equivalente a 30 colaboradores, un compromiso calculado medio; y el 12% (6), un compromiso calculado bajo. Además, cabe precisar que, tales cifras se encuentran plasmadas en la figura 7; y los indicadores empleados, fueron, el cambio de estado y renuncia.

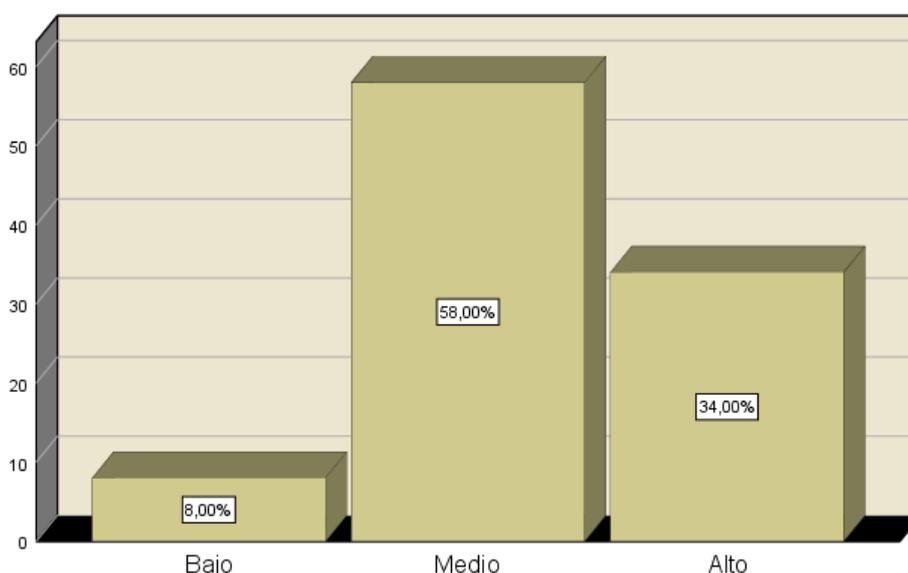
Tabla 8

Niveles de la dimensión Compromiso normativo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	4	8,0	8,0	8,0
	Medio	29	58,0	58,0	66,0
	Alto	17	34,0	34,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Figura 8

Porcentaje de la dimensión Compromiso normativo



Fuente: Programa IBM SPSS Statistics 26

Interpretación:

En la tabla 8, respecto a las respuestas de los 50 colaboradores encuestados, el 34% (17) muestran un compromiso normativo alto, el 58% (29) un compromiso normativo medio, mientras que solo el 8%, un compromiso normativo bajo. Asimismo, cabe recalcar que, los datos mencionados se encuentran presentados en la figura 8; y los indicadores que se emplearon para determinar los resultados de la dimensión, fueron, la lealtad y el sentido de obligación.

4.2. Estadística inferencial

4.2.1. Prueba de Hipótesis

Hipótesis General

H0: La motivación intrínseca no se relaciona significativamente con el compromiso organizacional en los colaboradores de una empresa de Independencia, 2023.

H1: La motivación intrínseca se relaciona significativamente con el compromiso organizacional en los colaboradores de una empresa de Independencia, 2023.

Tabla 9

Correlación entre las variables motivación intrínseca y compromiso organizacional

			Motivación intrínseca	Compromiso organizacional
Rho de Spearman	Motivación intrínseca	Coeficiente de correlación	1,000	,449**
		Sig. (bilateral)	.	,001
		N	50	50
	Compromiso organizacional	Coeficiente de correlación	,449**	1,000
		Sig. (bilateral)	,001	.
		N	50	50

Fuente: Programa IBM SPSS Statistics 26

Interpretación

Según lo observado en la tabla 9, se evidenció como coeficiente de correlación entre las dos variables, un resultado equivalente a 0,449, lo que demuestra una correlación positiva alta (Ver anexo 7); y, asimismo, un p-valor de 0,001, inferior a 0,05, por ende, se rechaza la H0 y se acepta la H1.

Hipótesis específica 2:

H0: La relación entre autonomía con el compromiso calculado no es significativa.

H1: La relación entre autonomía con el compromiso calculado es significativa.

Tabla 11

Correlación entre las dimensiones autonomía y compromiso calculado

		Compromiso	
		Autonomía	_calculado
Rho de Spearman	Autonomía	1,000	-,023
	Coeficiente de correlación		
		Sig. (bilateral)	,874
		N	50
	Compromiso_	-,023	1,000
	calculado		
		Coeficiente de correlación	
		Sig. (bilateral)	,874
		N	50

Fuente: Programa IBM SPSS Statistics 26

Interpretación

En la tabla 11, se evidencia como coeficiente de correlación entre la autonomía y compromiso calculado, un dato negativo igual a -0,023, lo que supone una correlación negativa muy baja entre las dimensiones (Ver anexo 7); y un p-valor equivalente a 0,874, superior a 0,05, por ello, se acepta la H0 y se rechaza la H1.

Hipótesis específica 3:

H0: La relación entre voluntad con el compromiso normativo no es significativa.

H1: La relación entre voluntad con el compromiso normativo es significativa.

Tabla 12

Correlación entre las dimensiones voluntad y compromiso normativo

		Voluntad	Compromiso_
			normativo
Rho de Spearman	Voluntad	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,209
		N	. 50
	Compromiso_ normativo	Coeficiente de correlación	,209
		Sig. (bilateral)	,146
		N	50

Fuente: Programa IBM SPSS Statistics 26

Interpretación

En base a la tabla 12, se constató como coeficiente de correlación entre las dimensiones voluntad y compromiso normativo, un dato equivalente a 0,209, por lo que se demostró una relación positiva moderada (Ver anexo 7); y, asimismo, un p-valor de 0,146, mayor a 0,05, lo que implica que se acepta la H0 y se rechaza la H1.

V. DISCUSIÓN

El objetivo general de la tesis fue determinar la relación entre la motivación intrínseca y compromiso organizacional en los colaboradores de una empresa de Independencia, 2023. Por ende, se logró evidenciar el coeficiente de correlación entre las variables, teniendo como resultado 0,449, lo que significa que, existe una correlación positiva alta entre las variables motivación intrínseca y compromiso organizacional; además, a través del p-valor (0,001) se aceptó la H1, en el cual se afirma que, la motivación intrínseca se relaciona significativamente con el compromiso organizacional en los colaboradores de una empresa de Independencia, 2023.

Por todo ello, se coincide con Puma y Estrada (2020), quienes en su estudio cuantitativo presentaron como fin hallar el vínculo entre la motivación laboral y el compromiso organizacional, de diseño no experimental y nivel correlacional; de igual manera, tuvo como muestra 80 colaboradores y obtuvo como resultados que existe una correlación positiva alta; y mientras existan altos niveles de motivación laboral, el compromiso de los colaboradores aumentará. Asimismo, Al-Madi et al. (2017) tuvo como fin en su investigación, averiguar el impacto de la motivación en el compromiso organizacional del personal de comercios minoristas, en el cual se recogieron 97 encuestas y se obtuvo como resultado que, la motivación de los trabajadores influye en el compromiso organizacional.

Por consecuencia, se puede diferir a través de lo expuesto que, mientras se promueva una mayor motivación intrínseca entre los colaboradores, también se incrementará el compromiso organizacional, puesto que ambas variables mantienen una relación significativa.

El primer objetivo específico fue determinar la relación entre la satisfacción con el compromiso afectivo. Por ello, mediante los resultados estadísticos, se obtuvo como coeficiente de correlación entre las dimensiones, un resultado igual a 0,433, lo que precisa una correlación positiva alta; con un p-valor equivalente a 0,002, por lo que se aceptó la H1, el cual señala que, la relación entre satisfacción con el compromiso afectivo es significativa.

Por tal motivo, dicho hallazgo concuerda con la investigación realizada por Quispe y Paucar (2020), cuyo fin fue estudiar la relación entre la satisfacción laboral y el compromiso organizacional en docentes de una universidad pública, teniendo un enfoque mixto y como población a 256 profesores; en el cual 114 fueron encuestados, y 8 entrevistados; por consecuencia, los resultados mostraron que, los profesores que estaban satisfechos laboralmente, tenían 3.39 veces mayores probabilidades de contar con compromiso organizacional; de igual forma, el 48.3% mostraron insatisfacción laboral y en su mayoría (70.2%) no mostraron un compromiso de continuidad, puesto que se tiene como motivos, bajas remuneraciones, pocas oportunidades de crecimiento, entre otros; asimismo, el 82.5% mostraron un compromiso afectivo y el 57% un compromiso normativo; concluyendo que, existe una relación directa significativa entre las dimensiones, satisfacción laboral y compromiso organizacional.

De igual manera, Buitrón (2020) analizó el vínculo entre el compromiso organizacional y la satisfacción laboral; y por consiguiente, a través de una muestra de 118 profesores, obtuvo como resultados que, la satisfacción laboral y el compromiso organizacional denotan una correlación positiva; y de igual manera, el compromiso afectivo fue la dimensión con mayor grado de vinculación con la satisfacción laboral; y el compromiso que sienten los profesores con la entidad está enlazado a la percepción de retroalimentación y las acciones de intervención en la organización; además de la satisfacción de tener una recompensa remunerativa de acuerdo a las expectativas del docente.

En ese sentido, Tetteh et al. (2019), estudió los efectos directos e indirectos de la equidad interpersonal en la voluntad de permanencia y la autoestima organizacional mediante el compromiso afectivo de los colaboradores. Por consecuencia, a través de una encuesta realizada a 300 trabajadores, se obtuvo como resultado que, el compromiso afectivo fue un medio parcial entre el vínculo de la justicia interpersonal y la disposición de permanencia de los empleados; y un medio total en la relación de la justicia interpersonal y la autoestima en base a la entidad. Asimismo, la autoestima en referencia a la empresa era un medio parcial entre el compromiso afectivo y la voluntad de permanencia en la organización, y por ende, se colocó en evidencia el rol de la justicia interpersonal y el compromiso afectivo en las empresas, debido a que

dicho compromiso incrementa la equidad interpersonal y provoca que los colaboradores tengan el deseo de seguir laborando en la organización.

Por lo expuesto, es claro el impacto que se tiene cuando un colaborador se encuentra satisfecho con las acciones que realiza, puesto que genera más probabilidades de obtener mejores resultados; al igual que en el caso del compromiso afectivo como bien se hizo mención líneas atrás, en donde el trabajador en cuestión sigue laborando en su organización, no solo porque busca un bien monetario, sino por el propio deseo de sentir trabajando en dicha entidad, lo que fomenta aún más, un compromiso sólido entre el personal y la empresa.

El segundo objetivo específico fue determinar la relación entre la autonomía con el compromiso calculado. De este modo, se reflejó como resultado un dato negativo equivalente a $-0,023$, lo que representa una correlación negativa muy baja entre las dimensiones, autonomía y compromiso calculado; y de igual manera, se obtuvo como p-valor $0,874$, por lo que se aceptó la H_0 , en el cual se planteó que, la relación entre la autonomía con el compromiso calculado no es significativa.

Dichos hallazgos difieren con Suárez et al. (2022), quienes, a través de su investigación presentaron como fin estudiar acerca del impacto de la autonomía en el trabajo y el apoyo de las entidades hacia sus colaboradores para el bienestar de ellos; así como también, indagar acerca del compromiso laboral, y cómo la inteligencia emocional de los trabajadores media entre estos constructos. Por ello, se aplicó un cuestionario a profesionales de diversas empresas en España; y se obtuvo como resultado que, existe una relación positiva entre la autonomía laboral y el apoyo organizacional brindado a los empleados y su bienestar; al igual que, entre el bienestar de los colaboradores con el compromiso laboral. Consecuentemente, se concluyó que, aumentar la autonomía y el apoyo de las empresas a sus trabajadores tendrían consigo un impacto beneficioso en el bienestar y compromiso laboral.

Además, cabe precisar el estudio realizado por Ilyash et al. (2019), quienes presentaron como fin indagar acerca del impacto que genera la autonomía laboral y el compromiso organizacional en la comunicación organizacional. Por ende, mediante un cuestionario y en referencia a los resultados obtenidos, se evidenció

un alto nivel de confiabilidad en las escalas de la comunicación organizacional y el compromiso organizacional. Asimismo, las subdimensiones del compromiso organizacional, las cuales fueron, compromiso normativo, compromiso afectivo y compromiso de continuidad, demostraron altos valores de confiabilidad; y de igual manera, se concluyó a su vez que, la autonomía laboral influye positivamente al compromiso organizacional.

Del mismo modo, Reza y Anindita (2021), a través de su investigación tuvo como propósito precisar los efectos de la autonomía laboral, el equilibrio entre la vida personal y laboral, el compromiso organizacional y la satisfacción laboral como mediadores. Por ello, gracias a una encuesta realizada a 170 trabajadores, se probó que, una buena autonomía en el trabajo promovía el balance entre la vida laboral y personal; así como la satisfacción laboral, puesto que a través de la autonomía, los trabajadores sentirán mayor motivación; asimismo, un buen equilibrio entre el trabajo y la vida personal, influirá en el crecimiento de la satisfacción laboral y el compromiso organizacional; y finalmente, una mayor satisfacción laboral desencadenará un mayor compromiso con la organización, por lo que se puede decir que, mientras exista una mayor nivel de satisfacción, habrá un mayor compromiso laboral por parte de los empleados.

Por todo ello, es preciso señalar que, si bien ambas dimensiones presentadas en esta investigación no muestran una relación significativa, no quiere decir que aplique en todos los casos, debido a que los entornos varían y el manejo de ellas por parte de las organizaciones son tomadas de diversas maneras.

El tercer objetivo específico fue determinar la relación entre la voluntad con el compromiso normativo. Por consiguiente, se corroboró una relación positiva moderada entre las dimensiones con un resultado igual a 0,209; y de igual manera, se evidenció un p-valor de 0,146, aceptándose la H₀, señalando que, la relación entre voluntad con el compromiso normativo no es significativa.

Por ende, dichos hallazgos se contrastan con Inam et al. (2021), quienes a través de su investigación presentaron como fin examinar el impacto del autoliderazgo en el compromiso normativo y el rendimiento laboral como mediador del compromiso laboral. Por consiguiente, se estudiaron datos de 318

trabajadores y los resultados obtenidos mostraron que, cuando existe autoliderazgo, la repercusión en el trabajo de los colaboradores, el compromiso que tienen con su organización y su rendimiento laboral, aumenta significativamente. Asimismo, se destacó la existencia de dos medios significativos; el cual fue el rol mediador del compromiso laboral en la relación de autoliderazgo con el compromiso normativo, y en la relación del autoliderazgo con el rendimiento laboral.

Por consecuencia, de acuerdo con el resultado obtenido, en el cual se detalla que, la voluntad y el compromiso normativo no guardan una relación significativa, y lo expuesto por el autor, demuestra que ambas dimensiones pueden variar de acuerdo al entorno que el colaborador puede percibir en su organización.

VI. CONCLUSIONES

Primera, se concluyó respecto al objetivo general que, la motivación intrínseca se relaciona significativamente con el compromiso organizacional en los colaboradores de una empresa de Independencia, 2023. Asimismo, de acuerdo con el coeficiente de correlación, se evidenció como resultado 0,449, lo que indica una correlación positiva alta entre las variables.

Segunda, se evidenció en base al primer objetivo específico del estudio que, la relación entre satisfacción con el compromiso afectivo es significativa. De igual manera, gracias al resultado del coeficiente de correlación (0,433), se evidenció que existe una correlación positiva alta entre las dimensiones.

Tercera, se estableció conforme al segundo objetivo específico de la investigación que, la relación entre autonomía con el compromiso calculado no es significativa. Además, se obtuvo una correlación negativa muy baja entre las dimensiones, con un valor equivalente a -0,023.

Cuarta, se demostró en cuanto al tercer objetivo específico que, la relación entre voluntad con el compromiso normativo no es significativa, puesto que se aceptó la H0. Por otro lado, a través del coeficiente de correlación, se evidenció como resultado 0,209, por lo que se demostró que ambas dimensiones tienen una correlación positiva moderada.

VII. RECOMENDACIONES

Primera, en base a la primera conclusión, se sugiere procurar la motivación intrínseca y el compromiso organizacional en el personal, en vista que influirá en el desarrollo de la entidad. Por tal motivo, ejecutar algunas acciones como elogiar o reconocer al personal por sus logros y méritos en el trabajo, puede incentivar su motivación intrínseca al sentir un crecimiento profesional dentro de su entidad, por lo que a su vez desencadenaría un mayor compromiso con su empresa.

Segunda, respecto a la conclusión acerca de la satisfacción y el compromiso afectivo, se sugiere procurar un buen ambiente laboral con el fin de generar satisfacción por parte de los colaboradores al realizar sus funciones. Del mismo modo, fomentar la identidad de los trabajadores en base a los valores de la organización, además de hacerlos sentir que son parte vital de la empresa, creará un sentido de compromiso afectivo, puesto que el colaborador tendrá un sentimiento de pertenencia con la entidad.

Tercera, de acuerdo con el tercer objetivo, se aconseja crear mayor autonomía laboral en el colaborador, brindándoles libertad para realizar algunas acciones, para que así sientan que la entidad confía y apuesta por ellos. Del mismo modo, la empresa no solo debe enfocarse en generar un compromiso por parte de sus trabajadores sin analizarlo a fondo, debido a que, si bien el compromiso calculado parte de un interés personal del individuo al no desear en cuestión un cambio de estado de su vida actual, no significa que siempre mantendrá el mismo pensamiento, por lo que claramente no es factible para una organización que busca personas comprometidas e identificadas con la entidad.

Cuarta, en referencia al cuarto objetivo, se sugiere incentivar al personal a realizar diversas acciones sin verse obligadas por ello, puesto que un trabajador que realiza sus labores por voluntad propia y no solo por obligación, obtiene mayores resultados al sentirse de cierta manera motivado por ello; y por consecuencia, en ese mismo contexto, se estaría fomentando algo más que solo un compromiso normativo, que si bien implica lealtad del colaborador, está regido también por un sentido de obligación.

REFERENCIAS

- Alan Neill, D. y Cortez Suárez, L. (2018). *Procesos y Fundamentos de la Investigación Científica*. Editorial UTMACH. <http://repositorio.utmachala.edu.ec/handle/48000/12498>
- Al-Madi, F. N., Assal, H., Shrafat, F. y Zeglat, D. (2017). The Impact of Employee Motivation on Organizational Commitment. *European Journal of Business and Management*, 9(15), 134-145. <https://www.iiste.org/Journals/index.php/EJBM/article/view/36891>
- Arévalo Díaz, S. C. (2018). *Análisis de un programa de motivación intrínseca y su impacto de la productividad en los colaboradores de la empresa E.P.S Seda Loreto – Yurimaguas, 2018* [Tesis de Licenciatura, Universidad Peruana Unión]. Repositorio de tesis Universidad Peruana Unión. <https://repositorio.upeu.edu.pe/handle/20.500.12840/1591>
- Arias Gómez, J., Villasís Keever, M. Á. y Miranda Novales, M. G. (2016). El protocolo de investigación III: la población de estudio. *Revista Alergia México*, 63(2), 201-206. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=486755023011>
- Arteaga, G. (26 de diciembre de 2022). *Non-Experimental Studies in Research | Overview & Examples*. TestSiteForMe. <https://www.testsiteforme.com/en/non-experimental-studies-in-research-an-overview/>
- Bello Toribio, J. V. y Bustamante Maslucan, Y. (2019). *¿Es posible incrementar extrínsecamente la motivación intrínseca laboral?* [Tesis de Licenciatura, Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas]. Repositorio Académico UPC. <http://hdl.handle.net/10757/628119>
- Böhrt, R. y Larrea, P. (2018). RELACIÓN ENTRE COMPROMISO NORMATIVO Y APOYO ORGANIZACIONAL PERCIBIDO EN EMPLEADOS DE OFICINA. *Ajayu Órgano de Difusión Científica del Departamento de Psicología UC BSP*, 16(2), 220-251. http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2077-21612018000200001&lng=es&tlng=es.
- Buitrón Cortez, K. M. (2020). *Compromiso organizacional y satisfacción laboral, en un grupo de docentes de una universidad del sector educativo en*

- Lima [Tesis de Maestría, Universidad de San Martín de Porres]. Repositorio USMP. <https://hdl.handle.net/20.500.12727/6962>
- Calderón Rojas, V. Y. (2021). *Teoría de la motivación intrínseca de Kenneth Thomas y el compromiso organizacional de los trabajadores de la oficina de personal de una institución pública, año 2019* [Tesis de Licenciatura, Universidad Ricardo Palma]. Repositorio Institucional – URP. <https://hdl.handle.net/20.500.14138/4447>
- Cárdenas Tapia, V. R., Paredes Pérez, M. A. J., Sánchez Rojas, P. M. y Alania Contreras, R. D. (2022). La formación y el desarrollo de programas de habilidades directivas para mejorar el compromiso organizacional en servidores de una municipalidad de Perú en tiempos de covid-19. *Conrado*, 18(85), 435-441. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1990-86442022000200435&lng=es&tlng=es.
- Castañeda, D. W. (2021). Modelo de gestión del talento humano por motivación intrínseca para el desempeño profesional de los docentes. *Sinergias Educativas*, 6(2), 19–35. <https://doi.org/10.37954/se.v6i2.171>
- Chirinos Villegas, D. y Vela Sosa, J. N. (2017). *Compromiso organizacional en colaboradores de empresas nacionales y trasnacionales de Lima Metropolitana* [Tesis de Licenciatura, Universidad San Ignacio de Loyola], Repositorio de la Universidad San Ignacio de Loyola. <https://hdl.handle.net/20.500.14005/2856>
- Daswani, K. (01 de junio de 2022). *Organizational Commitment Overview & Theory*. Study.com. Recuperado el 30 de junio de 2023. <https://study.com/learn/lesson/organizational-commitment-overview-theory.html#:~:text=Improving%20Organizational%20Commitment-,What%20is%20Organizational%20Commitment%3F,or%20positively%20towards%20their%20organization.>
- Estrada, E. y Mamani, H. (2020). Compromiso organizacional y desempeño docente en las Instituciones de Educación Básica. *Revista Innova Educación*, 2(1), 132–146. <https://doi.org/10.35622/j.rie.2020.01.008>
- Fardet, A., Lebretonchel, L. y Rock, E. (2021). Empirico-inductive and/or hypothetico-deductive methods in food science and nutrition research:

- which one to favor for a better global health?. *Critical Reviews in Food Science and Nutrition*, 63(15), 2480-2493.
<https://doi.org/10.1080/10408398.2021.1976101>
- Guevara Alban, G. P., Verdesoto Arguello, A. E. y Castro Molina, N. E. (2020). Metodologías de investigación educativa (descriptivas, experimentales, participativas, y de investigación-acción). *RECIMUNDO*, 4(3), 163-173.
<https://www.recimundo.com/index.php/es/article/view/860>
- Guevara Aranciaga, E. R. (2018). Redes sociales y rendimiento académico de los estudiantes de la especialidad de psicología de la Universidad Femenina del Sagrado Corazón (UNIFE) 2014. *Revista De Investigación Multidisciplinaria CTSCAFE*, 2(4).
<https://ctscafe.pe/index.php/ctscafe/article/view/55>
- Hernández Bonilla, B. E., Ruiz Reynoso, A. M., Ramírez Cortés, V., Sandoval Trujillo, S. J., y Méndez Guevara, L. C. (2018). Motivos y factores que intervienen en el compromiso organizacional. *RIDE Revista Iberoamericana Para La Investigación Y El Desarrollo Educativo*, 8(16), 820-846.
<https://doi.org/10.23913/ride.v8i16.370>
- Hernández Chávez, Y., Jaramillo Villanueva, J. L. y Hernández Chávez, G. (2021). Relationship between organizational commitment and employee turnover. *Estudios De Administración*, 28(1), 102–129. <https://doi.org/10.5354/0719-0816.2021.60211>
- Ilyash, O., Yildirim, O., Capuk, S. y Bozgul, N. (2019). The Impact of Work Autonomy and Organizational Commitment on Organizational Communication. *Journal of Behavior Studies in Organizations*, (2), 10-17.
https://www.academia.edu/43738168/The_Impact_of_Work_Autonomy_and_Organizational_Commitment_on_Organizational_Communication
- Inam, A., Ho, J. A., Sheikh, A. A., Shafqat, M. y Najam, U. (2021). How self leadership enhances normative commitment and work performance by engaging people at work?. *Current Psychology*, 42(5), 3596-3609.
<https://doi.org/10.1007%2Fs12144-021-01697-5>
- Littlewood Zimmerman, H. F. (2020). La paradoja del Compromiso. *Investigación Administrativa*, 49(126).
<http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=456063405001>

- Marotti de Mello, A. y Wood Jr, T. (2019). What is applied research anyway?. *Revista de Gestão*, 26(4), 338-339. <https://doi.org/10.1108/REGE-10-2019-128>
- McWinner, Y. y Wijawati, R. (2020). The Theories of Human Needs and Organizational Commitment: A Literature Review. *International Journal of Current Research*, 12(01), 9768-9770. <http://journalcra.com/article/theories-human-needs-and-organizational-commitment-literature-review>
- Ministerio de Educación. (2021). *Desarrollo de la autonomía de las y los estudiantes: brindar orientaciones generales a los docentes tutores sobre el desarrollo de la autonomía en sus estudiantes con el fin que sean gestores de su propio aprendizaje*. Repositorio Institucional del Ministerio de Educación.
<https://repositorio.minedu.gob.pe/handle/20.500.12799/7669#:~:text=La%20autonom%C3%ADa%2C%20en%20el%20marco,actuar%20seg%C3%BA n%20su%20criterio%20personal.>
- Muhammad, R., Sitti Rizki, M. y Hapzi, A. (2020). Improving Employee Performance Through Perceived Organizational Support, Organizational Commitment and Organizational Citizenship Behavior. *Systematic Reviews in Pharmacy*, 11 (12), 839-849. <https://www.sysrevpharm.org/abstract/improving-employee-performance-through-perceived-organizational-support-organizational-commitment-and-organizational-cit-67128.html>
- Orbegoso, A. (2016). La motivación intrínseca según Ryan & Deci y algunas recomendaciones para maestros. *Educare, Revista Científica de Educação*, 2(1), 75-93. <https://doi.org/10.19141/2447-5432%2FLUMEN.V2.N1.P.75-93>
- Páramo, D., Flores Hernández, C. y Díaz De León, L. V. (2016). Evaluación de la Satisfacción Laboral en Docentes de Nivel Básico. *Ciencia & trabajo*, 18(57), 173-176. <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-24492016000300173>
- Peña Robles, L., Martínez Melendres, B. y Méndez Magaña, A. C. (2021). Compromiso organizacional y actitud laboral del personal de salud durante la pandemia por COVID-19 (SARS-CoV-2). *Revista Salud Jalisco*, 8, 14-19. <https://www.medigraphic.com/cgi-bin/new/resumen.cgi?IDARTICULO=101501&id2=>

- Puma, M. y Estrada, E. (2020). La motivación laboral y el compromiso organizacional. *Ciencia y Desarrollo*, 23(3), 45-53. <http://dx.doi.org/10.21503/cyd.v23i3.2141>
- Quispe Flores, R. y Paucar Sullca, S. (2020). Satisfacción laboral y compromiso organizacional de docentes en una universidad pública de Perú. *Apuntes Universitarios*, 10(2), 64–83. <https://doi.org/10.17162/au.v10i2.442>
- Real Academia Española. (2022). Voluntad. En *Diccionario de la lengua española*. Recuperada en 20 de junio de 2023, de <https://dle.rae.es/voluntad?m=form>
- Reza, A. y Anindita, R. (2021). THE IMPORTANCE OF JOB AUTONOMY AS A DRIVER OF ORGANIZATIONAL COMMITMENT THROUGH WORK - LIFE BALANCE FOR EMPLOYEES IN A LIFE INSURANCE COMPANY. *Jurnal Aplikasi Bisnis Dan Manajemen*, 7(3), 614-623. <http://dx.doi.org/10.17358/jabm.7.3.614>
- Rivas Huaman, R. G. (2021). La motivación intrínseca y su relación con la gestión pública de los directores de la UGEL n° 06 Lima. *REVISTA GOBIERNO Y GESTIÓN PÚBLICA*, 8(1), 37 - 49. <https://doi.org/10.24265/iggp.2021.v8n1.04>
- Salvador Moreno, J. E. (2019). Compromiso Organizacional y Riesgos Psicosociales. *Revista San Gregorio*, (35), 157-173. <https://doi.org/10.36097/rsan.v1i35.1107>
- Sanjay, K. (2018). Understanding Different Issues of Unit of Analysis in a Business Research. *Journal of General Management Research*, 5(2), 70-82. <https://www.scmsnoida.ac.in/article-Dr-sanjay-kumar>
- Santos Longhurst, A. (11 de febrero de 2019). *Intrinsic Motivation: How to Pick Up Healthy Motivation Techniques*. Healthline. <https://www.healthline.com/health/intrinsic-motivation>
- Stockkamp, M., Kuonath, A., Kühnel, J., Kennecke, S. y Frey, D. (2022). Intrinsic motivation as a double-edged sword: Investigating effects on well-being and the role of flex place practices as moderator to buffer adverse effects. *Applied Psychology: Health and Well-Being*, 15(2), 611–628. <https://doi.org/10.1111/aphw.12399>
- Story, D. A. y Tait, A. R. (2019). Survey Research. *Anesthesiology*, 130, 192-202. <https://doi.org/10.1097/ALN.0000000000002436>

- Suárez Albánchez, J., Jiménez Estevez, P., Blázquez Resino, J. J. y Gutiérrez Broncano, S. (2022). Team Autonomy and Organizational Support, Well-Being, and Work Engagement in the Spain Computer Consultancy Industry: The Mediating Effect of Emotional Intelligence. *Administrative Sciences*, 12(3), 85. <https://doi.org/10.3390/admsci12030085>
- Swiatczak, M. D. (2021). Towards a neo-configurational theory of intrinsic motivation. *Motivation and Emotion*, 45, 769-789. <https://doi.org/10.1007/s11031-021-09906-1>
- Taherdoost, H. (2019). What Is the Best Response Scale for Survey and Questionnaire Design; Review of Different Lengths of Rating Scale / Attitude Scale / Likert Scale. *International Journal of Academic Research in Management*, 8(1), 1-12. <https://hal.science/hal-02557308>
- Tetteh, S. D., Osafo, J., Ansah Nyarko, M. y Amponsah Tawiah, K. (2019). Interpersonal Fairness, Willingness-to-Stay and Organisation-Based Self-Esteem: The Mediating Role of Affective Commitment. *Frontiers in Psychology*, 10. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2019.01315>
- Wang, X. y Cheng, Z. (2020). Cross-Sectional Studies: Strengths, Weaknesses, and Recommendations. *Chest*, 158(1), 65-71. <https://doi.org/10.1016/j.chest.2020.03.012>
- Wubante, M. (2020). REVIEW ON CORRELATION RESEARCH. *International Journal of English Literature and Culture*, 8(4), 99-106. <https://www.academicresearchjournals.org/IJELC/Abstract/2020/July/Wubante.htm>

ANEXOS

ANEXO 1: Tabla de operacionalización de variables

Variables de estudio	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensión	Indicadores	Escala de medición
Motivación intrínseca	Bello y Bustamante (2019) definen a la motivación intrínseca como aquello que nace por voluntad propia en una persona al ejecutar una acción. Asimismo, la motivación intrínseca se caracteriza por mostrar autonomía, y el individuo siente satisfacción al realizar las actividades en ausencia de un estímulo externo (p.11).	La variable motivación intrínseca será medida a través de tres dimensiones, satisfacción, autonomía y voluntad, estando conformadas por un total de seis indicadores, y por consecuencia, se emplearon 12 ítems, con una escala de medición ordinal.	Satisfacción	Actitud	Ordinal
				Trabajo	
			Autonomía	Toma de decisiones	
				Libertad de acción	
			Voluntad	Decisión de conducta	
				Ausencia de incitación externa	
Compromiso organizacional	Hernández, Ruiz, Ramírez, Sandoval y Méndez (2018) señalan que el compromiso es el vínculo e identificación de una persona hacia una entidad. Además, existen tres distintos tipos de compromiso que un colaborador puede sentir, los cuales son, el compromiso afectivo, el compromiso calculado y el compromiso normativo (p. 10).	La variable compromiso organizacional será medida mediante tres dimensiones, compromiso afectivo, compromiso calculado y compromiso normativo, las cuales cuentan con seis indicadores, y con 12 ítems formuladas, con una escala de medición ordinal.	Compromiso afectivo	Afecto	Ordinal
				Sentimiento de pertenencia	
			Compromiso calculado	Cambio de estado	
				Renuncia	
			Compromiso normativo	Lealtad	
				Sentido de obligación	

ANEXO 2: Instrumento de recolección de datos

UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACION
FICHA DE ENCUESTA

Estimado cliente/colaborador, sus respuestas en el siguiente cuestionario son de mucha importancia ya que contribuirán a una investigación de tipo académica, que busca establecer la relación entre las variables motivación intrínseca y compromiso organizacional. Toda la información será confidencial.

De la misma manera se requiere su **consentimiento informado** para poder aplicarle el instrumento de investigación. En ese sentido agradeceré marcar el siguiente recuadro en señal de conformidad:

Declaro estar informado de la aplicación de la siguiente encuesta y en señal de conformidad marco con una x el casillero: estoy de acuerdo

No estoy de acuerdo

TIEMPO DE DURACIÓN: 15 MINUTOS
INSTRUCCIONES

Marcar con una (X) el número según la importancia que usted considere

ESCALA DE VALORACIÓN	1	2	3	4	5
	NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE

V1. Motivación intrínseca				OPCIÓN DE RESPUESTA				
				1	2	3	4	5
Dimensión	Indicador	N°	Ítems	NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
Satisfacción	Actitud	1	En su centro de labores, sus compañeros de trabajo manejan una actitud positiva que le permite y lo motivan a seguir laborando de manera eficaz.					
		2	Suele mostrar una actitud positiva ante un problema inesperado en el trabajo.					
	Trabajo	3	Se siente satisfecho con su trabajo actual y las funciones que realiza.					
		4	Considera que el trabajo a veces suele ser pesado y se siente desaminado o cansado por ello.					
Autonomía	Toma de decisiones	5	Ante una situación inesperada, suele tener iniciativa para tomar decisiones.					
		6	Siente que en el trabajo puede expresar sus opiniones, y estos son tomados en cuenta.					
	Libertad de acción	7	Considera usted que, la empresa donde labora brinda a sus colaboradores libertad para poder desarrollarse dentro de sus funciones.					
		8	En su área de trabajo, siente que la empresa lo(a) limita para realizar otras funciones en el trabajo.					
Voluntad	Decisión de conducta	9	Alguna vez se ha sentido presionado en el trabajo para realizar alguna acción no propia de su conducta.					
		10	Considera usted que, un trabajador el cual ha sido forzado a realizar otras funciones sin voluntad propia, puede sentirse desmotivado y con un bajo nivel de productividad.					
	Ausencia de incitación externa	11	Actúa por voluntad propia en las diversas actividades que realiza en su entorno laboral.					
		12	Usted es una persona que realiza otras funciones de manera voluntaria sin sentirse presionado por algún factor externo.					

V2. Compromiso organizacional				OPCIÓN DE RESPUESTA				
				1	2	3	4	5
Dimensión	Indicador	N°	Ítems	NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
Compromiso afectivo	Afecto	13	Siente un apego especial hacia su centro de labores.					
		14	Considera que, el afecto que un trabajador puede sentir hacia su organización, genera un mayor compromiso y motivación para cumplir los objetivos de la empresa.					
	Sentimiento de pertenencia	15	Se siente orgulloso de laborar en su actual centro de trabajo.					
		16	Se siente identificado con los valores y objetivos de su centro de labores.					
Compromiso calculado	Cambio de estado	17	Se encuentra satisfecho con su trabajo actual y la estabilidad que tiene.					
		18	Considera que su permanencia en la organización se debe a que no desea un cambio de la situación de su vida actual.					
	Renuncia	19	Ha considerado renunciar a la empresa, sin embargo, no lo ha hecho debido a que siente que perdería su estabilidad económica.					
		20	Siente que el esfuerzo que ha estado haciendo en su trabajo, se perdería si en algún momento desea retirarse de la empresa.					
Compromiso normativo	Lealtad	21	Considera que, la empresa le brinda muchas oportunidades y fomenta su desarrollo profesional, por lo que desea permanecer laborando durante muchos años.					
		22	Ha pensado alguna vez renunciar a su trabajo.					
	Sentido de obligación	23	Siente un deber moral hacia la empresa por haber recibido algún tipo de incentivo o recompensa.					
		24	Considera usted que, lo correcto por haber recibido beneficios o apoyo por parte de la organización, es devolver de manera recíproca a la empresa con su esfuerzo, a pesar de sentirse probablemente insatisfecho con su trabajo.					

Muchas gracias

ANEXO 3: Matriz Evaluación por juicio de expertos, formato UCV

Evaluación por juicio de experto 1

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Motivación intrínseca y compromiso organizacional en los colaboradores de una empresa de Independencia, 2023". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombres y Apellidos del juez:	Abraham Cárdenas Saavedra
Grado profesional:	Maestría () Doctor (x)
Área de formación académica:	Clínica () Social () Educativa () Organizacional (X)
Áreas de experiencia profesional:	Docente de la Escuela Profesional de Administración
Institución donde labora:	Universidad César Vallejo
Tiempo de experiencia profesional el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (X)

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala: (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la Prueba:	Cuestionario en escala ordinal
Autor(es):	Nayeli Mayori Vega Leandro
Procedencia:	Del autor
Administración:	Virtual
Tiempo de aplicación:	15 minutos
Ámbito de aplicación:	Colaboradores de una empresa en Independencia
Significación:	Está compuesta por dos variables: - La primera variable contiene 03 dimensiones, de 06 indicadores y 12 Ítems en total. El objetivo es medir la relación de variables. - La segunda variable contiene 03 dimensiones, de 06 indicadores y 12 Ítems en total. El objetivo es medir la relación de variables.

4. Soporte teórico

- **Variable 1:** Motivación intrínseca



Bello y Bustamante (2019) definen a la motivación intrínseca como aquello que nace por voluntad propia en una persona al ejecutar una acción. Asimismo, la motivación intrínseca se caracteriza por mostrar autonomía, y el individuo siente satisfacción al realizar las actividades en ausencia de un estímulo externo (p.11).

- **Variable 2:** Compromiso organizacional

Hernández, Ruiz, Ramírez, Sandoval y Méndez (2018) señalan que el compromiso es el vínculo e identificación de una persona hacia una entidad. Además, existen tres distintos tipos de compromiso que un colaborador puede sentir, los cuales son, el compromiso afectivo, el compromiso calculado y el compromiso normativo (p. 10).

Variable	Dimensiones	Definición
Motivación intrínseca	Satisfacción	Páramo, Flores y Díaz (2016) definen la satisfacción de un empleado como las actitudes que tiene una persona en su trabajo. Asimismo, se ve influenciada por las circunstancias que se puede dar en el trabajo, el entorno cultural, las expectativas, entre otros.
	Autonomía	La autonomía es comprendida como la capacidad de un individuo para tomar decisiones y actuar de acuerdo a su juicio. Asimismo, existe libertad en las acciones que realiza la persona y se refleja la responsabilidad en ello, además de la confianza en uno mismo (Perú. Ministerio de Educación, 2021, p.3).
	Voluntad	De acuerdo con la Real Academia Española (2022), la voluntad es la capacidad de decisión de la conducta; e implica la selección de algo en ausencia de una incitación externa sin presión.
Compromiso organizacional	Compromiso afectivo	Littlewood (2020) sustenta que el compromiso afectivo son los sentimientos de afecto y pertenencia que tiene una persona hacia su empresa, el aprecio que la persona desarrolla por su organización (p.3).
	Compromiso calculado	Chirinos y Vela (2017) mencionan que, el compromiso calculado o de continuidad se da cuando una persona sigue laborando en una entidad debido a que considera que un cambio de estado implicaría renunciar a las inversiones que ha llevado a cabo (p.8).
	Compromiso normativo	Böhrt y Larrea (2018) sustentan que el compromiso normativo se basa en el afecto que siente un colaborador con la organización en la que trabaja por lealtad, y se denota un sentido de obligación por continuar laborando a fin de cumplir con sus responsabilidades, debido a que se siente en deuda por alguna recompensa, beneficio o privilegio especial que haya recibido por parte de la entidad (p. 228).



5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario “Motivación intrínseca y compromiso organizacional en los colaboradores de una empresa de Independencia, 2023” elaborado por Vega Leandro Nayeli Mayori en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.

El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. Totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

1. No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

Variable del instrumento: Motivación intrínseca

- Primera dimensión: Satisfacción

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Actitud	1	4	4	4	
	2	4	4	4	
Trabajo	3	4	4	4	
	4	4	4	4	

- Segunda dimensión: Autonomía

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Toma de decisiones	5	4	4	4	
	6	4	4	4	
Libertad de acción	7	4	4	4	
	8	4	4	4	

- Tercera dimensión: Voluntad

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Decisión de conducta	9	4	4	4	
	10	4	4	4	
Ausencia de incitación externa	11	4	4	4	
	12	4	4	4	



Variable del instrumento: Compromiso organizacional

- Primera dimensión: Compromiso afectivo

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Afecto	13	4	4	4	
	14	4	4	4	
Sentimiento de pertenencia	15	4	4	4	
	16	4	4	4	

- Segunda dimensión: Compromiso calculado

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Cambio de estado	17	4	3	4	
	18	4	4	4	

Renuncia	19	4	4	4	
	20	4	4	4	

- Tercera dimensión: Compromiso normativo

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Lealtad	21	4	4	4	
	22	4	4	4	
Sentido de obligación	23	4	4	4	
	24	4	4	3	



.....
Dr. Abraham Cárdenas Saavedra

DNI N° 07424958

Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta:

Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGartland et al. 2003) sugieren un rango de **2** hasta **20 expertos**, Hyrkäs et al. (2003) manifiestan que **10 expertos** brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkäs et al. (2003).

Ver : <https://www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf> entre otra bibliografía

Evaluación por juicio de experto 2

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Motivación intrínseca y compromiso organizacional en los colaboradores de una empresa de Independencia, 2023". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombres y Apellidos del juez:	Gaby Elizabeth Salazar Cabrera	
Grado profesional:	Maestría (<input checked="" type="checkbox"/>)	Doctor ()
Área de formación académica:	Clínica ()	Social ()
	Educativa (<input checked="" type="checkbox"/>)	Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	Docente de la Escuela Profesional de Administración	
Institución donde labora:	Universidad César Vallejo	
Tiempo de experiencia profesional el área:	2 a 4 años ()	Más de 5 años (<input checked="" type="checkbox"/>)

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala: (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la Prueba:	Cuestionario en escala ordinal
Autor(es):	Nayeli Mayori Vega Leandro
Procedencia:	Del autor
Administración:	Virtual
Tiempo de aplicación:	15 minutos
Ámbito de aplicación:	Colaboradores de una empresa en Independencia
Significación:	Está compuesta por dos variables: - La primera variable contiene 03 dimensiones, de 06 indicadores y 12 Ítems en total. El objetivo es medir la relación de variables. - La segunda variable contiene 03 dimensiones, de 06 indicadores y 12 Ítems en total. El objetivo es medir la relación de variables.

4. Soporte teórico

- **Variable 1:** Motivación intrínseca

Bello y Bustamante (2019) definen a la motivación intrínseca como aquello que nace por voluntad propia en una persona al ejecutar una acción. Asimismo, la motivación intrínseca se caracteriza por mostrar autonomía, y el individuo siente satisfacción al realizar las actividades en ausencia de un estímulo externo (p.11).

- **Variable 2:** Compromiso organizacional

Hernández, Ruiz, Ramírez, Sandoval y Méndez (2018) señalan que el compromiso es el vínculo e identificación de una persona hacia una entidad. Además, existen tres distintos tipos de compromiso que un colaborador puede sentir, los cuales son, el compromiso afectivo, el compromiso calculado y el compromiso normativo (p. 10).

Variable	Dimensiones	Definición
Motivación intrínseca	Satisfacción	Páramo, Flores y Díaz (2016) definen la satisfacción de un empleado como las actitudes que tiene una persona en su trabajo. Asimismo, se ve influenciada por las circunstancias que se puede dar en el trabajo, el entorno cultural, las expectativas, entre otros.
	Autonomía	La autonomía es comprendida como la capacidad de un individuo para tomar decisiones y actuar de acuerdo a su juicio. Asimismo, existe libertad en las acciones que realiza la persona y se refleja la responsabilidad en ello, además de la confianza en uno mismo (Perú. Ministerio de Educación, 2021, p.3).
	Voluntad	De acuerdo con la Real Academia Española (2022), la voluntad es la capacidad de decisión de la conducta; e implica la selección de algo en ausencia de una incitación externa sin presión.
Compromiso organizacional	Compromiso afectivo	Littlewood (2020) sustenta que el compromiso afectivo son los sentimientos de afecto y pertenencia que tiene una persona hacia su empresa, el aprecio que la persona desarrolla por su organización (p.3).
	Compromiso calculado	Chirinos y Vela (2017) mencionan que, el compromiso calculado o de continuidad se da cuando una persona sigue laborando en una entidad debido a que considera que un cambio de estado implicaría renunciar a las inversiones que ha llevado a cabo (p.8).
	Compromiso normativo	Böhrt y Larrea (2018) sustentan que el compromiso normativo se basa en el afecto que siente un colaborador con la organización en la que trabaja por lealtad, y se denota un sentido de obligación por continuar laborando a fin de cumplir con sus responsabilidades, debido a que se siente en deuda por alguna recompensa, beneficio o privilegio especial que haya recibido por parte de la entidad (p. 228).



5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario “Motivación intrínseca y compromiso organizacional en los colaboradores de una empresa de Independencia, 2023” elaborado por Vega Leandro Nayeli Mayori en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.

adecuadas.	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. Totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

5. No cumple con el criterio
6. Bajo Nivel
7. Moderado nivel
8. Alto nivel

Variable del instrumento: Motivación intrínseca

- Primera dimensión: Satisfacción

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Actitud	1	4	4	4	
	2	4	3	4	
Trabajo	3	4	4	4	
	4	4	4	4	

- Segunda dimensión: Autonomía

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Toma de decisiones	5	4	4	4	
	6	4	3	3	
Libertad de acción	7	4	4	4	
	8	4	3	4	

- Tercera dimensión: Voluntad

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Decisión de conducta	9	4	3	4	
	10	4	4	4	
Ausencia de incitación externa	11	4	4	4	
	12	4	4	4	



Variable del instrumento: Compromiso organizacional

- Primera dimensión: Compromiso afectivo

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Afecto	13	4	4	4	
	14	4	3	4	
Sentimiento de pertenencia	15	4	4	4	
	16	4	4	4	

- Segunda dimensión: Compromiso calculado

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Cambio de estado	17	4	3	4	
	18	4	4	4	

Renuncia	19	4	4	4	
	20	4	4	4	

- Tercera dimensión: Compromiso normativo

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Lealtad	21	4	4	4	
	22	4	3	4	
Sentido de obligación	23	4	4	4	
	24	4	4	4	

.....
(Dra. Gaby Elizabeth Salazar Cabrera)
DNI N° 16731596

Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta:

Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGartland et al. 2003) sugieren un rango de **2** hasta **20 expertos**, Hyrkäs et al. (2003) manifiestan que **10 expertos** brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkäs et al. (2003).

Ver : <https://www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf> entre otra bibliografía

Hernández, Ruiz, Ramírez, Sandoval y Méndez (2018) señalan que el compromiso es el vínculo e identificación de una persona hacia una entidad. Además, existen tres distintos tipos de compromiso que un colaborador puede sentir, los cuales son, el compromiso afectivo, el compromiso calculado y el compromiso normativo (p. 10).

Variable	Dimensiones	Definición
Motivación intrínseca	Satisfacción	Páramo, Flores y Díaz (2016) definen la satisfacción de un empleado como las actitudes que tiene una persona en su trabajo. Asimismo, se ve influenciada por las circunstancias que se puede dar en el trabajo, el entorno cultural, las expectativas, entre otros.
	Autonomía	La autonomía es comprendida como la capacidad de un individuo para tomar decisiones y actuar de acuerdo a su juicio. Asimismo, existe libertad en las acciones que realiza la persona y se refleja la responsabilidad en ello, además de la confianza en uno mismo (Perú. Ministerio de Educación, 2021, p.3).
	Voluntad	De acuerdo con la Real Academia Española (2022), la voluntad es la capacidad de decisión de la conducta; e implica la selección de algo en ausencia de una incitación externa sin presión.
Compromiso organizacional	Compromiso afectivo	Littlewood (2020) sustenta que el compromiso afectivo son los sentimientos de afecto y pertenencia que tiene una persona hacia su empresa, el aprecio que la persona desarrolla por su organización (p.3).
	Compromiso calculado	Chirinos y Vela (2017) mencionan que, el compromiso calculado o de continuidad se da cuando una persona sigue laborando en una entidad debido a que considera que un cambio de estado implicaría renunciar a las inversiones que ha llevado a cabo (p.8).
	Compromiso normativo	Böhrt y Larrea (2018) sustentan que el compromiso normativo se basa en el afecto que siente un colaborador con la organización en la que trabaja por lealtad, y se denota un sentido de obligación por continuar laborando a fin de cumplir con sus responsabilidades, debido a que se siente en deuda por alguna recompensa, beneficio o privilegio especial que haya recibido por parte de la entidad (p. 228).



5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario "Motivación intrínseca y compromiso organizacional en los colaboradores de una empresa de Independencia, 2023" elaborado por Vega Leandro Nayeli Mayori en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.

adecuadas.	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. Totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

1. No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

Variable del instrumento: Motivación intrínseca

- Primera dimensión: Satisfacción

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Actitud	1	4	3	4	
	2	4	3	4	
Trabajo	3	4	4	4	
	4	4	3	4	

- Segunda dimensión: Autonomía

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Toma de decisiones	5	4	4	4	
	6	4	3	3	
Libertad de acción	7	4	4	4	
	8	4	3	3	

- Tercera dimensión: Voluntad

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Decisión de conducta	9	4	4	3	
	10	4	4	4	
Ausencia de incitación externa	11	4	4	4	
	12	4	4	4	



Variable del instrumento: Compromiso organizacional

- Primera dimensión: Compromiso afectivo

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Afecto	13	4	4	4	
	14	4	4	4	
Sentimiento de pertenencia	15	4	4	4	
	16	4	4	4	

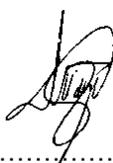
- Segunda dimensión: Compromiso calculado

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Cambio de estado	17	4	3	3	
	18	4	4	4	

Renuncia	19	4	4	4	
	20	4	4	4	

- Tercera dimensión: Compromiso normativo

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Lealtad	21	4	3	3	
	22	4	3	4	
Sentido de obligación	23	4	4	4	
	24	4	4	4	



(Dr. David Fernando Aliaga Correa)

DNI N° 27168879

Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta:

Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGartland et al. 2003) sugieren un rango de **2** hasta **20 expertos**, Hyrkäs et al. (2003) manifiestan que **10 expertos** brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkäs et al. (2003).

Ver : <https://www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf> entre otra bibliografía

ANEXO 4: Resultado de similitud del programa Turnitin

Feedback Studio - Google Chrome
ev.turnitin.com/app/cards/es/?s=1&lang=es&io=2241952392&u=1088032488&ro=103

feedback studio NAYELI MAYORI VEGA LEANDRO Motivación intrínseca y compromiso organizacional en los colaboradores de una empresa de Independencia, 2023 -- /0 5 de 230

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

Motivación intrínseca y compromiso organizacional en los colaboradores de una empresa de Independencia, 2023

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN

AUTORA:
Vega Leandro, Nayeli Mayori (ORCID: 0000-0002-2782-3301)

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

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:
Gestión de Organizaciones

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:
Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

LIMA - PERÚ

Página: 1 de 35 Número de palabras: 8187 Versión solo texto del informe Alta resolución Activado

Resumen de coincidencias

20 %

Se están viendo fuentes estándar
Ver fuentes en inglés

Coincidencias

Número	Fuente	Porcentaje
1	Entregado a Universidad... Trabajo del estudiante	10 %
2	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	5 %
3	hdl.handle.net Fuente de Internet	2 %
4	Entregado a Universidad... Trabajo del estudiante	<1 %
5	www.researchgate.net Fuente de Internet	<1 %
6	www.coursehero.com Fuente de Internet	<1 %
7	repositorio.utn.edu.ec Fuente de Internet	<1 %
8	revistas.usa.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
9	Entregado a Universidad... Trabajo del estudiante	<1 %
10	repositorio.autonoma.e... Fuente de Internet	<1 %
11	repositoriobiblioteca.u... Fuente de Internet	<1 %

MATRIZ DE CONSISTENCIA

ANEXO 5: Motivación intrínseca y compromiso organizacional en los colaboradores de una empresa de Independencia, 2023

ROBLEMA	OBJETIVOS	HIPOTESIS Y VARIABLES	VARIABLES E INDICADORES																		
<p>Problema general: ¿De qué manera se relaciona la motivación intrínseca y compromiso organizacional en los colaboradores de una empresa de Independencia, 2023?</p> <p>Problemas específicos:</p> <p>A) ¿Cómo se relaciona la satisfacción con el compromiso afectivo?</p> <p>B) ¿Cómo se relaciona la autonomía con el compromiso calculado?</p> <p>C) ¿Cómo se relaciona la voluntad con el compromiso normativo?</p>	<p>Objetivo general Determinar la relación entre la motivación intrínseca y compromiso organizacional en los colaboradores de una empresa de Independencia, 2023.</p> <p>Objetivos específicos:</p> <p>A. Determinar la relación entre la satisfacción con el compromiso afectivo.</p> <p>B. Determinar la relación entre la autonomía con el compromiso calculado.</p> <p>C. Determinar la relación entre la voluntad con el compromiso normativo</p>	<p>Hipótesis Principal: La motivación intrínseca se relaciona significativamente con el compromiso organizacional en los colaboradores de una empresa de Independencia, 2023.</p> <p>Hipótesis Secundaria:</p> <p>H₁. La relación entre satisfacción con el compromiso afectivo es significativa.</p> <p>H₂ La relación entre autonomía con el compromiso calculado es significativa.</p> <p>H₃ La relación entre voluntad con el compromiso normativo es significativa</p> <p>1.-Variable 1 MOTIVACIÓN INTRÍNSECA Bello y Bustamante (2019) definen a la motivación intrínseca como aquello que nace por voluntad propia en una persona al ejecutar una acción. Asimismo, la motivación intrínseca se caracteriza por mostrar autonomía, y el individuo siente satisfacción al realizar las actividades en ausencia de un estímulo externo (p.11).</p> <p>2.-Variable 2 COMPROMISO ORGANIZACIONAL Hernández, Ruiz, Ramírez, Sandoval y Méndez (2018) señalan que el compromiso es el vínculo e identificación de una persona hacia una entidad. Además, existen tres distintos tipos de compromiso que un colaborador puede sentir, los cuales son, el compromiso afectivo, el compromiso calculado y el compromiso normativo (p. 10).</p>	<p>VARIABLE 1: Motivación intrínseca</p> <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th style="width: 25%;">DIMENSIONES</th> <th style="width: 25%;">INDICADORES</th> <th style="width: 10%;">ITEMS</th> <th style="width: 40%;">ESCALA</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td rowspan="2">I. Satisfacción</td> <td>Actitud</td> <td rowspan="6" style="text-align: center; vertical-align: middle;">12</td> <td rowspan="6" style="text-align: center; vertical-align: middle;">Ordinal</td> </tr> <tr> <td>Trabajo</td> </tr> <tr> <td rowspan="2">II. Autonomía</td> <td>Toma de decisiones</td> </tr> <tr> <td>Libertad de acción</td> </tr> <tr> <td rowspan="2">III. Voluntad</td> <td>Decisión de conducta</td> </tr> <tr> <td>Ausencia de incitación externa</td> </tr> </tbody> </table>				DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	ESCALA	I. Satisfacción	Actitud	12	Ordinal	Trabajo	II. Autonomía	Toma de decisiones	Libertad de acción	III. Voluntad	Decisión de conducta	Ausencia de incitación externa
			DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	ESCALA															
			I. Satisfacción	Actitud	12	Ordinal															
				Trabajo																	
			II. Autonomía	Toma de decisiones																	
				Libertad de acción																	
			III. Voluntad	Decisión de conducta																	
				Ausencia de incitación externa																	
			<p>VARIABLE 2 Compromiso organizacional</p> <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th style="width: 25%;">DIMENSIONES</th> <th style="width: 25%;">INDICADORES</th> <th style="width: 10%;">ITEMS</th> <th style="width: 40%;">ESCALA</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td rowspan="2">IV. Compromiso afectivo</td> <td>Afecto</td> <td rowspan="6" style="text-align: center; vertical-align: middle;">12</td> <td rowspan="6" style="text-align: center; vertical-align: middle;">Ordinal</td> </tr> <tr> <td>Sentimiento de pertenencia</td> </tr> <tr> <td rowspan="2">V. Compromiso calculado</td> <td>Cambio de estado</td> </tr> <tr> <td>Renuncia</td> </tr> <tr> <td rowspan="2">VI. Compromiso normativo</td> <td>Lealtad</td> </tr> <tr> <td>Sentido de obligación</td> </tr> </tbody> </table>				DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	ESCALA	IV. Compromiso afectivo	Afecto	12	Ordinal	Sentimiento de pertenencia	V. Compromiso calculado	Cambio de estado	Renuncia	VI. Compromiso normativo	Lealtad	Sentido de obligación
			DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	ESCALA															
IV. Compromiso afectivo	Afecto	12	Ordinal																		
	Sentimiento de pertenencia																				
V. Compromiso calculado	Cambio de estado																				
	Renuncia																				
VI. Compromiso normativo	Lealtad																				
	Sentido de obligación																				

ANEXO 6 Validez y confiabilidad del instrumento de recolección de datos

Tabla 13

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	20	100.0
	Excluido ^a	0	.0
	Total	20	100.0

Tabla 14

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
.744	24

Tabla 15

Confiabilidad de alfa de Cronbach

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
1	Confiabilidad perfecta

ANEXO 7: Coeficiente de correlación y reglas de decisión

Tabla 16

Grado de relación según coeficiente de correlación

Valor	Significado
-1	Correlación negativa perfecta
-0,9 a -0,99	Correlación negativa muy alta
-0,7 a -0,89	Correlación negativa alta
-0,4 a -0,69	Correlación negativa moderada
-0,2 a -0,39	Correlación negativa baja
-0,01 a -0,19	Correlación negativa muy baja
0	No existe correlación
0,01 a 0,19	Correlación positiva baja
0,2 a 0,39	Correlación positiva moderada
0,4 a 0,69	Correlación positiva alta
0,7 a 0,89	Correlación positiva muy alta
1	Correlación positiva perfecta

Fuente: Elaboración propia, basada en Hernández, Fernández y Baptista (2014)

Condiciones

Si: $H_0: r_s=0$; V1 no está relacionada con la V2

$H_1: r_s \neq 0$; V1 está relacionada con la V2

Nivel de aceptación = 95%, Significancia de tabla = 0.05

Regla de decisión:

a) Si la Sig.E < Sig.T, entonces se rechaza H_0

b) Si la Sig.E > Sig.T, entonces se acepta H_0

ANEXO 8: Base de datos de encuesta Motivación intrínseca y Compromiso organizacional

	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M
1	En su centro de lab	Suele mostrar una z	Se siente satisfech	Considera que el tra	Ante una situación	Siente que en el tra	Considera usted qu	En su área de traba	Alguna vez se ha s	Considera usted c
2	Siempre	Siempre	Siempre	A veces	Siempre	Siempre	Siempre	Nunca	Nunca	Siempre
3	Casi siempre	Siempre	Casi siempre	Casi nunca	A veces	A veces	Casi siempre	Casi siempre	Nunca	Casi nunca
4	A veces	Siempre	Siempre	A veces	A veces	Nunca	Siempre	Nunca	Nunca	Casi siempre
5	A veces	Casi siempre	A veces	Casi siempre	A veces	A veces	Casi siempre	Casi siempre	A veces	A veces
6	A veces	Siempre	Siempre	A veces	Siempre	A veces	Siempre	Nunca	Nunca	A veces
7	Casi siempre	Siempre	Siempre	Nunca	Casi siempre	Siempre	Siempre	Nunca	Nunca	Siempre
8	Siempre	Siempre	Casi siempre	A veces	Siempre	Casi siempre	Siempre	Nunca	Casi nunca	Nunca
9	Casi siempre	Casi siempre	A veces	A veces	Casi siempre	A veces	A veces	A veces	A veces	A veces
10	Casi siempre	Casi siempre	A veces	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Nunca	Nunca	Casi siempre
11	Casi siempre	Casi siempre	A veces	A veces	A veces	Casi siempre	Casi siempre	Casi nunca	Nunca	Nunca
12	Siempre	Siempre	Siempre	Casi nunca	Siempre	Siempre	Siempre	Nunca	Nunca	A veces
13	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Nunca	Casi siempre	Siempre
14	Casi siempre	Siempre	A veces	Casi siempre	Casi siempre	Siempre	Siempre	Casi nunca	Nunca	Casi siempre
15	A veces	A veces	A veces	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre	Casi nunca	Nunca	Siempre
16	Siempre	Casi siempre	Siempre	Casi nunca	Siempre	Siempre	Siempre	Casi nunca	Nunca	Nunca
17	Siempre	Siempre	Siempre	Casi nunca	Siempre	Siempre	Siempre	Casi nunca	Nunca	Siempre
18	A veces	Casi siempre	A veces	A veces	Casi siempre	Nunca	Casi nunca	Siempre	Siempre	Siempre
19	A veces	Casi siempre	A veces	A veces	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi nunca	Nunca	Siempre
20	A veces	Siempre	Siempre	Nunca	Casi siempre	Siempre	Siempre	Nunca	Nunca	Siempre
21	Casi siempre	A veces	A veces	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi nunca	A veces	A veces
22	Casi siempre	Casi siempre	A veces	Casi siempre	Siempre	Casi siempre	Casi siempre	A veces	Casi nunca	A veces
23	Casi siempre	Casi siempre	A veces	A veces	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi nunca	Casi nunca	Siempre
24	A veces	Siempre	Casi siempre	Casi nunca	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Nunca	Casi nunca	Siempre
25	A veces	Casi siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Casi siempre	A veces	Siempre	Casi siempre	Siempre
26	Siempre	Siempre	Siempre	Casi siempre	Siempre	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Nunca	Nunca
27	Siempre	Siempre	Siempre	Casi siempre	A veces	A veces	A veces	Casi siempre	Casi nunca	Casi siempre
28	Casi siempre	Siempre	Casi siempre	A veces	A veces	A veces	Casi siempre	A veces	Casi nunca	A veces
29	A veces	Siempre	A veces	Siempre	A veces	A veces	A veces	A veces	Casi siempre	Siempre
30	Casi siempre	Casi siempre	Siempre	A veces	Casi siempre	A veces	Siempre	Casi siempre	Casi nunca	Siempre
31	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi nunca	Nunca
32	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	A veces	Casi siempre	Casi siempre	Casi nunca	Casi nunca	Casi nunca	A veces

	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P	Q	R	S	T	U	V	W	X	Y	Z	AA	AB	AC	AD	AE	AF	AG
1	MOTIVACIÓN INTRÍNSECA																COMPROMISO ORGANIZACIONAL																
2	SUJETO	Satisfacción				SUBTOTAL	Autonomía				SUBTOTAL	Voluntad				SUBTOTAL	Compromiso afectivo				SUBTOTAL	Compromiso calculado				SUBTOTAL	Compromiso normativo				SUBTOTAL	TOTAL	
3		Actitud		Trabajo			Toma de decisiones		Libertad de acción			Decisión de conducta		Ausencia de incitación externa			Afecto		Sentimiento de pertenencia			Cambio de estado		Renuncia			Lealtad		Sentido de obligación				
4		P1	P2	P3	P4		P5	P6	P7	P8		P9	P10	P11	P12		P13	P14	P15	P16		P17	P18	P19	P20		P21	P22	P23	P24			
5	1	5	5	5	3	18	5	5	5	1	16	1	5	5	5	16	50	4	5	4	5	18	5	1	1	1	8	5	1	3	4	13	39
6	2	4	4	5	4	2	15	3	3	4	14	1	2	4	4	11	40	4	4	3	4	15	5	4	4	4	17	4	2	4	4	14	46
7	3	3	5	5	3	16	3	1	5	1	10	1	4	5	5	15	41	5	5	5	5	20	5	5	1	2	13	5	3	5	5	18	51
8	4	3	4	3	4	14	3	3	4	14	3	3	3	3	12	40	2	4	3	3	12	3	3	4	3	13	2	4	3	3	12	37	
9	5	3	5	5	3	16	5	3	5	1	14	1	3	5	5	14	44	5	5	5	5	20	5	5	1	4	15	5	1	5	5	16	51
10	6	4	5	5	1	15	4	5	5	1	15	1	5	5	5	16	46	5	4	5	5	19	5	5	1	1	12	5	1	4	4	14	45
11	7	5	5	4	3	17	5	4	5	1	15	2	1	4	3	10	42	5	4	5	4	18	5	3	1	2	11	5	1	4	4	14	43
12	8	4	4	3	3	14	4	3	3	3	13	3	3	3	12	39	3	3	3	2	1	9	2	1	2	1	6	3	3	3	3	12	27
13	9	4	4	3	4	15	4	4	4	1	13	1	4	5	5	15	43	5	5	5	5	20	5	3	4	5	17	5	4	4	5	18	55
14	10	4	4	3	2	14	3	4	4	2	13	1	1	4	3	9	36	4	4	3	4	15	4	3	3	3	13	4	3	3	3	13	41
15	11	5	5	5	2	17	5	5	5	1	16	1	3	5	4	13	46	4	3	5	4	16	5	1	2	1	9	3	1	3	4	11	36
16	12	4	4	4	5	17	4	4	4	1	13	4	5	4	3	16	46	4	5	5	5	19	4	4	5	5	18	4	4	4	4	16	53
17	13	4	5	3	4	16	4	5	5	2	16	1	4	5	4	14	46	1	5	5	5	16	3	3	4	1	11	5	4	1	2	12	39
18	14	3	3	3	2	11	3	4	5	2	14	1	5	3	1	10	35	1	1	2	2	6	2	3	3	4	12	1	5	1	1	8	26
19	15	5	4	5	2	16	5	5	5	2	17	1	1	4	4	10	43	4	4	5	5	18	5	2	3	2	12	5	2	2	4	13	43
20	16	5	5	5	2	17	5	5	5	2	17	1	5	5	5	16	50	5	5	5	5	20	5	1	3	1	10	2	4	3	1	10	40
21	17	3	4	3	3	13	4	1	2	5	12	5	5	5	3	18	43	1	5	1	1	8	1	3	4	5	13	1	5	5	3	14	35
22	18	3	4	3	3	13	4	4	4	2	14	1	5	4	3	13	40	4	5	4	4	17	3	3	1	2	9	3	1	3	5	12	38
23	19	3	5	5	1	14	4	5	5	1	15	1	5	5	5	16	45	5	5	5	5	20	5	3	2	3	13	5	2	3	5	15	48
24	20	4	3	3	4	14	4	4	4	2	14	3	3	3	2	11	39	5	4	5	4	18	4	1	5	4	14	4	3	2	2	11	43
25	21	4	4	3	4	15	5	4	4	3	16	2	3	4	3	12	43	3	4	3	4	14	4	4	3	4	15	4	3	2	3	12	41
26	22	4	4	3	3	14	4	4	4	2	14	2	5	4	4	15	43	4	5	4	4	17	3	3	4	4	14	3	2	4	5	14	45
27	23	3	5	4	2	14	4	4	4	1	13	2	5	4	4	15	42	4	5	5	5	19	4	4	1	1	10	3	3	3	3	12	41
28	24	3	4	5	5	17	5	4	3	5	17	4	5	4	2	15	49	3	5	5	5	18	5	3	1	4	13	5	1	4	5	16	46
29	25	5	5	5	4	19	5	2	3	4	14	1	1	2	3	7	40	5	3	5	5	18	5	5	1	5	16	5	1	5	5	16	50
30	26	5	5	5	4	19	3	3	3	4	13	2	4	3	4	13	45	5	5	5	5	20	5	4	5	4	18	4	4	4	3	15	53
31	27	4	5	4	3	16	3	3	4	3	13	2	3	4	3	12	41	3	5	4	4	16	4	4	2	4	14	4	2	3	4	13	43

ANEXO 9: Base de datos para el procesamiento estadístico en el Programa IBM SPSS Statistics 26

	P1	P2	P3	P4	Satisfacción	P5	P6	P7	P8	Autonomía	P9	P10	P11	P12	Voluntad	P13	P14	P15	P16	Compromiso afectivo	P17	P18	P19	P20	Compromiso calculado	P21
1	5	5	5	3	18	5	5	5	1	16	1	5	5	5	16	4	5	4	5	18	5	1	1	1	8	
2	4	5	4	2	15	3	3	4	4	14	1	2	4	4	11	4	4	3	4	15	5	4	4	4	17	
3	3	5	5	3	16	3	1	5	1	10	1	4	5	5	15	5	5	5	5	20	5	5	1	2	13	
4	3	4	3	4	14	3	3	4	4	14	3	3	3	3	12	2	4	3	3	12	3	3	4	3	13	
5	3	5	5	3	16	5	3	5	1	14	1	3	5	5	14	5	5	5	5	20	5	5	1	4	15	
6	4	5	5	1	15	4	5	5	1	15	1	5	5	5	16	5	4	5	5	19	5	5	1	1	12	
7	5	5	4	3	17	5	4	5	1	15	2	1	4	3	10	5	4	5	4	18	5	3	1	2	11	
8	4	4	3	3	14	4	3	3	3	13	3	3	3	3	12	3	3	2	1	9	2	1	2	1	6	
9	4	4	3	4	15	4	4	4	1	13	1	4	5	5	15	5	5	5	5	20	5	3	4	5	17	
10	4	4	3	3	14	3	4	4	2	13	1	1	4	3	9	4	4	3	4	15	4	3	3	3	13	
11	5	5	5	2	17	5	5	5	1	16	1	3	5	4	13	4	3	5	4	16	5	1	2	1	9	
12	4	4	4	5	17	4	4	4	1	13	4	5	4	3	16	4	5	5	5	19	4	4	5	5	18	
13	4	5	3	4	16	4	5	5	2	16	1	4	5	4	14	1	5	5	5	19	3	3	4	1	11	
14	3	3	3	2	11	3	4	5	2	14	1	5	3	1	10	1	1	2	2	6	2	3	3	4	12	
15	5	4	5	2	16	5	5	5	2	17	1	1	4	4	10	4	4	5	5	18	5	2	3	2	12	
16	5	5	5	2	17	5	5	5	2	17	1	5	5	5	16	5	5	5	5	20	5	1	3	1	10	
17	3	4	3	3	13	4	1	2	5	12	5	5	5	3	18	1	5	1	1	8	1	3	4	5	13	
18	3	4	3	3	13	4	4	4	2	14	1	5	4	3	13	4	5	4	4	17	3	3	1	2	9	
19	3	5	5	1	14	4	5	5	1	15	1	5	5	5	16	5	5	5	5	20	5	3	2	3	13	
20	4	3	3	4	14	4	4	4	2	14	3	3	3	2	11	5	4	5	4	18	4	1	5	4	14	
21	4	4	3	4	15	5	4	4	3	16	2	3	4	3	12	3	4	3	4	14	4	4	3	4	15	

	Nombre	Tipo	Anchura	Decimales	Etiqueta	Valores	Perdidos	Columnas	Alineación	Medida	Rol
1	P1	Numérico	12	0	En su centro d...	{1, Nunca}...	Ninguna	4	Derecha	Ordinal	Entrada
2	P2	Numérico	12	0	Suele mostrar ...	{1, Nunca}...	Ninguna	4	Derecha	Ordinal	Entrada
3	P3	Numérico	12	0	Se siente satisf...	{1, Nunca}...	Ninguna	4	Derecha	Ordinal	Entrada
4	P4	Numérico	12	0	Considera que ...	{1, Nunca}...	Ninguna	4	Derecha	Ordinal	Entrada
5	Satisfacción	Numérico	12	0		Ninguna	Ninguna	4	Derecha	Escala	Entrada
6	P5	Numérico	12	0	Ante una situac...	{1, Nunca}...	Ninguna	4	Derecha	Ordinal	Entrada
7	P6	Numérico	12	0	Siente que en e...	{1, Nunca}...	Ninguna	4	Derecha	Ordinal	Entrada
8	P7	Numérico	12	0	Considera uste...	{1, Nunca}...	Ninguna	4	Derecha	Ordinal	Entrada
9	P8	Numérico	12	0	En su área de t...	{1, Nunca}...	Ninguna	4	Derecha	Ordinal	Entrada
10	Autonomía	Numérico	12	0		Ninguna	Ninguna	4	Derecha	Escala	Entrada
11	P9	Numérico	12	0	Alguna vez se ...	{1, Nunca}...	Ninguna	4	Derecha	Ordinal	Entrada
12	P10	Numérico	12	0	Considera uste...	{1, Nunca}...	Ninguna	4	Derecha	Ordinal	Entrada
13	P11	Numérico	12	0	Actúa por volun...	{1, Nunca}...	Ninguna	4	Derecha	Ordinal	Entrada
14	P12	Numérico	12	0	Usted es una p...	{1, Nunca}...	Ninguna	4	Derecha	Ordinal	Entrada
15	Voluntad	Numérico	12	0		Ninguna	Ninguna	4	Derecha	Escala	Entrada
16	P13	Numérico	12	0	Siente un apeg...	{1, Nunca}...	Ninguna	4	Derecha	Ordinal	Entrada
17	P14	Numérico	12	0	Considera que, ...	{1, Nunca}...	Ninguna	4	Derecha	Ordinal	Entrada
18	P15	Numérico	12	0	Se siente orgull...	{1, Nunca}...	Ninguna	4	Derecha	Ordinal	Entrada
19	P16	Numérico	12	0	Se siente identi...	{1, Nunca}...	Ninguna	4	Derecha	Ordinal	Entrada
20	Compromis...	Numérico	12	0		Ninguna	Ninguna	8	Derecha	Escala	Entrada
21	P17	Numérico	12	0	Se encuentra s...	{1, Nunca}...	Ninguna	4	Derecha	Ordinal	Entrada
22	P18	Numérico	12	0	Considera que ...	{1, Nunca}...	Ninguna	4	Derecha	Ordinal	Entrada
23	P19	Numérico	12	0	Ha considerado...	{1, Nunca}...	Ninguna	4	Derecha	Ordinal	Entrada
24	P20	Numérico	12	0	Siente que el e...	{1, Nunca}...	Ninguna	4	Derecha	Ordinal	Entrada



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, CARRANZA ESTELA TEODORO, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "Motivación intrínseca y compromiso organizacional en los colaboradores de una empresa de Independencia, 2023", cuyo autor es VEGA LEANDRO NAYELI MAYORI, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 20.00%, 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, 23 de Noviembre del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
CARRANZA ESTELA TEODORO DNI: 08074405 ORCID: 0000-0002-4752-6072	Firmado electrónicamente por: TCARRANZAE el 25- 11-2023 23:10:01

Código documento Trilce: TRI - 0662387