



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

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

**La motivación laboral y su relación con el compromiso  
organizacional en una empresa privada de Lima, 2023**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Maestra en Gestión del Talento Humano

**AUTORA:**

Luna González, Angella Melissa ([orcid.org/0000-0002-4772-3316](https://orcid.org/0000-0002-4772-3316))

**ASESORA:**

Dra. Quiñones Li, Aura Elisa ([orcid.org/0000-0002-5105-1188](https://orcid.org/0000-0002-5105-1188))

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Cultura y Comportamiento Organizacional

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:**

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

LIMA – PERÚ  
2023

## DEDICATORIA

Dedico a Dios por ser mi inspirador y darme fuerza para continuar en este proceso de obtener uno de mis anhelos más deseados, a mi familia que siempre fueron fuente de motivación para así lograr esta meta brindándome confianza y los consejos necesarios en todo momento, en especial a mi menor hijo por su paciencia y entendimiento.

Así mismo, dedico a todas las personas que me han apoyado y que han hecho que el trabajo se realice con éxito ya sea con sus conocimientos, palabras de aliento y creyendo en mí; todo ello me ayudó a ser perseverante y cumplir mis ideales.

## AGRADECIMIENTO

Agradezco a la Universidad César Vallejo–Lima Norte, por darme la oportunidad de estudiar dentro de su infraestructura, de igual manera agradezco a los docentes por compartirme sus conocimientos y sabios consejos, los cuales me permitieron lograr muchos de mis objetivos y el de mis metas.

A nuestra asesora, Dra. Quiñones Li, Aura Elisa por su apoyo constante en todas las asesorías, brindándome la orientación y tiempo que contribuyeron a mi experiencia en el complejo y gratificante camino de la investigación.

A nuestro asesor, Mg. Trinidad Vargas Ommero Rommie, que, gracias a su constante apoyo, con sus indicaciones y sugerencias, pude culminar con éxito esta investigación.

## ÍNDICE DE CONTENIDOS

CARÁTULA .....	i
DEDICATORIA .....	ii
AGRADECIMIENTO .....	iii
ÍNDICE DE CONTENIDOS .....	iv
ÍNDICE DE TABLAS.....	v
ÍNDICE DE FIGURAS .....	vi
RESUMEN .....	vii
ABSTRACT .....	viii
I. INTRODUCCIÓN .....	1
II. MARCO TEÓRICO .....	5
III. METODOLOGÍA .....	21
3.1. Tipo y diseño de investigación .....	21
3.2. Variables y operacionalización .....	22
3.3. Población, muestra y muestreo .....	23
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos .....	24
3.5. Procedimientos .....	25
3.6. Método de análisis de datos .....	25
3.7. Aspectos éticos .....	25
IV. RESULTADOS .....	27
V. DISCUSIÓN .....	38
VI. CONCLUSIONES .....	45
VII. RECOMENDACIONES .....	47
REFERENCIAS .....	48
ANEXOS.....	55

## ÍNDICE DE TABLAS

<b>Tabla 1</b> Análisis de frecuencia de la motivación laboral .....	27
<b>Tabla 2</b> Análisis de frecuencia de compromiso organizacional .....	28
<b>Tabla 3</b> Distribución de frecuencias y porcentajes de los dimensiones higiénicos y motivacionales de la variable motivación laboral.....	29
<b>Tabla 4</b> Distribución de frecuencias y porcentajes de las dimensiones compromiso afectivo, de continuidad y normativo de la variable compromiso laboral.....	31
<b>Tabla 5</b> Prueba de normalidad .....	33
<b>Tabla 6</b> Relación entre los factores higiénicos y la variable compromiso organizacional.....	34
<b>Tabla 7</b> Relación entre los factores motivacionales y la variable compromiso organizacional.....	34
<b>Tabla 8</b> Relación entre la variable motivación laboral y la dimensión compromiso afectivo .....	35
<b>Tabla 9</b> Relación entre la variable motivación laboral y la dimensión compromiso de continuidad .....	35
<b>Tabla 10</b> Relación entre la variable motivación laboral y la dimensión compromiso normativo .....	36
<b>Tabla 11</b> Relación entre la variable motivación laboral y la variable compromiso organizacional.....	37

## ÍNDICE DE FIGURAS

<b>Figura 1</b> Esquema del diseño de la investigación .....	22
<b>Figura 2</b> Frecuencia de la motivación laboral.....	27
<b>Figura 3</b> Frecuencia del compromiso organizacional.....	28
<b>Figura 4</b> Frecuencia de la dimensión higiénicos.....	29
<b>Figura 5</b> Frecuencia de la dimensión motivacionales .....	30
<b>Figura 6</b> Frecuencia de la dimensión compromiso afectivo .....	31
<b>Figura 7</b> Frecuencia de la dimensión compromiso de continuidad .....	32
<b>Figura 8</b> Frecuencia de la dimensión compromiso normativo .....	32

## RESUMEN

En la presente tesis titulada "La Motivación Laboral y su Relación con el Compromiso Organizacional en una Empresa Privada de Lima, 2023", tuvo como objetivo explorar la relación existente entre la motivación laboral y el compromiso organizacional dentro de una empresa privada en Lima durante el año 2023. Empleando un enfoque cuantitativo y no experimental de corte transversal con un nivel relacional, la investigación analizó las respuestas de 82 trabajadores de una empresa privada ubicada en el distrito de Lima. Asimismo, para la recopilación de datos se utilizó un cuestionario como instrumento principal y una encuesta como técnica. El análisis de los datos recopilados se llevó a cabo mediante el uso de programas como Excel y el software estadístico SPSS-27. El valor de este estudio reside en su capacidad para proporcionar a las empresas una visión profunda y detallada de la influencia de la motivación laboral en el compromiso de los empleados hacia su organización, aspecto fundamental para fomentar mejoras en la productividad, la retención de talento y la eficiencia operativa.

### **Palabras clave:**

Motivación laboral, compromiso organizacional, factores higiénicos, factores motivadores, empresa privada

## ABSTRACT

In the present thesis titled "Labor Motivation and its Relationship with Organizational Commitment in a Private Company in Lima, 2023", the aim was to explore the relationship between labor motivation and organizational commitment within a private company in Lima during the year 2023. Using a quantitative, non-experimental, cross-sectional approach with a relational level, the research analyzed the responses of 82 workers from a private company located in the district of Lima. Additionally, for data collection, a questionnaire was used as the main instrument and a survey as the technique. The analysis of the collected data was carried out using programs such as Excel and the statistical software SPSS-27. The value of this study lies in its ability to provide companies with a deep and detailed understanding of the influence of labor motivation on employees' commitment to their organization, a fundamental aspect to foster improvements in productivity, talent retention, and operational efficiency.

### Keywords:

Labor motivation, organizational commitment, hygienic factors, motivating factors, private company



## I. INTRODUCCIÓN

En un entorno globalizado, la motivación laboral enfrenta diversos desafíos por la elevada carga laboral, las tareas multifacéticas y complejas, afectando la realización eficaz de las funciones (Sypniewska et al., 2023). En el contexto internacional, en el 2020 las empresas de Indonesia mencionaron que existe una baja motivación por parte de los empleados por la poca remuneración recibida, además de ausencia laboral, lo cual genera el descontento del personal para trabajar y realizar sus actividades o responsabilidades, afectando considerablemente el resultado de las metas empresariales (Panca et al., 2020). En una empresa comercializadora en Japón el 70% de los trabajadores laboran bajo presión, debido a las metas de ventas que deben de cumplir, además la ausencia de políticas adecuadas que alienten a mejorar la eficiencia laboral, repercute en la motivación y logro de los resultados obtenidos (Van & Quoc, 2022).

A nivel mundial, en el 2019 el compromiso de los empleados es del 15%, mientras que el Sudeste Asiático es de 19% y de los trabajadores tailandeses es superior con un 23%. Asimismo, los trabajadores que no se comprometen generaron pérdidas valorizadas en 450 mil millones de dólares al año aproximadamente, es por ello que actualmente es un elemento importante que se promueve dentro de las conductas laborales (Chucha, 2019). Asimismo, en Indonesia las empresas privadas se caracterizan por presentar una intensa mano de obra, por lo que el factor humano es un elemento principal para los procesos organizacionales. Sin embargo, gran parte de las entidades no reconocen que sus empleados son el punto clave para su éxito, generando así que los trabajadores no se sientan comprometidos por la alta carga laboral, inflexibilidad de las jornadas de trabajo, falta de motivación por parte de los directivos y un ambiente laboral inapropiado (Riyanto et al., 2019).

En el ámbito latinoamericano, en el 2020 en Machala-Ecuador las 19 710 entidades registradas, cuentan con alrededor de 2 272 trabajadores del sector comercial, las cuales necesitan que se implementen políticas de motivación laboral, como las dirigidas a familiarizarse más con su centro de labores, dado que sólo el 57% se hallan regularmente motivados al ejecutar sus diligencias laborales, además sólo

el 36.7% en alguna ocasión recibieron reconocimientos, razón por la cual los colaboradores se sienten desgastados al ir a trabajar (Sánchez et al., 2022). Asimismo, los trabajadores de Tierra Blanca, Veracruz presentan extensas jornadas de trabajo, además de bajas condiciones laborales, lo que ocasiona que poco a poco pierdan el interés y baje su productividad para realizar sus labores (Dolores et al., 2023).

En el 2020 el 10.10% de las entidades ecuatorianas siguieron operando con normalidad, además, las empresas, en un 65.66%, disminuyeron sus operaciones y el 24.24% realizó sus labores de manera virtual. Desde entonces diversos niveles empresariales, industrias y sectores fueron forzados a realizar cambios que les permita sobrevivir a la crisis. A su vez, las condiciones de trabajo fueron determinantes para afectar de forma negativa a los empleados en pandemia debido al incremento en su carga laboral, afectando así en el nivel de entusiasmo y compromiso para realizar las actividades, también el bajo compromiso de los empleados afectó la proactividad y el interés por mejorar profesionalmente (Mora et al., 2022).

En el Perú en el año 2020 los trabajadores de la región Madre de Dios presentaron un nivel desfavorable respecto a la motivación en la jornada laboral, esto debido a que las horas de trabajo fueron excesivas y la remuneración no es compensable para las actividades que realizaban. Por otro lado, no cuentan con políticas que incentiven el reconocimiento por las funciones que realizan los empleados, lo que provoca poca identificación con la empresa y descontento con su trabajo. Asimismo, la alta dirección de la empresa pocas veces implementa talleres o charlas para que sus colaboradores se conciben comprometidos y motivados, lo cual repercute en el resultado eficaz de las metas y objetivos de las entidades (Puma & Estrada, 2020).

En relación con el contexto nacional, se identificó que durante el 2021, en las empresas privadas del sector financiero de la región Junín, el principal problema fue el descenso en la dedicación y fidelidad de los empleados. Esta situación se debió, en gran medida, a la excesiva carga de trabajo, condiciones laborales deficientes, insatisfacción salarial, pobre comunicación con los jefes y una escasez

de interacción entre colegas. Como resultado de estos factores, el 51% de las compañías registraron un compromiso de nivel medio por parte de los trabajadores, resaltando así la urgencia de implementar medidas enfocadas en la mejora del bienestar laboral (Paredes et al., 2021).

En el aspecto local se tuvo conversaciones con algunos de los trabajadores, quienes revelan no mostrarse suficientemente cómodos con las condiciones del trabajo, así como las políticas de la empresa, pues sienten que se les exige más de lo que en realidad demanda su trabajo y que ello no se condice con la remuneración que reciben. Estos trabajadores a su vez manifiestan que por más que se busca ser responsable con sus actividades y cumplir con las metas asignadas por sus supervisores, sienten que no obtienen el reconocimiento que ellos esperan, todo ello, se ve reflejado en la poca identificación de muchos de los trabajadores y que no necesariamente les enorgullece laborar en esta empresa, y eso termina afectando la continuidad de los trabajadores, y muchos paralelamente van buscando empleo en otras empresas, y por un tema de responsabilidad es que continúan cumpliendo con sus actividades, finalmente todo esta situación termina derivando en una mayor rotación de personal.

En ese sentido, se formula como problema general: ¿Qué relación existe entre la motivación laboral y el compromiso organizacional en una empresa privada de Lima, 2023? También se contemplaron como específicos: ¿Qué relación existe entre los factores higiénicos y el compromiso organizacional en una empresa privada de Lima, 2023?, ¿Qué relación existe entre los factores motivadores y el compromiso organizacional en una empresa privada de Lima, 2023? y ¿Qué relación existe entre la motivación laboral y las dimensiones del compromiso organizacional en una empresa privada de Lima, 2023?

El estudio se justificó teóricamente porque permite investigar diferentes teorías y enfoques como el de McClelland, Herzberg para la motivación o el de Meyer y Allen para compromiso organizacional, los cuales fueron pertinentes con el fin de analizar las variables de estudio. En el aspecto metodológico se utilizaron instrumentos validados y confiables, los cuales son apropiados para este estudio. La investigación fue crucial para realizar desde un punto de vista práctico porque

permitió brindar recomendaciones gerenciales que podrían ser utilizadas dentro de la organización para abordar el problema que existe en relación con las variables bajo estudio, así como la capacidad de ofrecer estrategias para mejorar el entorno laboral de las empresas en un contexto similar.

En ese orden de ideas, se formula en la presente investigación el objetivo general: Determinar si existe relación entre la motivación laboral y el compromiso organizacional en una empresa privada de Lima, 2023. Siendo los objetivos específicos: Establecer si existe relación entre los factores higiénicos y el compromiso organizacional en una empresa privada de Lima, 2023, identificar si existe relación entre los factores motivadores y el compromiso organizacional en una empresa privada de Lima, 2023 y establecer si existe relación entre la motivación laboral y las dimensiones del compromiso organizacional en una empresa privada de Lima, 2023.

Ante lo mencionado queda formulado la hipótesis de investigación de la siguiente manera: Si existe relación significativa entre la motivación laboral y el compromiso organizacional en una empresa privada de Lima, 2023. Al mismo tiempo, se reconocieron como hipótesis específicas: Si existe relación significativa entre los factores higiénicos y el compromiso organizacional en una empresa privada de Lima, 2023, si existe relación significativa entre los factores motivadores y el compromiso organizacional en una empresa privada de Lima, 2023 y si existe relación significativa entre la motivación laboral y las dimensiones del compromiso organizacional en una empresa privada de Lima, 2023.

## II. MARCO TEÓRICO

En el ámbito internacional, Ahmeti (2023), este estudio tuvo por objeto el conocer cómo se relacionaba la satisfacción de los empleados con su motivación y y rendimiento, tomando al compromiso como un constructo de mediación, enfocándose en compañías de Tecnologías de la Información (TI) en Kosovo y en diferentes localidades de la Unión Europea. Su enfoque cuantitativo incluyó en su muestra a 112 profesionales. En los resultados se reveló que la motivación influye más en el rendimiento de los empleados que la satisfacción laboral o el compromiso, con un valor de  $r=0.437$ . Esto se compara con 0.319 para la satisfacción y 0.193 para el compromiso de sus trabajadores. Además, interactuar con colegas resultó ser el factor más determinante para la motivación, con un valor de 0.764. La motivación mostró un impacto significativo en el rendimiento laboral, evidenciado por un valor t de 2.169 (superando el valor crítico de 1.96), un valor estimado original de 0.069 y un valor p de 0.029. Se concluyó que la satisfacción y el grado en el que se hallaban motivados impactaron en el desempeño de los empleados.

Asimismo, Jude (2022) este estudio, tiene como objetivo investigar cómo se usa la gamificación para el incremento de la motivación y el compromiso en el contexto del trabajo remoto, emergente debido a la pandemia de COVID-19. Adoptando un diseño cualitativo, el investigador entrevistó a 10 empleados de Filipinas que se vieron forzados a trabajar a distancia, utilizando el muestreo intencional. Las entrevistas, realizadas a través de conferencias en línea, se centraron en las percepciones de los empleados sobre la motivación, el compromiso y la gamificación en su nuevo entorno laboral. Los resultados indican una respuesta positiva y un potencial efecto beneficioso de la gamificación en la mejora tanto de la motivación como del compromiso de los empleados. Se concluyó que la adaptación de estrategias de gamificación para fomentar el trabajo en equipo y el reconocimiento grupal, en lugar de centrarse únicamente en logros individuales, podría ser una táctica eficaz para el incremento de los grados de motivación y lo comprometidos que se muestran los empleados en la nueva normalidad.

También, Ebabu (2021) se propuso examinar la incidencia generada por la

motivación intrínseca y extrínseca sobre el compromiso de los empleados en el sector público, combinando métodos cuantitativos y cualitativos en un diseño de investigación de encuesta explicativa. La población objetivo incluyó empleados y se recolectaron 349 cuestionarios. Los resultados indicaron que la motivación extrínseca, con un valor Beta de .331 y un nivel de significancia de .000, era más significativa que la intrínseca, que presentó un valor Beta de .249 con un nivel de significancia de .000. Se encontró un vínculo significativo entre ambas motivaciones y el compromiso de los empleados. Así, se concluyó que la relación y el efecto que recibió el compromiso de los empleados con motivación extrínseca era más fuerte en comparación con la motivación intrínseca. Estos hallazgos subrayan la importancia de considerar ambas formas de motivación para mejorar el compromiso en el ámbito público.

Además, Fetriah & Hermingsih (2023), investigan el efecto del apoyo organizacional percibido, la motivación laboral y la competencia en el rendimiento mediante el compromiso del trabajador. Se utiliza una metodología de investigación explicativa y causal, con un enfoque cuantitativo que incluye un muestreo aleatorio estratificado proporcional de 194 Funcionales. Los hallazgos indican que, aunque el apoyo organizacional percibido tiene un impacto negativo y menor en el rendimiento de los trabajadores, genera una influencia notable y positiva en su nivel de compromiso. Tanto la motivación en el trabajo como la competencia demuestran ser factores que afectan de manera positiva y considerable tanto el rendimiento como el compromiso. Se observa también que esta última variable actúa como una intermediaria en la relación entre el apoyo organizacional percibido, la motivación, la competencia y el rendimiento laboral, ejerciendo un impacto positivo y relevante en este último. Se concluyó que el compromiso es un elemento mediador crucial en la dinámica entre el soporte organizacional, la motivación, la competencia y el rendimiento laboral.

Conjuntamente, Riyanto et al. (2021) investiga cómo la motivación laboral media entre la formación y la cultura organizacional para mejorar el rendimiento de los empleados, centrandose su atención en la hipótesis de que la motivación laboral puede potenciar el rendimiento y desempeñar un papel significativo en la mediación de la formación y la cultura organizacional. Utilizando un enfoque cuantitativo, el

estudio se basa en una encuesta para recopilar datos primarios de los empleados de la Administración de Seguridad Social. La muestra abarcó 98 encuestados. Los resultados señalaron que la motivación laboral mejora directamente el rendimiento de los empleados y juega un papel significativo en la mediación de la cultura organizacional para mejorar dicho rendimiento, aunque no en el caso de la formación. Otro hallazgo relevante es que la cultura organizacional afecta directamente la motivación laboral con un 54.8%. Se concluyó que el fuerte impacto de la cultura de la organización sobre la motivación de los trabajadores tiene consecuencias importantes en la mejora del rendimiento en las empresas.

Finalmente, los autores Uka & Prendi (2021), proponen explorar los componentes que influyen en la verdadera motivación del trabajador para mejorar su rendimiento y productividad en el trabajo. Se adoptó un diseño de investigación cuantitativo. La muestra incluyó 110 participantes. Los hallazgos indican que los trabajadores experimentan una satisfacción y motivación laboral de nivel medio, con una conexión notable entre la motivación y el éxito de las empresas, reflejado en un coeficiente de correlación de 0.28. Además, si bien la mayoría de los encuestados se mostraron contentos con sus retribuciones económicas, expresaron el deseo de obtener salarios mayores y mejores condiciones laborales. De ahí se deduce que incrementos salariales, bonificaciones adicionales, promociones, reconocimientos y valoración son elementos clave para la motivación de los empleados. Se concluyó que es esencial que las empresas implementen diversas tácticas para potenciar la motivación de sus trabajadores y así incrementar la efectividad de sus operaciones.

A nivel internacional Hernández & Xicotécatl (2021), abordan la importancia de la motivación organizacional para el crecimiento empresarial, utilizando un enfoque cualitativo para recopilar y analizar perspectivas de diversos autores sobre el tema. La metodología se centró en comprender y profundizar en los fenómenos relacionados con la motivación desde la perspectiva de los individuos en su entorno, destacando la importancia de entender cómo perciben subjetivamente su realidad. Los resultados resaltan que estar motivado mejora tanto a nivel personal como laboral, siendo crucial para la competitividad y crecimiento de las compañías. Se concluyó que mantener a los empleados motivados es un indicador de que la empresa está realizando un buen trabajo, ya que un empleado motivado busca

constantemente mejorar y contribuir al éxito de la organización.

También, Gazca et al. (2020) se centraron en determinar el nivel de motivación de los empleados en medianas empresas. Adoptaron una metodología sin experimentación, cuantitativa y descriptiva, haciendo uso de un cuestionario. La investigación abarcó 96 medianas empresas, consideradas como una muestra representativa de una población más amplia. Los resultados hicieron conocer que la mayoría de los empleados no se sentían satisfechos en cuanto a sus necesidades de reconocimiento y autorrealización, con más del 60% manifestando desmotivación en su ambiente laboral. Esta falta de motivación se tradujo en una menor productividad y un incremento en los costos operacionales, impactando negativamente en el bienestar emocional y psicológico de los trabajadores. Se concluyó que es fundamental establecer objetivos claros, diseñar programas de incentivos y reconocimiento de logros individuales, y considerar cambios en la estructura laboral para maximizar el potencial de los empleados, mejorando así su motivación y desempeño.

Rodríguez et al. (2020) analizaron cómo se relacionaba la motivación del trabajador con su productividad en una empresa. La metodología utilizada fue de tipo descriptivo y correlacional, enmarcada dentro de un diseño de investigación cuantitativa. Se seleccionó una muestra no probabilística de conveniencia, compuesta por 12 trabajadores de nivel operativo. Para la evaluación, se desarrolló y empleó un instrumento de medición basado en la escala de Likert. Los resultados expusieron que la mayoría de los empleados presentaba una motivación de nivel medio y valoraban aspectos como las oportunidades de ascenso, un salario adecuado, reconocimiento, bonos de productividad, liderazgo efectivo y un ambiente laboral positivo. No obstante, se detectó una carencia de incentivos y reconocimiento por parte de los superiores hacia los empleados que mostraban un rendimiento eficiente. En conclusión, se supo que la motivación laboral ejerce un impacto positivo en la productividad, destacando la importancia de considerar la motivación laboral como un elemento clave para mejorar el rendimiento eficiente y aumentar la producción en la empresa.

En el ámbito nacional, Nolzco et al. (2021) se enfocaron en identificar y evaluar



los principales factores que influyen en la motivación laboral de los empleados de una empresa de servicios en Lima. Adoptaron un enfoque metodológico mixto. Para recoger los datos se optó por encuestas y entrevistas. La investigación incluyó una muestra de treinta trabajadores, además de tres personas entrevistadas. Los hallazgos indicaron una notable falta de motivación en áreas como el reconocimiento, los bonos de incentivos y las recompensas, así como en la autonomía laboral. No obstante, se identificaron elementos motivacionales ligados a la cooperación interdepartamental, la conexión con los dueños y la marca, y la interacción con los compañeros, los cuales fomentan un clima de confianza. Factores como la flexibilidad horaria, la retroalimentación, la integración, el estímulo a la investigación y la apertura a nuevas soluciones emergieron como predominantes. Se concluyó la importancia de que las empresas implementen estrategias para motivar a sus empleados y fomentar el desarrollo de sus habilidades.

También, Puma & Estrada (2020) llevaron a cabo un estudio para determinar cómo se relacionaba la motivación de un grupo de trabajadores con su compromiso organizacional. Utilizaron un enfoque cuantitativo y un diseño sin experimentación y de correlación. La muestra estuvo compuesta por 80 trabajadores, seleccionados a través de un muestreo probabilístico. Para recopilar los datos, emplearon dos cuestionarios. Los resultados mostraron que la motivación se correlacionaba positivamente con el compromiso, con un coeficiente  $r$  de 0,759 y un valor  $p$  de 0,000, significativamente inferior a 0,05. Esto indica que a superiores niveles de motivación laboral entre los trabajadores está asociado con un mayor compromiso hacia su trabajo. Se concluyó que la motivación laboral es un factor crucial para el compromiso organizacional en el ámbito judicial de Madre de Dios.

Además, Talledo & Amaya (2020) investigó cómo se relacionaba la motivación con el compromiso de un grupo de trabajadores., con el objetivo de identificar posibles mejoras para la gestión organizacional. Se adoptó un diseño de investigación aplicada, sin experimentación y correlacional. El estudio seleccionó a 193 personas a través de encuestas con cuestionarios científicamente validados. Los resultados evidenciaron que la motivación guardaba una conexión significativa con el compromiso, con un  $r = 0,992$ . Se encontró que el 64,59% de los trabajadores

presentaban una motivación laboral eficiente, 34,02% regular y 1,38% deficiente. En cuanto al compromiso laboral, el 21,24% era eficiente, 73,75% regular y 5,01% deficiente. Se concluyó una relación notable entre la motivación y el compromiso, destacando la importancia de estos factores para el desempeño y la eficiencia en el sector de transporte de personal.

Asimismo, Laoyza et al. (2023), en su investigación quiso conocer cómo se relacionaron el compromiso del trabajador con la cultura organizacional. Se adoptó un enfoque cuantitativo, relacional, transeccional. La muestra consistió en 235 servidores del Estado. Los resultados hallaron a un 45.5 por ciento de participantes que no estaban de acuerdo con la cultura de su organización, mientras que el 34,9% manifestó estar de acuerdo con su compromiso laboral. Se reveló un coeficiente  $r$  de 0,925 entre las variables, y un nivel de significancia de  $p=0,000$ . Se concluyó un vínculo muy alto entre la cultura de la organización y el compromiso de los trabajadores, destacando la importancia de estos factores en el ámbito gubernamental.

Dávila et al. (2022) tuvo como propósito examinar cómo se relacionaba el salario emocional con el compromiso del trabajador. Utilizando un enfoque cuantitativo, básico y relacional, sin experimentación, la muestra se compuso de 228 empleados de dicha empresa, seleccionados a través de un muestreo censal. Se aplicó una encuesta. Los resultados indicaron que el 52.19% de los empleados consideraron el salario emocional como inadecuado, el 27.63% lo calificaron como promedio, y el 20.18% como adecuado. En cuanto al engagement, el 54.82% lo ubicó en una categoría media, el 30.26% en una baja, y el 14.91% en el grado elevado. Se concluyó un vínculo directo con un  $\rho$  de 0.322 entre el salario emocional y el compromiso, lo que significa que al aumentar el nivel del salario emocional, también aumentará el compromiso de los trabajadores, confirmado por un  $p$ -valor de  $0.000 < 0.05$ . Se concluyó la importancia del salario emocional en la promoción del compromiso y la implicación de los trabajadores en el entorno industrial peruano.

Finalmente, Dávila & Agüero (2021) indicaron que, la motivación se entrelaza con el compromiso laboral, lo cual impulsa la productividad y la satisfacción en el ámbito laboral. Las empresas que reconocen este valor fundamental buscan inspirar un

mayor compromiso en su equipo. Por lo que, el aumento del salario emocional emerge como un factor determinante para potenciar el engagement. Los trabajadores, al sentirse valorados y reconocidos, responden con una dedicación renovada y un sentido de pertenencia más arraigado. No obstante, se observa un equilibrio delicado entre las variables, donde el nivel de dedicación se mantiene en un punto medio. Esto indica que la remuneración actual no siempre compensa el esfuerzo que los trabajadores brindan en sus labores. Asimismo, se subraya la importancia de un ambiente laboral que nutra la motivación, fomentando así un círculo virtuoso de compromiso y rendimiento.

En el siguiente apartado se abordará la variable motivación que según Nurdiansyah et al. (2020) La motivación laboral se deriva del verbo latino "*moveere*", que significa "empujar" o "mover". El estímulo o motivación es la justificación de acciones importantes. Además, la creación objetiva o psicológica de una conducta puede denominarse motivación. La motivación o los estímulos representan la aplicación de fuerza hacia o dentro de un individuo que lo impulsa a actuar de una manera particular y controlada. Además, Herzberg sostiene que la motivación laboral es un proceso mental derivado del entusiasmo, la atención y la constancia de los empleados para alcanzar metas individuales y de la organización (Van & Quoc, 2022). De manera similar, Riyanto et al. (2021) indicaron que la motivación laboral es entendida como la fuerza que influye en la estructura, el alcance, la orientación y la intensidad del comportamiento asociado con el trabajo.

De acuerdo con Saefuddin (2019) la motivación se refiere básicamente a una fuerza que las empuja a hacer algo o no, ya sea desde adentro o desde afuera, de manera positiva o negativa. El proceso psicológico de animar a alguien a realizar una determinada acción en forma de actitud o comportamiento se conoce como motivación. De acuerdo con la definición, la motivación implica impulsar y orientar la acción hacia la consecución de unos objetivos particulares. En términos simples, es esencial que los líderes comprendan este proceso psicológico si desean asistir a los empleados en la consecución de los objetivos de la organización. En una perspectiva similar, Aji y et al. (2020) describen la motivación como un proceso que induce al ser humano a realizar esfuerzos vigorosos, centrados y persistentes para alcanzar sus metas.

Además, para Rakhmatia & Riyanto (2020) la motivación es la condición que anima a los empleados a avanzar y hacer sus mejores esfuerzos para ayudar a la empresa a alcanzar su objetivo. y como herramienta para influir y mantener la conducta de los empleados en el lugar de trabajo. Para Tiwari et al., (2023) la motivación es la capacidad de cavilar y actuar de una manera que busque buenos dentro del centro de labores evitando los negativos. Asimismo, Hutabarat et al., (2023) el deseo o la voluntad de un individuo de esforzarse en el trabajo o en su profesión se denomina motivación laboral. Se describe como un acumulado de fuerzas potentes que se ocasionan dentro de las personas en relación con los entornos de trabajo cultural, social y profesional en psicología.

La motivación laboral es un conjunto de fuerzas que provienen del interior y del exterior del individuo, llevándola a emprender acciones relacionadas con su empleo y determinando cómo son esas acciones en términos de su enfoque, energía y duración. La motivación laboral ejerce una influencia tanto directa como indirecta en el rendimiento de los trabajadores. Asimismo, representa ser una fuente de energía edificante que anima a los empleados a reconocer su propio valor y a encontrar su realización personal. La motivación en el lugar de trabajo es un requisito previo tanto para el éxito de una organización como para la autorrealización de un individuo (Diem et al., 2022).

Debido a que aumenta la eficacia y la productividad del trabajador, la motivación laboral es crucial para la expansión de las organizaciones. Para lograr los objetivos organizacionales, los empleadores dependen del desempeño de su fuerza laboral. Sin embargo, los empleados que carecen de motivación obtienen malos resultados a pesar de sus habilidades. En vista de esto, los empleadores prefieren trabajar con personas altamente motivadas en lugar de aquellas que simplemente se presentan en sus oficinas (Tiwari et al., 2023). Para que los directivos aprovechen al máximo sus recursos humanos (trabajadores/empleados) deben cumplirse determinadas condiciones. En un mundo empresarial acelerado y despiadado, el mayor activo de una organización es su fuerza laboral. En otras palabras, es crucial para una organización tener una fuerza laboral motivada compuesta por empleados que estén dispuestos a aprender si quiere ser eficaz y pretende mantener el éxito durante un período de tiempo más largo (Ato et al., 2021).

Entre las teorías de la motivación se encuentra la de las tres necesidades de David McClelland, donde deja claro que el comportamiento individual está influenciado principalmente por las necesidades de poder, logro y afiliación, siendo importante comprender desde la perspectiva de un entorno organizacional. El apoyo de los empleados para lograr el objetivo que deben alcanzar con su trabajo es esencial para el éxito. Los empleados se afilian a otros para competir y evitar altos riesgos y vulnerabilidades. La necesidad de poder del empleado también se manifiesta en su deseo de ejercer influencia sobre los demás, aumentar su notoriedad y hacer que sus ideas sean adoptadas y puestas en acción (Riyanto et al., 2021).

Las necesidades humanas están ordenadas por orden de importancia e influencia en la Jerarquía de necesidades motivacionales de Abraham Maslow. Sostuvo que no todas las necesidades humanas son igualmente fuertes o insatisfactorias. Aguirre et al. (2019) afirman que cada persona tiene un constructo único de cinco necesidades básicas: las fisiológicas o básicas, las concernientes a la seguridad, las sociales, las de estima y finalmente, las de autorrealización. Explican que mientras se progresa en esta jerarquía de necesidades, la relevancia del salario mengua, aunque sigue siendo esencial para satisfacer las necesidades básicas

En tanto la teoría X e Y de Douglas McGregor plantea que, al enfocarse en el éxito de los objetivos empresariales, los miembros de la organización pueden lograr sus metas personales, siendo este el principio central de la Teoría Y. Estos dos principios tienen importantes implicaciones para la gestión de recursos humanos, pero la tendencia hacia la jerarquía al momento de tomar decisiones es tan arraigada en la mentalidad gerencial que resulta difícil de comprender en el contexto del principio de integración (Aguirre et al., 2019).

Frederick Herzberg, psicólogo estadounidense de ascendencia lituana, es uno de los autores que mayores aportaciones ha realizado a la teoría del desarrollo de la motivación. Herzberg presentó oficialmente su famosa teoría de la motivación-higiene en 1959 cuando publicó su libro "Motivation at Work", un informe de la investigación que él y sus copartícipes habían realizado sobre la salud mental en el lugar de trabajo. Según la teoría de Herzberg, los factores llamados higiénicos como las reglas y procedimientos en el lugar de trabajo, la gestión, la inspección,

las interacciones interpersonales, las condiciones laborales y la compensación ayudarán a evitar que los empleados estén insatisfechos, pero no lo garantizan. Sugiere enfatizar el trabajo, el reconocimiento y los logros en sí, la responsabilidad y el desarrollo para ayudar a las personas a sentirse motivadas en el trabajo. Debido a que son intrínsecamente gratificantes, estas cualidades son las que realmente motivan y satisfacen a las personas, razón por la cual Herzberg se refiere a ellas como “Factores Motivadores” (Aguirre et al., 2019).

Según la teoría de Frederick Herzberg la motivación se evalúa por medio de los factores higiénicos que están representados por los requisitos básicos como el salario por el trabajo de un empleado, la cultura de la empresa o las interacciones interpersonales porque no están directamente relacionados con el contenido de un trabajo, sino más bien con su entorno (Koncar et al., 2022). Asimismo, se medirá por medio de los siguientes indicadores: política, hace referencia al nivel de acogida que siente el trabajador por parte de la empresa, además que se considere dentro de las políticas los ideales de la entidad. Como siguiente indicador es el sueldo, que es reflejado por la buena remuneración por la formación y la experiencia del trabajador, además es la consideración que tiene el trabajador sobre si su sueldo es acorde con la labor que realiza. Mientras que la relación con el jefe, es la confianza o empatía del trabajador con su directivo, además evalúa en qué nivel el jefe se preocupa por sus trabajadores (Dávila & Agüero, 2021).

Otro de los indicadores son las condiciones del trabajo, en donde se evalúa los ambientes del trabajo, es decir si genera satisfacción las instalaciones y servicios de la empresa. Respecto a la relación con los compañeros, es el vínculo de amistad y el buen ambiente profesional dentro de la entidad. La vida personal, es el interés por parte de los jefes sobre los asuntos personales de sus trabajadores. El status, mide el grado en que el empleado se siente a gusto con la empresa, pues hace que tenga un status social alto. La supervisión es el grado en que el jefe controla las actividades de sus trabajadores. Finalmente, la seguridad es el nivel en que el trabajador se siente seguro de que la empresa le brinda estabilidad laboral (Dávila & Agüero, 2021).

Los factores motivacionales se relacionan con las aspiraciones de autorrealización

de los empleados, enfocándose en responsabilidades, logros y la naturaleza del trabajo, requiriendo cambios en su contenido para su satisfacción (Koncar et al., 2022). Asimismo, se medirá por medio de los siguientes indicadores: responsabilidad, es el nivel en que el jefe delega las actividades entre los trabajadores, además es el grado de valoración del puesto de trabajo de cada empleado. Trabajo en sí mismo, es el nivel de autorrealización que tiene el trabajador al realizar sus actividades. Crecimiento y promoción, es el nivel de desarrollo profesional dentro de la empresa y las posibilidades de ascenso. Reconocimiento es que tanto el trabajo de los empleados es destacado y valorado dentro de la empresa y finalmente el indicador logro es la recompensa que recibe el colaborador por los objetivos o metas alcanzadas (Dávila & Agüero, 2021).

La segunda variable es el compromiso organizacional que se caracteriza por una fuerte dedicación personal al trabajo, manifestándose a través de una gran energía, un estado de alerta cognitivo elevado y una disposición a poner esfuerzos adicionales con el fin de alcanzar los objetivos (Khusanova et al., 2021). Asimismo, representa una actitud relacionada con el trabajo que surge durante el proceso de socialización (Hidayat, 2022). También es la consecuencia del compromiso de una organización y proviene de la aceptación por parte de una persona de los objetivos establecidos por su empleador y del deseo de participar activamente en esos objetivos (Ahmeti, 2023).

Es relevante resaltar que, según su definición, el compromiso organizacional está referido a un estado de nivel psicológico que media en la interacción de organización-empleado, incluyendo su decisión de continuar o dejar la empresa (Rodríguez, 2022). El compromiso representa un estado en el cual los empleados están comprometidos con los objetivos de su organización, lo que aumenta la probabilidad de que opten por seguir siendo parte de ella. Un alto compromiso organizacional se describe como identificación con la propia organización, mientras que un alto compromiso laboral se refiere a la identificación con el trabajo específico de uno (Muhammad et al., 2020).

El compromiso organizacional refiere al grado de involucramiento de los empleados en los objetivos, metas y valores de la organización como resultado de su

identificación personal con esas cosas se conoce como compromiso organizacional. Este compromiso se observa como el vínculo que una persona tiene con la empresa donde trabaja, esforzándose por producir los resultados deseados apegándose a las filosofías y valores institucionales (Rahma & Prihatsanti, 2022). A su vez hace referencia a la conexión que los trabajadores establecen con la entidad que laboran (Anasori et al., 2023)

Un análisis psicológico de los trabajadores de una organización y su apego a su lugar de trabajo se conoce como compromiso organizacional. El nivel de compromiso de los empleados es crucial para establecer si los empleados persistirán por más tiempo y lo concebirán con el entusiasmo necesario para alcanzar sus objetivos (Nordin & Hamzah, 2021). Como puente entre la organización y sus empleados, el compromiso organizacional se considera importante. La lealtad organizacional se refiere al vínculo emocional y mental que un empleado desarrolla con su lugar de empleo. Este sentimiento puede actuar como un catalizador y reforzar el compromiso cuando se manifiesta una actitud particularmente favorable hacia las responsabilidades laborales. El liderazgo ejerce su influencia en el compromiso a través del compromiso afectivo, que precede al compromiso organizacional (Coronado et al., 2020).

Es igualmente importante resaltar que el compromiso tiene una influencia sobre la vitalidad de la organización. Este asunto es de gran relevancia en la actualidad y está estrechamente vinculado a factores críticos, tales como la falta de personal e igualmente rotación del personal. Los colaboradores engaged son más propensos a comportarse de forma innovadora y usar estrategias de afrontamiento para superar desafíos. El análisis del compromiso organizacional es esencial para el rendimiento y motivación del personal, especialmente en situaciones difíciles (Castañeda & Flores, 2021).

Contar con colaboradores entusiastas, dedicados y contentos es crucial para que las organizaciones tengan éxito en el logro de sus objetivos. Cuando se trata del grado de compromiso de los empleados, esto es especialmente cierto. Según Schaufeli y Bakker, es un estado mental productivo especializado por el vigor, el compromiso para completar las tareas y la capacidad de asimilar lo que se le ha



asignado. Como resultado, el compromiso se describe mejor con las palabras dinamismo y dedicación (Huamán & Torres, 2023).

De manera similar, Kahn sostiene que el compromiso laboral implica dejar de lado el individualismo durante la ejecución de las actividades profesionales. Subraya que cada persona posee atributos distintivos que, bajo circunstancias propicias, se complacen en aplicar y manifestar en el desempeño de sus roles. La dedicación de energía personal en esfuerzos físicos, cognitivos y emocionales es esencial para asumir estas facetas. La constancia en mantenerse en los roles asignados y no desviarse de ellos es una muestra de su compromiso con la tarea. Por el contrario, el compromiso de los trabajadores se representa con la actitud que tiene un individuo al realizar una tarea particular, más que a las acciones que realiza. De manera similar, cuando los miembros del personal perciben que la organización valora su trabajo, el compromiso aumenta (Huamán & Torres, 2023).

Es fundamental que las organizaciones cuenten con colaboradores entusiastas, dedicados y contentos si quieren lograr sus objetivos. Esto es particularmente exacto en términos del grado de compromiso de los empleados. Las personas que se comprometen poseen un intenso anhelo de emplear sus capacidades y vigor en la aplicación práctica de sus conocimientos. Schaufeli expone un modelo para medir el engagement de los trabajadores por medio de las siguientes dimensiones: absorción, dedicación y vigor (Huamán & Torres, 2023). Lo mismo ocurre con el vigor, que se refiere a altos niveles de energía y motivación en el trabajo, y con la dedicación, que indica cómo un empleado ve el valor de su trabajo. La dedicación se caracteriza por un sentido de satisfacción y entusiasmo por las propias responsabilidades y retos. Por otro lado, la absorción refleja el grado de entusiasmo y satisfacción de un empleado con sus tareas, al punto de que a menudo se encuentran tan inmersos que pierden la noción del tiempo y les resulta difícil desconectarse de sus labores (Khusanova et al., 2021).

La Teoría de las Demandas y Recursos Laborales (DRL), que aborda el compromiso organizacional, propone que diferentes empresas o roles laborales presentan diversos requerimientos y medios para alcanzar un rendimiento efectivo. Esta teoría destaca por su adaptabilidad en términos de los elementos necesarios

para promover la dedicación en el trabajo. Como resultado, las demandas se ejemplifican en los requisitos únicos del puesto y de la empresa, que requieren esfuerzos físicos o mentales por parte de los empleados y los recursos necesarios para satisfacer estas demandas están presentes, por otro lado. Estas herramientas son esenciales para lograr objetivos, minimizar los efectos físicos y mentales de las demandas laborales y, en última instancia, fomentar el aprendizaje, el desarrollo y el crecimiento personal. Los recursos y el compromiso están vinculados por el potencial motivador que hace posible un mayor compromiso laboral (Castañeda & Flores, 2021).

Este estudio aplicará la teoría de Meyer y Allen, quienes describen el compromiso como una sinergia entre continuidad, normatividad y afectividad, todas orientadas hacia la consecución de objetivos preestablecidos. Según ellos, el compromiso implica que el empleado se identifique y se involucre con valores que buscan un desenlace exitoso en relación con las metas de la organización. De igual forma, se describen el compromiso con la organización como una condición de tipo psicológico que caracteriza la conexión entre la persona y la entidad, ejerciendo una influencia significativa en su elección de mantenerse en la organización o abandonarla. Para evaluar el compromiso organizacional, el enfoque de la investigación se dirigirá hacia la consideración de los aspectos emocionales, también permanencia y normativos (Neyra et al, 2020).

El compromiso afectivo se refiere al sentimiento de lealtad y la voluntad de un empleado para responder positivamente a su empresa, originado de una conexión emocional satisfactoria con ella. Este tipo de compromiso se manifiesta a través de lazos emocionales que los trabajadores desarrollan con la organización, reflejando el lazo emocional asociado con el satisfacer necesidades, expectativas o el bienestar psicológico que experimenta el empleado en su ambiente de trabajo. Además, se interpreta como una relación sostenida por la identificación y la implicación activa del individuo, según explican Neyra et al. (2020).

Dentro de los indicadores del compromiso afectivo está la pertenencia, que es la sensación del trabajador de formar parte de la empresa. Otro de los indicadores es la identificación, mide en que grado el trabajador se siente como parte de una

familia en la empresa, además refleja que tanto el colaborador hace propios los problemas de la entidad. Por otro lado, el orgullo laboral es el nivel en que el empleado comunica sobre la empresa con personas que no pertenecen a su entorno laboral y felicidad laboral es la felicidad que siente el trabajador realizando sus actividades programadas (Neyra et al., 2020).

Mientras que, el compromiso de continuidad es la responsabilidad que presenta el individuo de comunicarse con su empresa porque se siente satisfecha emocionalmente al hacerlo. De manera similar, si un empleado decide abandonar la empresa, debe ser consciente de las limitadas oportunidades de búsqueda de empleo, así como de los costos financieros, físicos y psicológicos que conlleva un empleo a largo plazo (Neyra et al., 2020).

Entre los indicadores de la dimensión continuidad se encuentra el sueldo, que mide el grado en que el trabajador se compromete con sus labores porque en otra entidad no recibiría el mismo sueldo. Otro indicador es la oferta laboral, que mide las diferentes opciones de trabajo disponibles y la facilidad para adaptarse a un nuevo ambiente laboral y finalmente, la necesidad laboral es la valoración del trabajador de su trabajo, además de la evaluación de las cosas que interrumpiría si deja la empresa (Neyra et al., 2020).

El compromiso normativo está referido a la responsabilidad que siente un empleado de mantener una comunicación continua con la empresa como una forma de reciprocidad por los beneficios que ha recibido de ella. La noción de compromiso normativo implica que una persona experimenta un sentido de deber moral o legal hacia la organización debido a lo que esta le ha brindado o sigue brindándole. Ejemplos de estas obligaciones incluye evitar acciones perjudiciales, expresar gratitud, demostrar lealtad y mantener una integridad ética en sus interacciones con la organización (Neyra et al., 2020).

El primer indicador del compromiso normativo es la moralidad que es, es el nivel de obligación moral que tiene el trabajador de formar parte de la empresa y los aspectos éticos involucrados si renuncia a la entidad. El segundo indicador es la obligación, que evalúa la culpabilidad de dejar la empresa, dado que siente cierto grado de compromiso con sus compañeros y jefes. Por último, la lealtad, que se

encarga de medir la fidelidad y compromiso del trabajador hacia la empresa por la oportunidad brindada (Neyra et al., 2020).

### **III. METODOLOGÍA**

#### **3.1. Tipo y diseño de investigación**

El enfoque fue cuantitativo, constituye ser un método que se basa en el análisis de datos numéricos y estadísticos utilizados en las ciencias sociales y otras disciplinas para llegar a conclusiones y resultados. En este método, se midieron y cuantificaron variables y fenómenos utilizando técnicas y herramientas cuantitativas con el fin de proporcionar respuestas a preguntas particulares (Carhuancho et al., 2019). Esta investigación tuvo un enfoque cuantitativo porque se basó en medir y cuantificar las variables que se investigaron, permitiendo la recolección de datos y realizar un análisis estadístico y numérico.

Dado que se concentró en el avance del conocimiento teórico y la comprensión de los conceptos que sustentaron un fenómeno o campo de estudio, en este caso la investigación fue de tipo básica. Asimismo, no consideró su relevancia práctica inmediata, su objetivo principal fue avanzar en el conocimiento científico (Consejo Nacional de Ciencia, Tecnología e Innovación Tecnológica [Concytec], 2020). El estudio fue fundamental porque su objetivo principal fue analizar las variables para luego determinar qué tan relacionadas estuvieron.

Asimismo, fue no experimental puesto que no se alteró intencionalmente las variables bajo investigación; más bien, se centró en observar y evaluar los datos recopilados, evitando interferir con la aparición de fenómenos (Hernández y Mendoza, 2018). La información recopilada de las variables analizadas en este estudio no fue cambiada ni modificada de ninguna manera.

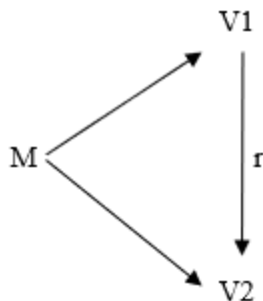
Por otro lado, el estudio fue transversal porque se realizó en un momento determinado, es decir, los datos sólo se recolectaron una vez, y los investigadores compararon y analizaron las variables de interés en ese momento (Hernández y Mendoza, 2018). La recopilación de datos para las variables que se analizaron en el estudio actual se realizó de una vez.

La investigación fue a nivel correlacional porque, según Hernández y Mendoza (2018), el objetivo fue descubrir una correlación entre dos o más variables

establecidas; esta conexión no pudo considerarse causal. En este caso se exploró el grado en el que se relacionan las variables estudiadas.

### Figura 1

*Representación del diseño de la investigación*



Donde:

M: Muestra

V1: Motivación

V2: Compromiso organizacional

r: Vínculo relacional

## 3.2. Variables y operacionalización

### Variable 1: Motivación

**Definición conceptual:** Se compone como un estado interior que estimula y orienta el pensamiento, llevando a acciones que modifican el nivel de activación y la intensidad del comportamiento (Dávila & Agüero, 2021).

**Definición operacional:** Se realizó la evaluación por medio del instrumento de Dávila & Agüero (2021) a partir del análisis de los factores higiénicos y los factores motivacionales, los cuales manifestaron en qué nivel se encontró la variable bajo estudio.

**Indicadores:** factores higiénicos (política, sueldo, relación con el jefe, condiciones del trabajo, relación con los compañeros, vida personal, status, supervisión y seguridad) y los factores motivacionales (responsabilidad, trabajo en sí mismo, crecimiento y promoción, reconocimiento y logro).

**Escala de medición:** ordinal

## **Variable 2: Compromiso organizacional**

**Definición conceptual:** Engloba la medida en la que una persona se siente parte de su empresa e implica una atención especial en la creación de vínculos, el desarrollo a partir de la visión individual, el fomento de la fidelidad a la organización, e igualmente encamina hacia el rendimiento, consecución de objetivos y al éxito dentro de la empresa (Neyra et al., 2020).

**Definición operacional:** La variable fue medida inicialmente por Allen & Meyer (1990) citado por Neyra et al. (2020) por medio del compromiso afectivo, de continuidad y normativo.

**Indicadores:** Respecto al compromiso afectivo (pertenencia, identificación, orgullo laboral y felicidad laboral), compromiso de continuidad (sueldo, ofertas laborales, necesidad laboral) y compromiso normativo (moralidad, obligación y lealtad).

**Escala de medición:** ordinal

### **3.3. Población, muestra y muestreo**

#### **3.3.1. Población**

La cuantía total de individuos que presentaron una gama de atributos o cualidades interesantes para un estudio, se utilizó para explorar uno o varios fenómenos. Esta diversidad en las características de los sujetos proporcionó una base rica para el análisis y la comprensión profunda de los temas investigados (Ñaupas et al., 2018). La población del estudio incluyó a 82 trabajadores de una empresa privada de Lima.

**Criterios para ser incluidos:** empleados que lleven más de un año en la compañía, aquellos que figuren en las nóminas y que cumplan con una jornada laboral completa.

**Criterios para ser excluidos:** empleados con menos de un año de antigüedad en la empresa, aquellos con contratos por prestación de servicios, los que trabajan a medio tiempo y aquellos que desempeñan sus funciones en modalidad a distancia.

### **3.3.2. Muestra**

Dado el perfil específico de la población estudiada, se optó por un muestreo no probabilístico intencional y censal. Esto implicó que, aprovechando la accesibilidad que la investigadora tenía a la población, se incluyó a todos los miembros de dicha población en el estudio. Esta metodología aseguró una cobertura completa y detallada de la población objetivo, permitiendo una comprensión más profunda y representativa de las características y patrones observados (Ñaupas et al., 2018). En ese sentido, la muestra quedó constituida por 82 trabajadores de una empresa privada.

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

Debido a la recopilación rápida y fácilmente datos precisos a partir de la aplicación de preguntas y elementos para abordar los objetivos establecidos de la investigación, se manejó la técnica de la encuesta en el presente estudio (Hernández y Mendoza, 2018).

Se optó por utilizar un cuestionario como herramienta de recopilación de datos, ya que este método proporcionó una organización precisa y clara de la información, conforme al formato ya establecido. Este cuestionario, compuesto por una serie de preguntas desarrolladas en función de las dimensiones e indicadores a evaluar, fue descrito por Arias y Covinos (2021). En lo que respecta a la variable de motivación, el cuestionario incluyó un total de 28 ítems, distribuidos entre 18 ítems para analizar los factores higiénicos y 10 ítems destinados a los factores motivacionales. En cuanto a la variable de compromiso organizacional, el cuestionario constó de 18 ítems, divididos en tres grupos de 6 ítems cada uno, enfocados respectivamente en los aspectos afectivo, de continuidad y normativo.

El instrumento utilizado para medir la motivación en el ambiente laboral, creado por Dávila & Agüero (2021) se fundamentó en la teoría de los dos factores de Herzberg. Para validar su fiabilidad, se empleó el coeficiente Alfa de Cronbach, obteniendo un valor de 0.793, lo que reflejó una consistencia interna adecuada para su uso en la investigación. Por otro lado, la variable de compromiso organizacional, inicialmente formulada por Meyer y Allen, fue adaptada en el contexto peruano por Arciniega &



González (2006). La evaluación de su confiabilidad, llevada a cabo por Neyra et al. (2020) en Perú, resultó en un Alfa de Cronbach de 0.910, indicando una consistencia interna satisfactoria de los ítems del cuestionario. Es importante destacar que ambos instrumentos fueron aplicados en Perú, lo que permitió su adecuación a las características específicas del contexto peruano, facilitando la medición precisa de las variables en estudio.

### **3.5. Procedimientos**

En referencia a los procedimientos, en primer lugar, la investigadora tomó los instrumentos que tuvieron una confiabilidad adecuada para la realidad peruana, para posteriormente poder ser aplicados a los trabajadores de una empresa privada, para ello fue necesario que se enviara el permiso necesario para que los empleados formaran parte del estudio, además de realizar las coordinaciones necesarias con el gerente de la entidad.

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

Una vez recopilados, los datos de la encuesta se transfirieron inicialmente a una hoja de cálculo de Excel. El propósito de este paso era facilitar la codificación y categorización de las variables, preparándolas para el análisis descriptivo. Posteriormente, para el análisis inferencial, ha empleado el SPSS 27, al mismo tiempo se ha efectuado la prueba de normalidad; en función de esto, se aplicaron estadísticas paramétricas o no paramétricas. Este enfoque fue crucial para determinar el tipo de coeficiente de correlación adecuado para el análisis. Además, el uso de estas herramientas estadísticas avanzadas garantizó un análisis más preciso y confiable.

### **3.7. Aspectos éticos**

A continuación, se presentan los principios éticos detallado en el Informe Belmont mostró cómo el principio de beneficencia, que exigió el uso de análisis de riesgo-beneficio para intentar minimizar el daño y maximizar el beneficio para los seres humanos, fue un componente de un enfoque ético de la investigación. Además, la justicia se definió como el repartimiento equitativo de los riesgos y ganancias de la investigación. Asimismo, el respeto fue el reconocimiento tanto de la necesidad de proteger a aquellos cuya autonomía fue comprometida por el uso del

consentimiento informado como derecho de los participantes a una participación autónoma (Anabo et al., 2019).

## IV. RESULTADOS

### 4.1. Análisis descriptivo

**Tabla 1**

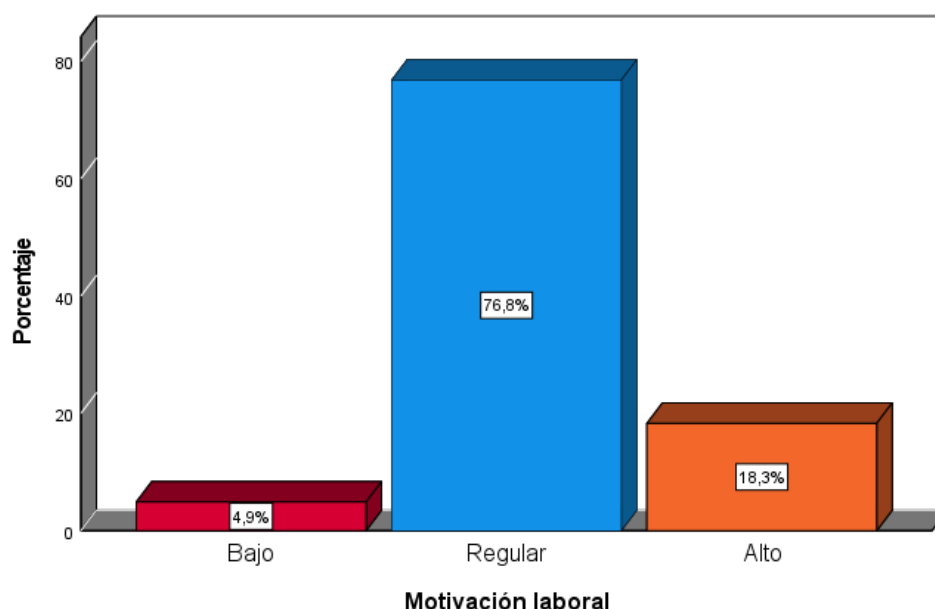
*Análisis de frecuencia de la motivación laboral*

	Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Válido	Bajo	4	4,9%
	Regular	63	76,8%
	Alto	15	18,3%
	Total	82	100,0%

Nota. Obtenido a partir de la aplicación del cuestionario

**Figura 2**

*Frecuencia de la motivación laboral*



Fuente. Creado por el autor.

En la tabla 1 y figura 2, se observa que de los trabajadores un 76,8% tiene un nivel regular de motivación laboral, mientras que un 18,3% presenta un nivel alto y sólo un 4,9% posee un nivel bajo. Esto podría deberse a que la mayoría de los trabajadores percibe ciertos factores motivacionales de forma moderada en su centro de labores. Por otro lado, casi la quinta parte manifiesta altos niveles de motivación, lo que señala la presencia de elementos que fomentan este factor de manera óptima en este grupo, repercutiendo posiblemente en mayor dedicación hacia la empresa. Finalmente, un porcentaje mínimo muestra bajos niveles

motivacionales, probabilidad relacionada con la carencia de incentivos internos y externos, provocando poco interés y compromiso con su trabajo.

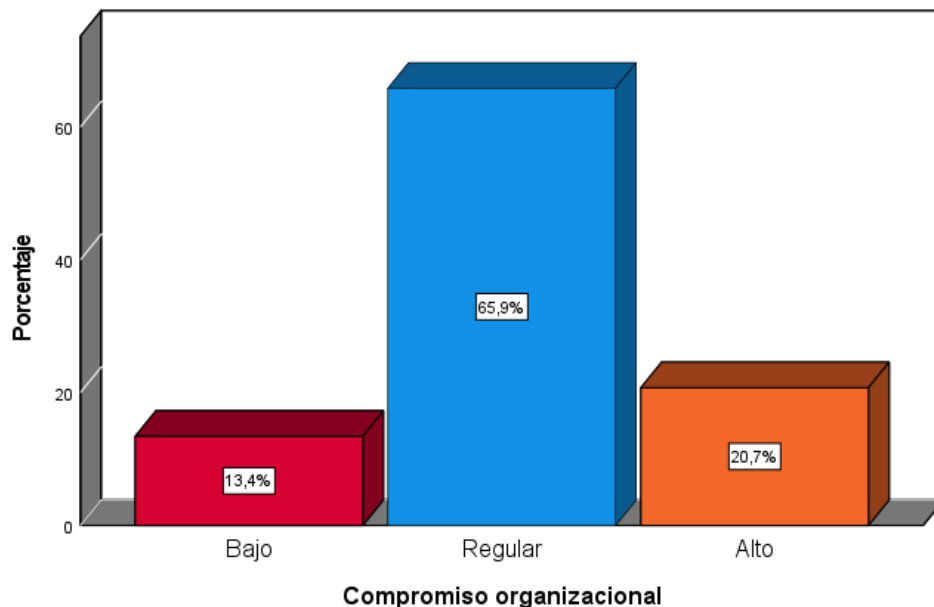
**Tabla 2**

*Análisis de frecuencia del compromiso organizacional*

	Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Válido	Bajo	11	13,4%
	Regular	54	65,9%
	Alto	17	20,7%
	Total	82	100,0%

**Figura 3**

*Frecuencia del compromiso organizacional*



Fuente. Creado por el autor.

De acuerdo con lo revelado en la tabla 2 y figura 3, de los trabajadores el 65,9 por ciento tiene un nivel regular de compromiso organizacional, mientras que un 20,7 por ciento presenta un nivel alto y sólo un 13,4 por ciento posee un nivel bajo. Esto podría deberse a que la mayoría de los trabajadores muestra un compromiso medio con los objetivos y valores de la empresa. Por otro lado, aproximadamente la quinta parte manifiesta altos niveles de compromiso organizacional, lo que señala una fuerte dedicación e identificación con la organización en este grupo de empleados. Finalmente, un porcentaje menor muestra bajos niveles de compromiso,

probabilidad relacionada con escaso sentido de pertenencia y poca motivación para contribuir al logro de las metas empresariales.

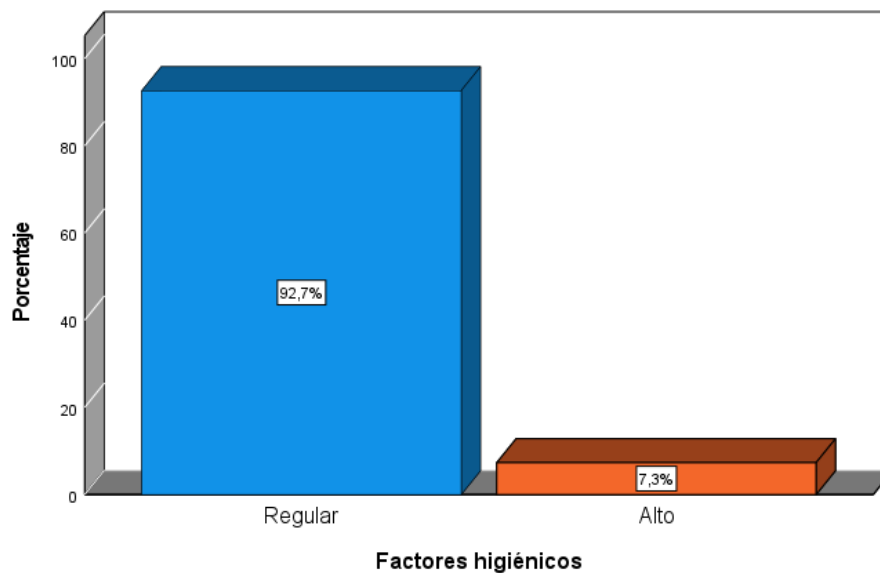
**Tabla 3**

*Frecuencias y porcentajes de las dimensiones higiénicos y motivacionales de la variable motivación laboral*

	Dimensión	Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Válido	Factores higiénicos	Bajo	0	0%
		Regular	76	92,7%
		Alto	6	7,3%
		Total	82	100,0%
Válido	Factores motivacionales	Bajo	4	4,9%
		Regular	56	68,3%
		Alto	22	26,8%
		Total	82	100,0%

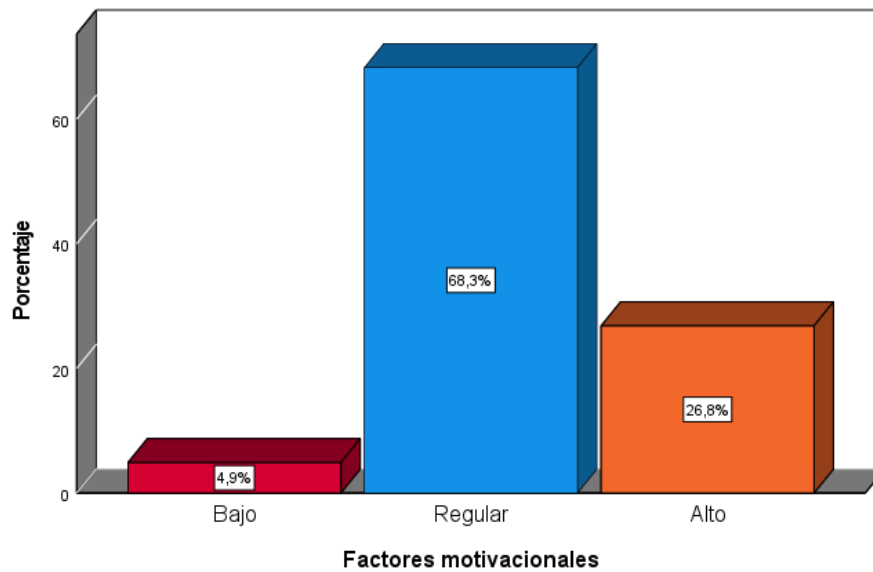
**Figura 4**

*Frecuencia de la dimensión higiénicos*



Fuente. Creado por el autor.

**Figura 5**  
*Frecuencia de la dimensión motivacionales*



Fuente. Creado por el autor.

Según los resultados mostrados en la tabla 3, figura 4 y 5, referentes a las dimensiones de factores higiénicos y factores motivacionales de la variable motivación laboral, se observa que el 92,7 por ciento de los trabajadores presenta un nivel regular en la dimensión de factores higiénicos, mientras que sólo el 7,3 por ciento alcanza un nivel alto. Esto podría indicar que la mayoría de trabajadores percibe de manera moderada aspectos como las políticas de la empresa, relaciones interpersonales, remuneración y condiciones laborales. En cuanto a los factores motivacionales, el 68,3 por ciento se ubica en el nivel regular, el 26,8 por ciento en el nivel alto y un menor porcentaje del 4,9 por ciento en el nivel bajo. Se deduce que la mayor parte de los trabajadores se sentiría medianamente motivado por aspectos como reconocimiento, responsabilidad y posibilidades de crecimiento.

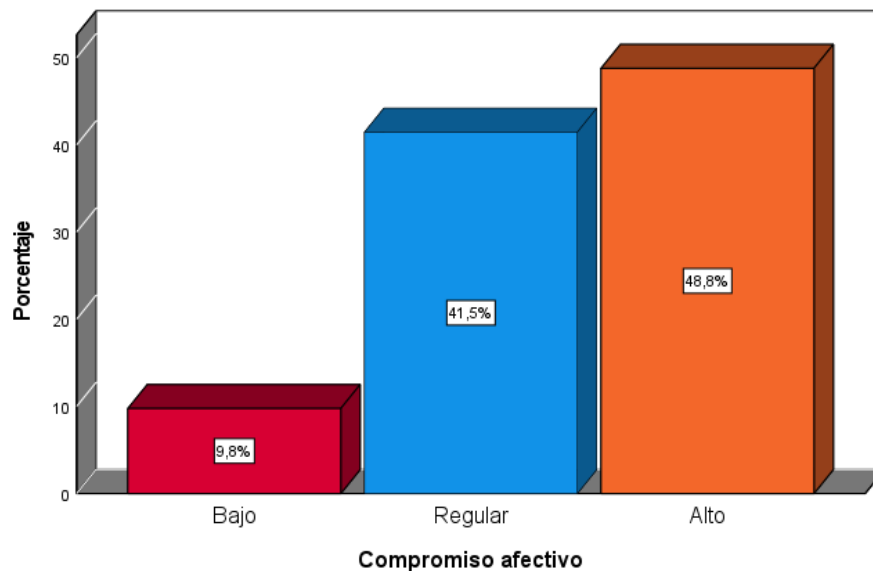
**Tabla 4**

*Frecuencias y porcentajes de las dimensiones compromiso afectivo, de continuidad y normativo de la variable compromiso organizacional*

	<b>Dimensión</b>	<b>Nivel</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
Válido	Compromiso afectivo	Bajo	8	9,8%
		Regular	34	41,5%
		Alto	40	48,8%
		Total	82	100,0%
Válido	Compromiso de continuidad	Bajo	17	20,7%
		Regular	61	74,4%
		Alto	4	4,9%
		Total	82	100,0%
Válido	Compromiso normativo	Bajo	4	4,9%
		Regular	43	52,4%
		Alto	35	42,7%
		Total	82	100,0%

**Figura 6**

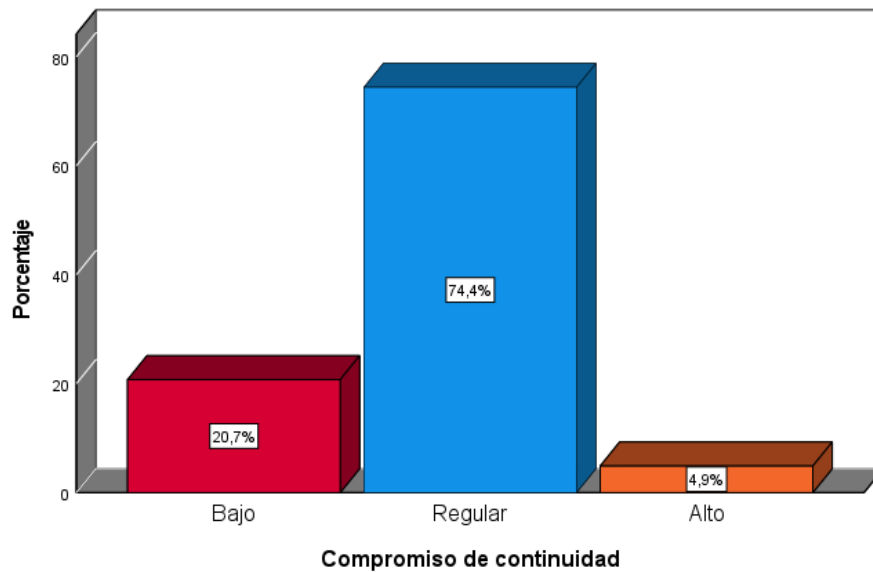
*Frecuencia de la dimensión compromiso afectivo*



Fuente. Creado por el autor.

**Figura 7**

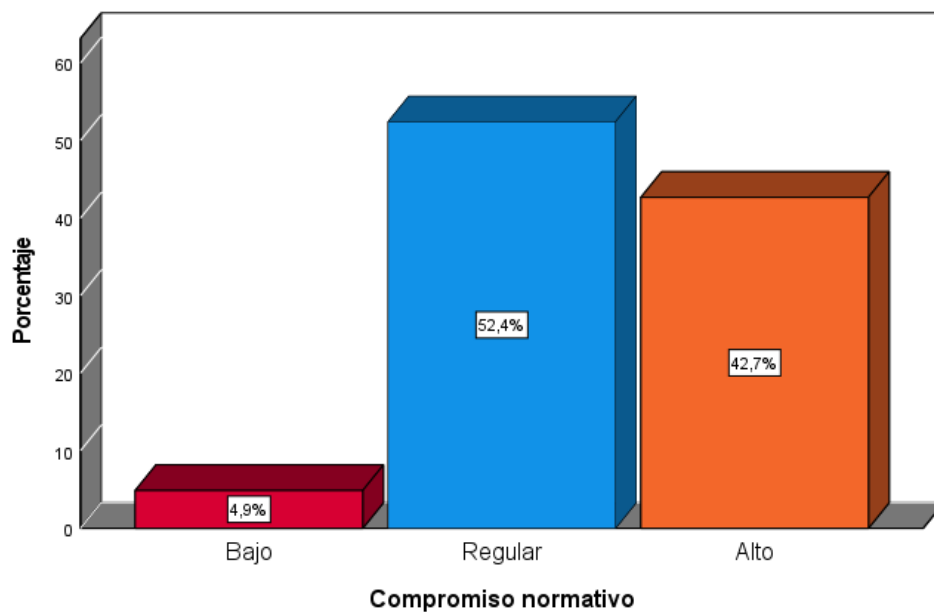
*Frecuencia de la dimensión compromiso de continuidad*



Fuente. Creado por el autor.

**Figura 8**

*Frecuencia de la dimensión compromiso normativo*



Fuente. Creado por el autor.

Con respecto a los datos presentados en la tabla 4 y las figuras 6, 7 y 8, que abordan las dimensiones del compromiso organizacional, se observa que el 48,8 por ciento de los empleados muestra un nivel elevado de compromiso afectivo, lo



que significa que tienen una conexión emocional sólida con la empresa. En lo que respecta al compromiso de continuidad, el 74,4 por ciento se sitúa en la categoría de nivel regular, mientras que el 20,7 por ciento se encuentra en el nivel bajo, lo que indica que la mayoría de los trabajadores perciben opciones laborales limitadas fuera de su empleador actual. Por último, en relación con el compromiso normativo, el 52,4 por ciento se sitúa en el nivel regular y el 42,7 por ciento en el nivel alto, lo que sugiere que aproximadamente la mitad de los empleados pueden sentir cierta obligación moderada de permanecer en la empresa.

## 4.2. Análisis inferencial

### Prueba de normalidad

Se realizó un análisis de normalidad para las variables, incluyendo sus distintas dimensiones, con el objetivo de examinar cómo se distribuían los datos. Para ello, se empleó la prueba de Kolmogórov-Smirnov, debido a su muestra constituida por 82 empleados de una compañía privada, excedía los 50 individuos. En este contexto, se establecieron las siguientes hipótesis para guiar el análisis:

**Tabla 5**

*Prueba de normalidad*

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Normalidad
	Estadístico	gl	Sig.	
Motivación	0,141	82	0,000	No
Compromiso organizacional	0,162	82	0,000	No
Factores higiénicos	0,116	82	0,008	No
Factores motivacionales	0,151	82	0,000	No
Compromiso afectivo	0,172	82	0,000	No
Compromiso de continuidad	0,167	82	0,000	No
Compromiso normativo	0,151	82	0,000	No

De acuerdo con los resultados que se muestran en la tabla 5, se observa que las variables al igual que sus pertinentes dimensiones han arrojado puntuaciones inferiores a 0.05, conllevando a la aceptación de la hipótesis alterna, esto quiere decir que no se alcanzó una distribución normal, siendo factible aplicar Spearman.

## Objetivo específico 1

**Tabla 6**

*Relación entre los factores higiénicos y la variable compromiso organizacional*

			Compromiso organizacional
Rho de Spearman	Factores higiénicos	Correlación	0,754**
		Valor p	0,000
		Cantidad muestral	82

\*\**. Correlación alcanza el nivel de 1%*

Concerniente a la presente tabla 6, se ha ostentado el hallazgo del valor p siendo inferior al 1 por ciento es decir 0.000, a ello es preciso agregar un coeficiente de 0.754\*\*(75,4 por ciento), con ello se puede dar confirmado que dicha dimensión y variable que pasaron por el procedimiento estadístico alcanzaron obtener una correlación positiva y fuerte. En otras palabras, enfocarse en mejorar estos aspectos higiénicos, la empresa puede fomentar un mayor sentido de lealtad y dedicación entre sus empleados, lo que a su vez puede conducir a una mayor productividad, satisfacción laboral y reducción de la rotación de personal. También se ha aceptado la hipótesis alterna.

## Objetivo específico 2

**Tabla 7**

*Relación entre los factores motivacionales y la variable compromiso organizacional*

			Factores motivacionales	Compromiso organizacional
Rho de Spearman	Factores motivacionales	Correlación		0,752**
		Valor p		0,000
		Cantidad muestral		82

\*\**. Correlación alcanza el nivel de 1%*

Pertinente a la presente tabla 7, se ha ostentado el hallazgo del valor p siendo inferior al 1 por ciento es decir 0.000, a ello es preciso agregar un coeficiente de 0.752\*\*(75,2 por ciento) con ello se puede dar confirmado que dicha dimensión y variable que pasaron por el procedimiento estadístico alcanzaron obtener una correlación positiva y fuerte. Es decir, implementar estrategias que refuercen estos

factores motivacionales, creando un ambiente de trabajo que no sólo satisfaga las necesidades básicas de los empleados, sino que también los impulse a alcanzar su máximo potencial y a sentirse verdaderamente parte de la organización. También se ha aceptado la hipótesis alterna.

### Objetivo específico 3

**Tabla 8**

*Relación entre la variable motivación laboral y la dimensión compromiso afectivo*

	Motivación	Compromiso afectivo
Rho de Spearman	Correlación	0,694**
	Valor p	0,000
	Cantidad muestral	82

\*\* Correlación alcanza el nivel de 1%

Acorde a la presente tabla 8, se ha ostentado el hallazgo del valor p siendo inferior al 1 por ciento es decir 0.000, a ello es preciso agregar un coeficiente de 0.694\*\*(69,4 por ciento), con ello se puede dar confirmado que dicha variable y dimensión que pasaron por el procedimiento estadístico alcanzaron obtener una correlación positiva y moderada. Esto implica que la motivación no sólo impulsa a los empleados a ser más productivos y eficientes, sino que también fomenta una lealtad y un sentido de pertenencia más profundos hacia la empresa. También se ha aceptado la hipótesis alterna.

**Tabla 9**

*Relación entre la variable motivación laboral y la dimensión compromiso de continuidad*

	Motivación	Compromiso de continuidad
Rho de Spearman	Correlación	0,326**
	Valor p	0,003
	Cantidad muestral	82

\*\* Correlación alcanza el nivel de 1%

Conforme a la presente tabla 9, se ha ostentado el hallazgo del valor p siendo inferior al 1 por ciento es decir 0.000, a ello es preciso agregar un coeficiente de 0.326\*\*(32,6 por ciento) con ello se puede dar confirmado que dicha variable y

dimensión que pasaron por el procedimiento estadístico alcanzaron obtener una correlación positiva y débil. Es decir, cuando los empleados se sienten motivados y valorados en su lugar de trabajo, están más inclinados a desarrollar un compromiso de continuidad, es decir, una intención firme de seguir siendo parte de la empresa en el futuro. También se ha aceptado la hipótesis alterna.

**Tabla 10**

*Relación entre la variable motivación laboral y la dimensión compromiso normativo*

		Motivación	Compromiso normativo
Rho de Spearman		Correlación	0,645**
	Motivación	Valor p	0,000
		Cantidad muestral	82

\*\**. Correlación alcanza el nivel de 1%*

Conforme a la presente tabla 10, se ha ostentado el hallazgo del valor p siendo inferior al 1 por ciento es decir 0.000, a ello es preciso agregar un coeficiente de 0.645\*\*(64,5 por ciento) con ello se puede dar confirmado que dicha variable y dimensión que pasaron por el procedimiento estadístico alcanzaron obtener una correlación positiva y moderada. Esta conexión implica que los empleados que se sienten motivados y estimulados en su trabajo tienden a mostrar un mayor compromiso hacia la organización, lo que incluye una mayor lealtad y una disposición a contribuir activamente a los objetivos y al éxito de la empresa. También se ha aceptado la hipótesis alterna.

## Objetivo general

**Tabla 11**

*Relación entre la variable motivación laboral y la variable compromiso organizacional*

	Motivación	Compromiso organizacional
Rho de Spearman	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral)	0,784**
	N	0,000
		82

*\*\*.* Correlación alcanza el nivel de 1%

Alusivo a la presente tabla 11, se ha ostentado el hallazgo del valor p siendo inferior al 1 por ciento es decir 0.000, a ello es preciso agregar un coeficiente de 0.784\*\*(78,4 por ciento) con ello se puede dar confirmado que dichas variables que pasaron por el procedimiento estadístico alcanzaron obtener una correlación positiva y fuerte. Este vínculo resalta la importancia para las empresas de fomentar un ambiente que nutra la motivación de los empleados, mediante el reconocimiento de su trabajo, oportunidades de desarrollo y un entorno laboral positivo, lo que a su vez puede traducirse en un mayor compromiso y, por ende, en una fuerza laboral más estable y dedicada a los objetivos de la empresa. También se ha aceptado la hipótesis alterna.

## V. DISCUSIÓN

En este apartado, se procede a una profunda reflexión y análisis crítico de los resultados obtenidos, contrastándolos con las teorías previamente revisadas y estudios similares en el ámbito de la motivación laboral y el compromiso organizacional. Se buscará comprender cómo los hallazgos de esta investigación se alinean o divergen de los conocimientos existentes, considerando las peculiaridades del contexto empresarial de Lima. Asimismo, se discutirán los alcances prácticos de estos resultados para la gestión de recursos humanos en la empresa estudiada y se explorarán las posibles causas y consecuencias de las relaciones encontradas entre la motivación de los empleados y su compromiso con la organización, prestando especial atención a los aspectos culturales, económicos y sociales que pueden influir en estos fenómenos.

Respecto al primer objetivo específico, se halló una correlación positiva fuerte entre los factores higiénicos y el compromiso organizacional en los trabajadores de una empresa privada de Lima en el 2023 con un grado de relación de la varianza del 75,4 por ciento (0,754). Aquello significa que, a medida que los factores higiénicos como los contextos de trabajo, salario, políticas de la empresa, etc. mejoran o se perciben de manera más positiva, también aumenta el compromiso organizacional de los trabajadores, es decir, estos factores son un predictor importante del nivel de compromiso organizacional de los trabajadores. Este resultado se asemeja con los estudios de Ahmeti (2023), Jude (2022) y Ebabu (2021) siendo relevantes, ya que estos autores resaltan la trascendental relación entre la motivación y el compromiso en el contexto laboral; destacan la importancia de que la organización estimule conductas alineadas con los objetivos empresariales para potenciar el rendimiento de los trabajadores. Además, la relación observada en el presente estudio refleja cómo los factores higiénicos, como un elemento de motivación laboral, influyen significativamente en el nivel de compromiso organizacional.

Esta relación encontrada se ve reforzada y profundizada por las teorías clásicas de la motivación, especialmente la teoría de la motivación-higiene de Frederick Herzberg, el autor sostiene que los factores higiénicos, como las condiciones laborales, la supervisión y la compensación, ayudan a evitar la insatisfacción de los

empleados, pero no necesariamente los motivan. Esto se alinea con los resultados encontrados, donde se observa que la mejora en los factores higiénicos está significativamente relacionada con un aumento en el compromiso organizacional, lo que implica que, aunque estos factores pueden no ser motivadores intrínsecos, su adecuado manejo es decisivo para mantener un nivel de compromiso organizacional saludable. Por otro lado, la jerarquía de Maslow, sugiere que las necesidades básicas, como la seguridad y la estima, deben satisfacerse antes de que los empleados puedan aspirar a la autorrealización, que es el nivel más alto de su jerarquía, por lo tanto, este concepto respalda los hallazgos de que la atención a los factores higiénicos, que se relacionan con necesidades más básicas en el lugar de trabajo, es un paso primario para fomentar un mayor compromiso organizacional.

Respecto al segundo objetivo específico, se encontró una correlación positiva fuerte entre los factores motivacionales y el compromiso organizacional en los trabajadores de una empresa privada con un grado de relación de la varianza del 75,2 por ciento (0,752), en este caso, aquello significa que a medida que mejoran o se perciben de manera más positiva los factores motivacionales como el reconocimiento, las oportunidades de crecimiento, la realización personal, etc., también aumenta el compromiso organizacional del personal. Estos resultados tienen implicaciones significativas para la gestión de recursos humanos en la empresa estudiada, ya que sugieren que, al fomentar los factores motivacionales, es probable que se observe un aumento en el compromiso organizacional de los empleados, lo que puede tener efectos positivos en áreas como la lealtad, la retención de empleados y la productividad general.

Asimismo, los estudios de Fetriah & Hermingsih (2023), Riyanto et al. (2021) y Uka & Prendi (2021) son particularmente pertinentes, ya que identifican una relación positiva y significativa entre la motivación y el compromiso laboral o apego a la organización, estos estudios resaltan la necesidad de que las empresas presten atención constante a las inquietudes de sus empleados y creen un ambiente que fomente la motivación, lo cual se alinea estrechamente con los resultados obtenidos en la presente investigación, donde se muestra que los factores motivacionales, como el reconocimiento, el desarrollo personal y las oportunidades de crecimiento,

están fuertemente vinculados con un mayor compromiso organizacional. Además, uno de los marcos teóricos que pueden sustentar este resultado es la Teoría de las Demandas y Recursos Laborales, esta teoría sugiere que cada empresa o puesto de trabajo incluye una variedad de demandas y recursos que son decisivos para lograr un desempeño positivo y fomentar el compromiso laboral. Los resultados hallados pueden interpretarse a través de esta lente, entendiendo que los factores motivacionales pueden ser vistos como recursos clave que ayudan a satisfacer las demandas laborales, tanto físicas como mentales, de los empleados. Al satisfacer estas demandas a través de factores motivacionales adecuados, se fomenta un mayor compromiso organizacional. Así como la Teoría de las Tres Necesidades de David McClelland, esta teoría postula que el comportamiento individual está influenciado principalmente por las necesidades de logro, poder y afiliación, desde esta perspectiva, los resultados pueden interpretarse como indicativos de que los elementos motivacionales, como el reconocimiento y las oportunidades de desarrollo, están alineados con estas necesidades fundamentales, lo que a su vez impulsa el compromiso organizacional.

Respecto al tercer objetivo específico, se halló una correlación positiva moderada entre la motivación laboral y el compromiso afectivo en los trabajadores de una empresa privada un grado de relación de la varianza del 69,4 por ciento (0,694). En este caso, significa que a medida que se mejoran o se perciben de manera más positiva los aspectos de la motivación laboral como el reconocimiento, el desarrollo profesional, la complacencia en el trabajo, etc., también aumenta el compromiso afectivo de los trabajadores con la organización. Por lo tanto, que, al fomentar la motivación laboral, es probable que se observe un aumento en el compromiso afectivo de los trabajadores, lo que puede tener efectos positivos en áreas como la lealtad, la satisfacción laboral y la retención de empleados. Este resultado se respalda con los resultados de Fetriah & Hermingsih (2023), Riyanto et al. (2021) y Uka & Prendi (2021), estos estudios sugieren que crear y mantener un entorno que fomente la motivación se logra brindando oportunidades de crecimiento y asignando responsabilidades adecuadas, lo que está directamente relacionado con el compromiso afectivo.



Del mismo modo, este resultado se sustenta de acuerdo a Castañeda & Flores (2021), estos autores refieren que los recursos y el compromiso están vinculados por el potencial motivador que hace posible un mayor compromiso laboral, sugiriendo que la motivación laboral actúa como un recurso vital que potencia el compromiso afectivo; es así como los recursos motivacionales, como el reconocimiento, las oportunidades de desarrollo y un entorno laboral positivo, pueden fomentar un mayor deber emocional de los empleados con la organización. De acuerdo con la teoría de Meyer y Allen citado por Neyra et al. (2020) el compromiso organizacional se conceptualiza como un estado psicológico que caracteriza la relación de un individuo con su organización, influyendo en su elección de continuar o dejar la empresa. Esta teoría enfatiza la naturaleza multifacética del compromiso, que abarca elementos como la continuidad, la normatividad y la afectividad. La relación entre la motivación laboral y el compromiso afectivo encontrada refleja esta definición, ya que la motivación laboral puede influir significativamente en cómo los empleados se identifican e implican con los valores y objetivos de la organización, contribuyendo a su compromiso afectivo.

Conjuntamente, se halló una correlación positiva débil entre la motivación laboral y el compromiso de continuidad en los trabajadores de una empresa privada en Lima en el 2023 con un grado de relación de la varianza es del 32,6 por ciento (0,326), esto sugiere que mientras que la motivación laboral tiene algún impacto en el compromiso de continuidad, hay otros factores que también están influyendo en este tipo de compromiso, como la seguridad laboral, las políticas de la empresa, o incluso aspectos personales de los empleados. Por lo tanto, para mejorar el compromiso de continuidad, se debe considerar un enfoque más holístico que aborde tanto la motivación laboral como otros factores relevantes. Aquello se relaciona con lo sugerido por los autores Laoyza et al. (2023), Dávila et al. (2022) y Dávila & Agüero (2021), quienes indican que la motivación se entrelaza con el compromiso laboral, impulsando la productividad y la satisfacción. No obstante, la relación positiva débil encontrada puede reflejar que, aunque la motivación es importante para el compromiso laboral en términos de productividad y satisfacción,

su influencia en el compromiso de continuidad es más compleja y posiblemente mediada por otros factores como la seguridad laboral y las expectativas de carrera.

De igual forma, es explicado por la teoría de Meyer & Allen, quienes destacan que el compromiso es una interacción entre varios componentes, incluida la continuidad, y está basada en el logro de metas predeterminadas, conjuntamente sugieren que la responsabilidad de continuidad de los empleados con una organización va más allá de la simple motivación laboral y puede estar influenciado por una compleja interacción de factores psicológicos y organizacionales.

También, se encontró una correlación positiva moderada entre la motivación laboral y el compromiso normativo en los trabajadores de una empresa privada con el grado de relación de la varianza del 64,5 por ciento (0,645). En este caso, significa que a medida que se mejoran o se perciben de manera más positiva los aspectos de la motivación laboral como el reconocimiento, el desarrollo profesional, la satisfacción en el trabajo, etc., también aumenta el compromiso normativo de los trabajadores con la organización, lo que puede tener efectos positivos en áreas como la adherencia a las normas y valores de la organización, la lealtad y la ética laboral.

Lo cual se relaciona medianamente con lo hallado por los autores Nolazco et al. (2021), Puma & Estrada (2020), y Talledo & Amaya (2020) quienes sugieren que, si bien la motivación laboral es un componente importante para el desempeño y la satisfacción del empleado, también tiene una influencia notable en el compromiso normativo, y se subraya la necesidad de estrategias de gestión de recursos humanos que no solo fomenten la motivación laboral, sino que también consideren cómo esta motivación puede traducirse en un mayor sentido de obligación y lealtad hacia la organización y sus normas.

La correlación positiva moderada entre la motivación laboral y el compromiso normativo se puede relacionar con las aportaciones teóricas de Neyra et al. (2020). Según estos autores, el compromiso normativo se refiere a la obligación que tiene un empleado con su empresa a cambio de los beneficios recibidos y se entiende como un deber moral o legal hacia la organización debido a lo que esta le ha proporcionado, incluyendo aspectos como la gratitud, la lealtad y el valor moral.

Esto se alinea con la idea de compromiso normativo, ya que un trabajador motivado puede sentir una mayor responsabilidad y un sentido de deuda hacia la organización que le ha proporcionado un entorno laboral favorable.

Finalmente, en el objetivo general, se encontró una correlación positiva fuerte entre la motivación laboral y el compromiso organizacional en los trabajadores de una empresa privada de lima en el año 2023 con un grado de relación de la varianza es del 78 por ciento (0,784), esto indica que la relación observada entre la motivación laboral y el compromiso organizacional es estadísticamente significativa, lo cual significa que a medida que se mejoran o se perciben de manera más positiva los aspectos de la motivación laboral como el reconocimiento, el desarrollo profesional, la satisfacción en el trabajo, etc., también aumenta significativamente el compromiso organizacional de los trabajadores, que puede tener efectos positivos en áreas como la lealtad a la empresa, la retención de empleados, la productividad y el bienestar general en el lugar de trabajo.

En este caso, los estudios de Hernández & Xicotécatl (2021), Gazca et al. (2020), y Rodríguez et al. (2020) son particularmente pertinentes. Estos autores destacan que la motivación del trabajador es un factor crítico en el ámbito laboral, con un impacto directo en el desempeño y la eficiencia. La correlación fuerte encontrada puede reflejar que una motivación laboral adecuada y bien gestionada no solo mejora el desempeño y la eficiencia, sino que también impulsa significativamente el compromiso organizacional, sugiriendo que la motivación laboral, cuando se dirige correctamente, puede llevar a un mayor sentido de pertenencia y lealtad a la organización. Además, los trabajos de Loayza et al. (2023), Dávila et al. (2022) y Dávila & Agüero (2021) también ofrecen perspectivas relevantes, ya que indican que la motivación laboral está intrínsecamente ligada al compromiso laboral, impulsando la productividad y la satisfacción en el ámbito laboral. La fuerte correlación hallada puede ser una manifestación de cómo una gestión efectiva de la motivación laboral conduce al logro de los objetivos deseados y, por ende, a un compromiso organizacional más profundo.

El estudio ha identificado una correlación positiva y fuerte entre la motivación laboral y el compromiso organizacional en los trabajadores, respaldando la idea de

que la motivación laboral desempeña un papel fundamental en el contexto laboral. Sin embargo, a pesar de estos hallazgos prometedores, es importante recordar que la correlación no implica causalidad, y futuras investigaciones podrían profundizar en la comprensión de cómo se pueden optimizar las estrategias de motivación laboral para mejorar aún más el compromiso organizacional.

## VI. CONCLUSIONES

Primero: Se concluyó la existencia de una correlación positiva fuerte entre los factores higiénicos y el compromiso organizacional en los trabajadores de una empresa privada en Lima durante el año 2023 ( $\rho=0.754$ ). Este hallazgo implica que a medida que los factores higiénicos, tales como las situaciones de trabajo, el salario y las políticas de la empresa, mejoran o son percibidos de manera más positiva, hay un aumento correspondiente en el compromiso organizacional de los trabajadores, es decir, estos factores son un predictor significativo del nivel de compromiso organizacional.

Segundo: Se concluyó la existencia de una correlación positiva fuerte entre los factores motivacionales y el compromiso organizacional en los trabajadores de una empresa privada en Lima ( $\rho=0,752$ ). Este hallazgo indica que mejoras o percepciones positivas en factores motivacionales tales como el reconocimiento, oportunidades de crecimiento y realización personal, están asociadas con un aumento en el compromiso organizacional de los trabajadores, lo cual puede tener efectos beneficiosos en aspectos como la lealtad, retención de empleados y productividad general

Tercero: Se concluyó que la motivación laboral está significativamente relacionada con las dimensiones del compromiso organizacional. Se encontró una correlación una correlación positiva moderada entre la motivación laboral y el compromiso afectivo ( $\rho=0,694$ ), indicando que aspectos motivacionales como el reconocimiento, el desarrollo profesional y la satisfacción laboral están asociados con un incremento en el compromiso afectivo, lo que podría potenciar la lealtad y retención de empleados. Paralelamente, se identificó una correlación positiva débil con el compromiso de continuidad ( $\rho=0,326$ ), sugiriendo que, aunque la motivación laboral influye en este tipo de compromiso, hay otros factores relevantes como la seguridad laboral y las políticas empresariales. Además, se observó una correlación positiva moderada con el compromiso normativo ( $\rho=0,645$ ), lo que demuestra que la mejora en los aspectos motivacionales también conlleva un aumento en el compromiso normativo de los trabajadores hacia la organización.

Cuarto: Se concluyó, respecto al objetivo general de la investigación, la existencia de una correlación positiva fuerte entre la motivación laboral y el compromiso organizacional ( $\rho=0,784$ ). Este hallazgo indica que hay una relación estadísticamente significativa entre la motivación laboral y el compromiso organizacional, sugiriendo que mejoras o percepciones positivas en aspectos de la motivación laboral, como el reconocimiento, el desarrollo profesional y la satisfacción en el trabajo, están asociadas con un incremento significativo en el compromiso organizacional de los contratados, lo cual puede tener impactos beneficiosos en áreas como la lealtad a la empresa, la retención de empleados, la productividad y el bienestar general en el lugar de trabajo.

## VII. RECOMENDACIONES

Primero: Se sugiere a la dirección y al departamento de recursos humanos de la empresa enfocarse en mejorar los factores higiénicos, como las circunstancias de trabajo, el salario y las políticas de la empresa, mediante evaluaciones periódicas y revisiones de las políticas de compensación, lo que mejoraría el compromiso organizacional, la lealtad y la productividad de los trabajadores.

Segundo: Se sugiere a los líderes y gerentes de equipos priorizar los factores motivacionales, incluyendo el reconocimiento y las oportunidades de crecimiento, a través de programas de reconocimiento y desarrollo profesional, lo que se espera que incremente el compromiso organizacional, la retención de empleados y la productividad general.

Tercero: Se sugiere a los responsables de planificación estratégica y desarrollo organizacional integrar la motivación laboral con estrategias de compromiso en todas sus dimensiones, implementando un plan integral que aborde tanto la motivación como los diversos aspectos del compromiso organizacional, mejorando así la lealtad, la ética laboral y la satisfacción general de los empleados.

Cuarto: Se recomienda a los directivos y líderes de la empresa a reforzar la motivación laboral, enfocándose en el reconocimiento, el desarrollo profesional y la satisfacción en el trabajo, a través de programas de desarrollo y sistemas de recompensas, anticipando un aumento en el compromiso organizacional que se traduzca en mayor lealtad a la empresa, retención de empleados, productividad y bienestar general en el lugar de trabajo.

## REFERENCIAS

- Aguirre, G., Álvarez, A., Cabanilla, M., Farfán, O., & Vaca, M. (2019). *Estudio sobre el servicio civil y la motivación de los empleados de carrera de entidades de administración pública ecuatoriana*. Guayaquil: Editorial UTEG de la Universidad Tecnológica Empresarial de Guayaquil. <https://www.uteg.edu.ec/wp-content/uploads/2022/10/Libro-MOTIVACION-LABORAL-2019.pdf>
- Ahmeti, F. (2023). Leveraging employee engagement for competitive advantage: satisfaction and work motivation management. *Journal of Liberty and International Affairs*, 9(2), 178-94. <https://doi.org/10.47305/JLIA2392216a>.
- Aji, D., Marsharina, H., Evasari, J., & Marceline. (2020). Employee Performance: The Effect of Work Motivation, Work Discipline, and Job Satisfaction at one of music companies in Indonesia. *Journal of Research in Business, Economics, and Education*, 2(4), 710-719. <https://e-journal.stie-kusumanegara.ac.id/index.php/jrbee/article/view/95/94>
- Allen, N. & Meyer, J. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. *Journal of Occupational Psychology*, 63(1), 1-18. <https://bpspsychub.onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1111/j.2044-8325.1990.tb00506.x>
- Anabo, I., Elexpuru, I., & Villardón, L. (2019). Revisiting the Belmont Report's ethical principles in internet-mediated research: perspectives from disciplinary associations in the social sciences. *Ethics and Information Technology*, 21(1), 137-149. <https://link.springer.com/article/10.1007/s10676-018-9495-z>
- Anasori, E., Soliman, M., & Costa, C. (2023). Workplace bullying, psychological distress, and work engagement in the hospitality industry: The moderating effect of self-compassion. *European Journal of Tourism Research*, 35(3506). doi:<https://doi.org/10.54055/ejtr.v35i.3056>
- Arciniega, L., & González, L. (2006). What is the influence of work values relative to other variables in the development of organizational commitment? *Revista de Psicología Social*, 21(52), 35-50.
- Arias, J., & Covinos, M. (2021). *Diseño y metodología de la investigación* (1 ed.).



- Perú: Enfoques Consulting EIRL. .
- Ato, J., Ofosu, E., Afrakomah, R., & Evergreen, S. (2021). Employee motivation and job performance: a study of basic school teachers in Ghana. *Future Business Journal*, 7(30). <https://fbj.springeropen.com/articles/10.1186/s43093-021-00077-6>
- Carhuancho, I., Nolazco, F., Sicheri, L., Guerrero, M., & Casana, K. (2019). *Metodología para la investigación holística*. Guayaquil: UIDE. <https://repositorio.uide.edu.ec/handle/37000/3893>
- Castañeda, A., & Flores, J. (2021). Engagement laboral. Tendencias actuales y aspectos relevantes para la investigación. *Ágora de heterodoxias*, 7(2), 31-49. doi:<http://doi.org/10.5281/zenodo.7113779>
- Chucha, S. (2019). Antecedents and Consequences of Work Engagement Among Thai Employees. *The Journal of Behavioral Science*, 14(3), 14-31. <https://so06.tci-thaijo.org/index.php/UJS/article/view/189001/151521>
- Consejo Nacional de Ciencia, Tecnología e Innovación tecnológica. (Concytec, 2020). *Guía práctica para la formulación y ejecución de proyectos de investigación y desarrollo (I+D)*. Concytec. <https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/1423550/GU%C3%8DA%20PR%C3%81CTICA%20PARA%20LA%20FORMULACI%C3%93N%20Y%20EJECUCI%C3%93N%20DE%20PROYECTOS%20DE%20INVESTIGACI%C3%93N%20Y%20DESARROLLO-04-11-2020.pdf.pdf?v=1604517771>
- Coronado, G., Valdivia, M., Aguilera, A., & Alvarado, A. (2020). Compromiso Organizacional: Antecedentes y Consecuencias. *Conciencia Tecnológica*, 60(1). <https://www.redalyc.org/journal/944/94465715006/html/>
- Dávila, R., & Agüero, E. (2021). Motivación y satisfacción laboral en el desempeño del empleado en las organizaciones de la ciudad de Lima, Perú. *Revista Visión Gerencial*, 20(2), 219-232. <http://erevistas.saber.ula.ve/visiongerencial>
- Dávila, R., Martín, M., García, E., Alfaro, G., & García, A. (2022). Salario emocional y engagement en trabajadores de una empresa industria peruana. *Revista Universidad y Sociedad*, 14(S5), 739-749. <https://rus.ucf.edu.cu/index.php/rus/article/view/3344/3284>

- Diem, T., Velasquez, K., & Chen, C.-W. (2022). Work Motivation: The Roles of Individual Needs and Social Conditions. *Behavioral Sciences*, 12(2). doi:<https://doi.org/10.3390/bs12020049>
- Dolores, E., Salazar, J., & Valdivia, M. (2023). La motivación laboral y su relación con el desempeño laboral. Un estudio de caso. *Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo*, 13(26), 1-16. doi:<https://doi.org/10.23913/ride.v13i26.1478>
- Ebabu, A. (2021). The effect of motivation on employee engagement in public sectors: in the case of North Wollo zone. *Journal of Innovation and Entrepreneurship*, 10(43), 1-15. doi:<https://doi.org/10.1186/s13731-021-00185-1>
- Fetria, D., & Hermingsih, A. (2023). The Effect of Perceived Organizational Support, Work Motivation, and Competence on Employee Performance Mediated by Employee Engagement. *Dinasti International Journal of Management Science*, 5(1). doi:<https://doi.org/10.31933/dijms.v5i1.2023>
- Gazca, L., Zárate, X., & Mota, A. (2020). Estudio de Motivación de Colaboradores en las Medianas Empresas en la Ciudad de Xalapa, México. *Revista GEON*, 7(2), 1-11. doi:<https://doi.org/10.22579/23463910.207>
- Hernández, L., & Xicoténcatl, M. (2021). Motivación organizacional en el entorno empresarial. *Publicaciones e Investigación*, 15(3), 1-6. doi:<https://doi.org/10.22490/25394088.5565>
- Hernández, R., & Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación*. McGraw Hill. <http://repositorio.uasb.edu.bo:8080/handle/54000/1292>
- Hidayat, A. (2022). Work engagement : main factors and supporting factors (study at pt. Acs surabaya). *Enrichment: Journal of Management*, 12(2), 1299-1308. <https://enrichment.iocspublisher.org/index.php/enrichment/article/view/377/289>
- Huamán, A., & Torres, R. (2023). Engagement y desempeño laboral de los trabajadores de un Programa Social en la Unidad Territorial Apurímac. *Puriq*, 5(1), 1-11. doi:10.37073/puriq.5.504
- Hutabarat, L., Sihombing, N., Herlambang, S., Siregar, P., & Sitompul, J. (2023). The Effect of Competence, Compensation, Workload, and Work Motivation toward Employee Performance. *International Journal of Finance, Economics*

- and Business*, 2(1), 84-92. doi:<https://doi.org/10.56225/ijfeb.v2i1.171>
- Jude, J. (2022). Linking Motivation and Employee Engagement through Gamification in Remote Working. *International Journal of Academe and Industry Research*, 3(1), 52-69. <https://ijair.iiari.org/media/publications/356462-linking-motivation-and-employee-engageme-817407bc.pdf>
- Khusanova, R., Wan Kang, S., & Choi, S. (2021). Work Engagement Among Public Employees: Antecedents and Consequences. *Frontiers in Psychology*, 12(1), 1-15. doi:10.3389/fpsyg.2021.684495
- Koncar, P., Santos, T., Strohmaier, M., & Helic, D. (2022). On the application of the Two-Factor Theory to online employer reviews. *Journal of Data, Information and Management*, 4(1), 1-23. <https://link.springer.com/article/10.1007/s42488-021-00061-3>
- Laoyza, M., Ccoñislla, N., Carrera, M., & Valderrama, F. (2023). Cultura organizacional y compromisolaboral en los trabajadores de gobiernos locales en el Perú. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 7(2), 2581-2603. doi:[https://doi.org/10.37811/cl\\_rcm.v7i2.5513](https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v7i2.5513)
- Montoya, E. (2014). Validación de la escala de compromiso organizacional de Meyer y Allen en trabajadores de un contact center. Validacion de La Escala de Compromiso Otganizacional. 1-76.
- Mora, O., Guerrero, M., Manosalvas, C., & Pedraza, M. (2022). Satisfacción laboral y engagement de trabajadores de empresas peruanas y ecuatorianas. *Revista Venezolana de Gerencia*, 27(8), 956-974. doi:<https://doi.org/10.52080/rvgluz.27.8.15>
- Muhammad, A., Fouzia, A., Basharat, R., & Wasif, A. (2020). Assessing the Mediating Role of Work Engagement Between the Relationship of Corporate Social Responsibility with Job Satisfaction and Organizational Citizenship Behavior. *International Review of Management and Marketing*, 10(4), 1-10. <https://econjournals.com/index.php/irmm/article/view/9714>
- Neyra, M., Aliaga, B., Burgos, V., & Álvarez, V. (2020). Validación del instrumento compromiso organizacional "CO" en docentes de diversas instituciones UGEL 006, Lima, 2020. *Revista Científica Valor agregado*, 7(1), 1-11. <https://doi.org/10.17162/riva.v7i1.1412>

- Nolazco, F., Bustamante, E., Moreno, R., & Carhuancho, I. (2021). Motivación laboral en una empresa de servicios de Lima, Perú. *INNOVA Research Journal*, 6(1), 162-176. <https://doi.org/10.33890/innova.v6.n1.2021.1455>
- Nordin, N., & Hamzah, H. (2021). Issues and Challenges of Work Engagement among Lecturers. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 11(7), 1619–1625. doi:<http://dx.doi.org/10.6007/IJARBSS/v11-i7/10206>
- Nurdiansyah, R., Mariam, S., Asrar, M., & Haeba, A. (2020). Work Motivation, Job Satisfaction, and Employee Performance. *Business and Entrepreneurial Review*, 20(2), 153-162. <https://e-journal.trisakti.ac.id/index.php/ber/article/view/8006/pdf>
- Ñaupas, H., Valdivia, M., Palacios, J., & Romero, H. (2018). *Metodología de la investigación: Cuantitativa, Cualitativa y Redacción de la Tesis*. Bogotá: Ediciones de la U. <https://corladancash.com/wp-content/uploads/2020/01/Metodologia-de-la-inv-cuanti-y-cuali-Humberto-Naupas-Paitan.pdf>
- Panca, I., Haryono, S., & Sulisty, B. (2020). Effects of Work Motivation and Leadership toward Work Satisfaction and Employee Performance: Evidence from Indonesia. *Journal of Asian Finance Economics and Business*, 7(6), 387-397. [https://www.researchgate.net/publication/342565866\\_Effects\\_of\\_Work\\_Motivation\\_and\\_Leadership\\_toward\\_Work\\_Satisfaction\\_and\\_Employee\\_Performance\\_Evidence\\_from\\_Indonesia](https://www.researchgate.net/publication/342565866_Effects_of_Work_Motivation_and_Leadership_toward_Work_Satisfaction_and_Employee_Performance_Evidence_from_Indonesia)
- Paredes, M., Palomino, A., Cárdenas, V., & Gonzales, C. (2021). Compromiso organizacional en los colaboradores de las instituciones financieras en la región Junín. *Gaceta Científica*, 7(1), 29-35. doi:<https://doi.org/10.46794/gacien.7.1.1062>
- Puma, M., & Estrada, E. (2020). La motivación laboral y el compromiso organizacional. *Ciencia y Desarrollo*, 23(3), 45-53. doi:<http://dx.doi.org/10.21503/cyd.v23i3.2141>
- Rahma, N., & Prihatsanti, U. (2022). The Roles of Person-Job Fit and Job Satisfaction on Work Engagement in Employees of Company X Semarang. *Management Analysis Journal*, 1(1), 213-218. <http://maj.unnes.ac.id/>

- Rakhmatia, P., & Riyanto, S. (2020). Job Satisfaction and Work Motivation in Enhancing Generation Z's Organizational Commitment. *Journal of Social Science*, 1(1), 234-240. <https://jsss.co.id/index.php/jsss/article/view/39/79>
- Riyanto, S., Ariyanto, E., & Lukertina. (2019). Work Life Balance and its Influence on Employee Engagement “Y” Generation in Courier Service Industry. *International Review of Management and Marketing*, 9(6), 25-31. <https://www.econjournals.com/index.php/irmm/article/view/8499/pdf>
- Riyanto, S., Endri, E., & Herlisha, N. (2021). Effect of work motivation and job satisfaction on employee performance: Mediating role of employee engagement. *Problems and Perspectives in Management*, 19(3), 162-174. doi:10.21511/ppm.19(3).2021.14
- Riyanto, S., Toto, U., & Dwi, A. (2021). The Role of Work Motivation in Mediating Training and Organizational Culture for Improving Employee Performance. *Journal of Hunan University Natural Sciences*, 48(10). <http://jonuns.com/index.php/journal/article/view/798/794>
- Rodriguez, A., Segura, X., Elizondo, M., Moreno, R., & Montalvo, J. (2020). Diagnóstico del impacto de la motivación laboral como medio para incrementar la productividad. Estudio de caso: Empresa TSR de Saltillo, Coahuila, México. *Revista Espacios*, 41(43), 1-16. <https://www.revistaespacios.com/a20v41n43/a20v41n43p05.pdf>
- Rodríguez, P. (2022). Working Conditions and Work Engagement by Gender and Digital Work Intensity. *Journals Information*, 13(6). doi:<https://doi.org/10.3390/info13060277>
- Saefuddin, E. (2019). The Effect of Organizational Culture and Work Motivation on Employee Performance: The Mediating Role of Job Satisfaction. *European Journal of Business and Management*, 11(35), 69-79. <https://core.ac.uk/download/pdf/276531318.pdf>
- Sánchez, E., Hurel, C., & Aguirre, M. (2022). Motivación laboral: una mirada desde los incentivos a los trabajadores de la ciudad de Machala en Ecuador. *Digital Publisher CEIT*, 7(4-1), 462-473. doi:<https://doi.org/10.33386/593dp.2022.4-1.1243>
- Sypniewska, B., Baran, M., & Kłos, M. (2023). Work engagement and employee satisfaction in the practice of sustainable human resource management –

based on the study of Polish employees. *International Entrepreneurship and Management Journal*, 19(1), 1069-1100. doi:<https://doi.org/10.1007/s11365-023-00834-9>

- Talledo, M., & Amaya, P. (2020). Motivación y compromiso laboral en conductores de transporte terrestre de personas, Trujillo-Perú, 2019. *Revista Ciencia y Tecnología*, 16(3), 77-86. doi:<http://dx.doi.org/10.17268/rev.cyt.2020.03.08>
- Tiwari, R., Gupta, V., Razeen, M., Aghin, M., Gourisaria, H., & Agarwal, S. (2023). The Relationship Between Job Satisfaction and Work Motivation in IT Industry. *Journal For Research in Applied Science and Engineering Technology*, 11(4), 2394-2402. doi:<https://doi.org/10.22214/ijraset.2023.50669>
- Uka, A., & Prendi, A. (2021). Motivation as an indicator of performance and productivity from the perspective of employees. *Sciendo*, 16(3), 268-285. doi:[10.2478/mmcks-2021-0016](https://doi.org/10.2478/mmcks-2021-0016)
- Van, D., & Quoc, N. (2022). The effect of work motivation on employee performance: the case at OTUKSA Japan. *World Journal of Advanced Research and Reviews*, 13(1), 404-412. doi:<https://doi.org/10.30574/wjarr.2022.13.1.0047>

## **ANEXOS**

**Anexo 1: Operacionalización de la variable**

<b>Variables de estudio</b>	<b>Definición conceptual</b>	<b>Definición operacional</b>	<b>Dimensiones</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Escala de medición</b>
<b>Motivación</b>	Se constituye como un estado interno que activa y dirige los pensamientos, conduciendo a conductas que alteran el nivel de activación e intensidad de la conducta (Dávila & Agüero, 2021).	Se realizará la evaluación por medio del instrumento de Dávila & Agüero (2021) a partir del análisis de los factores higiénicos y los factores motivacionales, los cuales manifestarán en qué nivel se encuentra la variable bajo estudio.	Factores higiénicos	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Política</li> <li>- Sueldo</li> <li>- Relación con el jefe</li> <li>- Condiciones del trabajo</li> <li>- Relación con los compañeros</li> <li>- Vida personal</li> <li>- Status</li> <li>- Supervisión y seguridad</li> </ul>	Ordinal
			Factores motivacionales	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Responsabilidad</li> <li>- Trabajo en sí mismo</li> <li>- Crecimiento y promoción,</li> <li>- Reconocimiento</li> <li>- Logro</li> </ul>	
<b>Compromiso organizacional</b>	Se define como el grado en que un individuo se identifica con la organización; se centra en las conexiones; se	La variable fue medida inicialmente por Allen & Meyer (1990) citado por Neyra et al. (2020) por medio del compromiso afectivo,	Compromiso afectivo	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Pertenencia</li> <li>- Identificación</li> <li>- Orgullo laboral</li> <li>- Felicidad laboral</li> </ul>	Ordinal
			Compromiso de continuidad	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Sueldo</li> <li>- Ofertas laborales</li> <li>- Necesidad laboral</li> </ul>	



	desarrolla a través de percepciones personales; conduce a la lealtad; y afecta el desempeño dirigido al logro de metas y el éxito dentro de la compañía (Neyra et al., 2020).	de continuidad y normativo.	Compromiso normativo	<ul style="list-style-type: none"><li>- Moralidad</li><li>- Obligación</li><li>- Lealtad</li></ul>	
--	---	-----------------------------	----------------------	--	--

## Anexo 2: Matriz de consistencia

Problemas	Objetivos	Hipótesis	Variables	Dimensiones	Indicadores	Metodología
<p><b>Problema general</b></p> <p>¿Qué relación existe entre la motivación laboral y el compromiso organizacional en una empresa privada de Lima, 2023?</p>	<p>Objetivo general</p> <p>Determinar si existe relación entre la motivación laboral y el compromiso organizacional en una empresa privada de Lima, 2023.</p>	<p>Hipótesis general</p> <p>Si existe relación significativa entre la motivación laboral y el compromiso organizacional en una empresa privada de Lima, 2023.</p>	<b>Motivación</b>	Factores higiénicos	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Política</li> <li>- Sueldo</li> <li>- Relación con el jefe</li> <li>- Condiciones del trabajo</li> <li>- Relación con los compañeros</li> <li>- Vida personal</li> <li>- Status</li> <li>- Supervisión</li> <li>- Seguridad</li> </ul>	<p><b>Enfoque</b> Cuantitativo</p> <p><b>Tipo</b> Básica</p> <p><b>Nivel</b> Relacional</p> <p><b>Diseño de investigación</b> :</p> <p>No experimental-transversal</p> <p><b>Población</b> Está conformada 82 trabajadores</p> <p><b>Muestra</b> Está conformada 82 trabajadores</p> <p><b>Técnica</b> Encuesta</p>
<p><b>Problemas específicos</b></p> <p>¿Qué relación existe entre los factores higiénicos y el compromiso organizacional en una empresa privada de Lima, 2023?, ¿Qué relación existe entre los factores</p>	<p>Objetivos Específicos</p> <p>Establecer si existe relación entre los factores higiénicos y el compromiso organizacional en una empresa privada de</p>	<p>Hipótesis específicas</p> <p>Si existe relación significativa entre los factores higiénicos y el compromiso organizacional en una empresa privada de</p>		Factores motivacionales	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Responsabilidad</li> <li>- Trabajo en sí mismo</li> <li>- Crecimiento y promoción,</li> <li>- Reconocimiento</li> <li>- Logro</li> </ul>	
			<b>Compromiso organizacional</b>	Compromiso afectivo	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Pertenencia</li> <li>- Identificación</li> <li>- Orgullo laboral</li> <li>- Felicidad laboral</li> </ul>	
				Compromiso de continuidad	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Sueldo</li> <li>- Ofertas laborales</li> <li>- Necesidad laboral</li> </ul>	

<p>motivadores y el compromiso organizacional en una empresa privada de Lima, 2023? y ¿Qué relación existe entre la motivación laboral y las dimensiones del compromiso organizacional en una empresa privada de Lima, 2023?</p>	<p>Lima, 2023, identificar si existe relación entre los factores motivadores y el compromiso organizacional en una empresa privada de Lima, 2023 y establecer si existe relación entre la motivación laboral y las dimensiones del compromiso organizacional en una empresa privada de Lima, 2023.</p>	<p>Lima 2023, si existe relación significativa entre los factores motivadores y el compromiso organizacional en una empresa privada de Lima, 2023 y si existe relación significativa entre la motivación laboral y las dimensiones del compromiso organizacional en una empresa privada de Lima, 2023.</p>		<p>Compromiso normativo</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Moralidad</li> <li>- Obligación</li> <li>- Lealtad</li> </ul>	<p><b>Instrumento</b> Cuestionario</p>
--	--	--	--	-----------------------------	--	--

### Anexo 3. Instrumentos de recolección de datos

#### Cuestionario de motivación

Saludos cordiales, el propósito de este estudio es averiguar el nivel de motivación que tienen los trabajadores de la empresa. Por lo que, es fundamental que responda a todas las preguntas, seleccionando la respuesta que refleje con mayor precisión su percepción actual, dado que los resultados están orientados a abordar los objetivos establecidos.

Escaleta de Medición	Totalmente en desacuerdo	Desacuerdo	Indiferente	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
Valoración	1	2	3	4	5

N°		Motivación					
<b>Factores higiénicos</b>	<b>Política</b>		<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
	1	Me siento acogido por mi empresa					
	2	Comparto los ideales de mi empresa					
	<b>Sueldo</b>		<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
	3	Estoy bien pagado según mi formación y experiencia					
	4	Considero que mi sueldo es el adecuado para el trabajo que desempeño					
	<b>Relación con el jefe</b>		<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
	5	Considero que la relación con mi jefe es buena					
	6	Mi jefe se preocupa por mí					
	<b>Condiciones de trabajo</b>		<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
	7	Las condiciones físicas de mi trabajo son buenas.					
	8	Me siento a gusto con las instalaciones y servicios que ofrece mi empresa					
	<b>Relación con los compañeros</b>		<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
	9	Tengo una buena relación con mis compañeros de trabajo.					

	10	Considero que hay un buen ambiente entre mis compañeros de trabajo.					
	<b>Vida personal</b>		<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
	11	En mi empresa se tiene en cuenta mi vida personal					
	12	Mi trabajo me permite tener tiempo libre para estar con mi familia y amigos					
	<b>Status</b>		<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
	13	El pertenecer a mi empresa me hace tener más status social					
	14	El pertenecer a mi empresa me hace sentirme superior a los demás					
	<b>Supervisión</b>		<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
	15	Mi jefe está supervisando lo que hago a cada momento					
	16	Mi jefe me controla demasiado.					
	<b>Seguridad</b>		<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
	17	Pienso que la crisis provocará un pronto cierre y/o en mi empresa					
	18	Mi trabajo me proporciona estabilidad en el tiempo.					
<b>Factores motivadores</b>	<b>Responsabilidad</b>		<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
	19	Considero que mi jefe me delega las tareas que pertocan					
	20	Mi empresa valora mi responsabilidad en mi puesto de trabajo					
	<b>Trabajo en sí mismo</b>		<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
	21	Me siento realizado/a al hacer mi trabajo					
	22	Siento que mi trabajo merece la pena					
	<b>Crecimiento y promoción</b>		<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
23	Considero que mi empresa me permite, con las tareas que realizo, sentir que "crezco" a nivel personal.						

24	En mi empresa hay posibilidad de promoción					
<b>Reconocimiento</b>		<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
25	Considero que mi trabajo es reconocido					
26	Alguna vez he sentido que no se valoraba mi esfuerzo y solo se tenía en cuenta los resultados					
<b>Logro</b>		<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
27	En mi empresa los logros reiterados son recompensados.					
28	Siento que hago bien mi trabajo.					

## Cuestionario de compromiso organizacional

Saludos cordiales, el propósito de este estudio es averiguar el nivel de compromiso organizacional que tienen los trabajadores de la empresa. Por lo que, es fundamental que responda a todas las preguntas, seleccionando la respuesta que refleje con mayor precisión su percepción actual, dado que los resultados están orientados a abordar los objetivos establecidos.

<b>Escala de Medición</b>	Fuertemente en desacuerdo	Desacuerdo	Indiferente	De acuerdo	Fuertemente de acuerdo
<b>Valoración</b>	1	2	3	4	5

	N°	Compromiso					
<b>Afectivo</b>	<b>Pertenencia</b>		<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
	1	Tengo una gran fuerte sensación de pertenecer a mi institución					
	2	Esta institución tiene un gran significado personal para mí					
	<b>Identificación</b>		<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
	3	Me siento como parte de una familia en esta institución					
	4	Realmente siento como si los problemas de esta institución fueran mis propios problemas.					
	<b>Orgullo laboral</b>		<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
	5	Disfruto hablando de mi institución con gente que no pertenece a ella					
	<b>Felicidad laboral</b>		<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
	6	Sería muy feliz pasando el resto de mi vida laboral en esta institución					
<b>Continuidad</b>	<b>Sueldo</b>		<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
	7	Una de las razones principales para seguir trabajando en esta institución, es porque otra institución no podría igualar el sueldo y prestaciones que tengo aquí.					
	<b>Ofertas laborales</b>		<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
	8	Creo que tengo muy pocas opciones de conseguir otro trabajo igual, como para considerar la posibilidad de dejar esta institución					

Normativo	9	Uno de los motivos principales por los que sigo trabajando en mi institución, es porque afuera, me resultaría difícil conseguir un trabajo como el tengo aquí.					
	<b>Necesidad laboral</b>		<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
	10	Ahora mismo sería muy duro para mi dejar mi institución, incluso si quisiera hacerlo.					
	11	Actualmente trabajo en esta institución más por gusto que por necesidad					
	12	Demasiadas cosas en mi vida se verían interrumpidas si decidiera dejar ahora mi institución.					
	<b>Moralidad</b>		<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
	13	Una de las principales razones por las que continué trabajando en esta institución es porque siento la obligación moral de permanecer en ella.					
	14	Aunque tuviese ventajas con ello, no creo que fuese correcto dejar ahora a mi institución.					
	<b>Obligación</b>		<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
	15	Me sentiría culpable si dejase ahora mi institución, considerando todo lo que me ha dado.					
	16	Ahora mismo no abandonaría mi institución, porque me siento obligado con toda su gente.					
	<b>Lealtad</b>		<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
17	Esta institución se merece mi lealtad.						
18	Creo que le debo mucho a esta institución						



## Anexo 4. Validación de instrumentos

### **Evaluación por juicio de expertos**

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "cuestionario de motivación laboral y compromiso organizacional". 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 educativo. Agradecemos su valiosa colaboración.

#### **1. Datos generales del juez:**

Nombre del juez:	Dr. Gustavo Zárate Ruiz		
Grado profesional:	Maestría ( )	Doctor	( X )
Área de formación académica:	Clínica ( )	Social	( )
	Educativa ( )	Organizacional	( X )
Áreas de experiencia profesional:	GESTION DEL TALENTO HUMANO, INVESTIGACION		
Institución donde labora:	UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO		
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ( )	Más de 5 años	( X )
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)			

#### **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 de motivación laboral
Autor:	Tietjen & Myers / Dávila y Agüero
Procedencia:	Estados Unidos (Tietjen y Myers), versión peruana (Dávila y Agüero).
Administración:	Propia

Tiempo de aplicación:	15 minutos
Ambito de aplicación:	Una empresa privada
Significación:	La determinación se basará en el análisis de la muestra, representatividad de los participantes y calidad de los datos. Si estos aspectos se han abordado bien, la encuesta será significativa y permitirá inferir las opiniones, actitudes y comportamientos de los empleados de una empresa privada.

Nombre de la Prueba:	Cuestionario de compromiso organizacional
Autor:	Meyer & Allen/ Neyra et al.
Procedencia:	Canadá (Meyer & Allen), versión peruana (Neyra et al.)
Administración:	Propia
Tiempo de aplicación:	15 minutos
Ambito de aplicación:	Una empresa privada
Significación:	La determinación se basará en el análisis de la muestra, representatividad de los participantes y calidad de los datos. Si estos aspectos se han abordado bien, la encuesta será significativa y permitirá inferir las opiniones, actitudes y comportamientos de los empleados de una empresa privada.

#### **4. Soporte teórico** (describir en función al modelo teórico)

<b>Escala/ÁREA</b>	<b>Subescala (dimensiones)</b>	<b>Definición</b>
Motivación laboral	Factores higiénicos, factores motivacionales	Se constituye como un estado interno que activa y dirige los pensamientos, conduciendo a conductas que alteran el nivel de activación e intensidad de la conducta. En ese sentido, se tuvo como dimensiones los factores higiénicos y los motivacionales (Dávila & Agüero, 2021).
Compromiso organizacional	Compromiso afectivo, compromiso de continuidad, compromiso normativo	Se define como el grado en que un individuo se identifica con la organización; se centra en las conexiones; se desarrolla a través de percepciones personales; conduce a la lealtad; y afecta el desempeño dirigido al logro de metas y el éxito dentro de la compañía. En ese sentido se dimensiona según el compromiso afectivo, de continuidad y normativo (Neyra et al., 2020).

## 5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario de motivación laboral de Dávila y Agüero en el 2021. Por otro lado, se presenta también el cuestionario de compromiso organizacional de Neyra, Aliaga, Burgos y Álvarez en el 2020. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

<b>Categoría</b>	<b>Calificación</b>	<b>Indicador</b>
<b>CLARIDAD</b> El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	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.
	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.
<b>COHERENCIA</b> 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.
<b>RELEVANCIA</b> 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 brindes sus observaciones que considere pertinente*

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

**Dimensiones del instrumento de motivación laboral:**

- **Primera dimensión:** Factores higiénicos
- Objetivos de la Dimensión: (describa lo que mide el instrumento).

Están representados por los requisitos básicos como el salario por el trabajo de un empleado, la cultura de la empresa o las interacciones interpersonales porque no están directamente relacionados con el contenido de un trabajo, sino más bien con su entorno (Koncar et al., 2022).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Política	1 al 18	4	4	4	NINGUNA
Sueldo		4	4	4	NINGUNA
Relación con el jefe		4	4	4	NINGUNA
Condiciones del trabajo		4	4	4	NINGUNA
Relación con los compañeros		4	4	4	NINGUNA
Vida personal		4	4	4	NINGUNA
Status		4	4	4	NINGUNA
Supervisión y seguridad		4	4	4	NINGUNA

- **Segunda dimensión:** Factores motivacionales

Objetivos de la Dimensión: (describa lo que mide el instrumento).

Se vinculan con las necesidades de autorrealización de los colaboradores, centrándose, por ejemplo, en las responsabilidades, los logros y el contenido real del trabajo en sí, hecho que sólo puede satisfacerse alterando el contenido del trabajo (Koncar et al., 2022).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Responsabilidad	19 al 28	4	4	4	NINGUNA
Trabajo en sí mismo		4	4	4	NINGUNA
Crecimiento y promoción		4	4	4	NINGUNA
Reconocimiento		4	4	4	NINGUNA
Logro		4	4	4	NINGUNA

Observaciones (precisar si hay suficiencia): HAY SUFICIENCIA

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

Apellidos y nombres del juez validador:

DNI: 09870134

Especialidad del validador: ADMINISTRADOR DE EMPRESAS

11 días del mes de octubre del 2023

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

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

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

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



Firma del Experto Informante.  
Especialidad – Administrador

RENACYT: PO159220

CLAD: 15629

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-0565-0577>

#### Dimensiones del instrumento de compromiso organizacional:

- **Primera dimensión:** Compromiso afectivo
- **Objetivos de la Dimensión:** (describa lo que mide el instrumento).

Es el apego que presenta el trabajador de corresponder con su empresa, debido a una satisfacción emocional del mismo con esta. Son los vínculos emocionales que los individuos forman con la empresa, reflejando el apego emocional que se siente en relación con el cumplimiento de necesidades, expectativas o el espacio psicológico en el que se siente el empleado en relación con su entorno laboral (Neyra et al., 2020).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Pertenencia	1 al 6	4	4	4	NINGUNA
Identificación		4	4	4	NINGUNA
Orgullo laboral		4	4	4	NINGUNA
Felicidad laboral		4	4	4	NINGUNA

- **Segunda dimensión:** Compromiso de continuidad

Objetivos de la Dimensión: (describa lo que mide el instrumento).

Es la responsabilidad que presenta el individuo de comunicarse con su empresa porque se siente satisfecha emocionalmente al hacerlo. De manera similar, si un empleado decide abandonar la empresa, debe ser consciente de las limitadas oportunidades de búsqueda de empleo, así como de los costos financieros, físicos y psicológicos que conlleva un empleo a largo plazo (Neyra et al., 2020).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Sueldo	7 al 12	4	4	4	NINGUNA
Ofertas laborales		4	4	4	NINGUNA
Necesidad laboral		4	4	4	NINGUNA

- **Tercera dimensión:** Compromiso normativo

Es la obligación que tiene un empleado de comunicarse con la empresa a cambio de los beneficios que ha recibido. El término compromiso normativo se refiere a la idea de que una persona tiene un deber moral o legal para con una organización debido a lo que ésta le proporciona o le ha proporcionado (Neyra et al., 2020).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Moralidad	13 al 18	4	4	4	NINGUNA
Obligación		4	4	4	NINGUNA
Lealtad		4	4	4	NINGUNA

Observaciones (precisar si hay suficiencia): HAY SUFICIENCIA

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

Apellidos y nombres del juez validador:

DNI: 09870134

Especialidad del validador: ADMINISTRACION DE EMPRESAS

11 día de mes octubre del 2023

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

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

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

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



---

**Firma del Experto Informante.**  
**Especialidad – Administrador**  
**RENACYT: PO159220**  
**CLAD: 15629**  
**ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-0565-0577>**

## **Evaluación por juicio de expertos**

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "cuestionario de motivación laboral y compromiso organizacional". 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 educativo. Agradecemos su valiosa colaboración.

### **1. Datos generales del juez:**

Nombre del juez:	William Héctor Burgos Torres	
Grado profesional:	Maestría ( )	Doctor ( X )
Área de formación académica:	Clínica ( )	Social ( )
	Educativa ( X )	Organizacional ( )
Áreas de experiencia profesional:	Docente	
Institución donde labora:	UCV	
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ( )	Más de 5 años ( X )
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)		

### **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 de motivación laboral
Autor:	Tietjen & Myers / Dávila y Agüero
Procedencia:	Estados Unidos (Tietjen y Myers), versión peruana (Dávila y Agüero).
Administración:	Propia



Tiempo de aplicación:	15 minutos
Ámbito de aplicación:	Una empresa privada
Significación:	La determinación se basará en el análisis de la muestra, representatividad de los participantes y calidad de los datos. Si estos aspectos se han abordado bien, la encuesta será significativa y permitirá inferir las opiniones, actitudes y comportamientos de los empleados de una empresa privada.

Nombre de la Prueba:	Cuestionario de compromiso organizacional
Autor:	Meyer & Allen/ Neyra et al.
Procedencia:	Canadá (Meyer & Allen), versión peruana (Neyra et al.)
Administración:	Propia
Tiempo de aplicación:	15 minutos
Ámbito de aplicación:	Una empresa privada
Significación:	La determinación se basará en el análisis de la muestra, representatividad de los participantes y calidad de los datos. Si estos aspectos se han abordado bien, la encuesta será significativa y permitirá inferir las opiniones, actitudes y comportamientos de los empleados de una empresa privada.

#### **4. Soporte teórico** (describir en función al modelo teórico)

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Motivación laboral	Factores higiénicos, factores motivacionales	Se constituye como un estado interno que activa y dirige los pensamientos, conduciendo a conductas que alteran el nivel de activación e intensidad de la conducta. En ese sentido, se tuvo como dimensiones los factores higiénicos y los motivacionales (Dávila & Agüero, 2021).
Compromiso organizacional	Compromiso afectivo, compromiso de continuidad, compromiso normativo	Se define como el grado en que un individuo se identifica con la organización; se centra en las conexiones; se desarrolla a través de percepciones personales; conduce a la lealtad; y afecta el desempeño dirigido al logro de metas y el éxito dentro de la compañía. En ese sentido se dimensiona según el compromiso afectivo, de continuidad y normativo (Neyra et al., 2020).

## **5. Presentación de instrucciones para el juez:**

A continuación, a usted le presento el cuestionario de motivación laboral de Dávila y Agüero en el 2021. Por otro lado, se presenta también el cuestionario de compromiso organizacional de Neyra, Aliaga, Burgos y Álvarez en el 2020. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

<b>Categoría</b>	<b>Calificación</b>	<b>Indicador</b>
<b>CLARIDAD</b> El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	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.
	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.
<b>COHERENCIA</b> 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.
<b>RELEVANCIA</b> 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

**Dimensiones del instrumento de motivación laboral:**

- **Primera dimensión:** Factores higiénicos
- **Objetivos de la Dimensión:** (describa lo que mide el instrumento).

Están representados por los requisitos básicos como el salario por el trabajo de un empleado, la cultura de la empresa o las interacciones interpersonales porque no están directamente relacionados con el contenido de un trabajo, sino más bien con su entorno (Koncar et al., 2022).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Política	1 al 18	4	4	4	
Sueldo		4	4	4	
Relación con el jefe		4	4	4	
Condiciones del trabajo		4	4	4	
Relación con los compañeros		4	4	4	
Vida personal		4	4	4	
Status		4	4	4	
Supervisión y seguridad		4	4	4	

- **Segunda dimensión:** Factores motivacionales

**Objetivos de la Dimensión:** (describa lo que mide el instrumento).

Se vinculan con las necesidades de autorrealización de los colaboradores, centrándose, por ejemplo, en las responsabilidades, los logros y el contenido real del trabajo en sí, hecho que sólo puede satisfacerse alterando el contenido del trabajo (Koncar et al., 2022).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Responsabilidad	19 al 28	4	4	4	
Trabajo en sí mismo		4	4	4	
Crecimiento y promoción		4	4	4	
Reconocimiento		4	4	4	
Logro		4	4	4	

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Opinión de aplicabilidad: Aplicable  Aplicable después de corregir  No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador:

DNI:

Especialidad del validador:

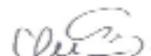
día de mes del 2023

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

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

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

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



Firma del Experto Informante.

Especialidad –

RENACYT:

CLAD:

ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-6544-2158>

#### Dimensiones del instrumento de compromiso organizacional:

- **Primera dimensión:** Compromiso afectivo
- **Objetivos de la Dimensión:** (describa lo que mide el instrumento).

Es el apego que presenta el trabajador de corresponder con su empresa, debido a una satisfacción emocional del mismo con esta. Son los vínculos emocionales que los individuos forman con la empresa, reflejando el apego emocional que se siente en relación con el cumplimiento de necesidades, expectativas o el espacio psicológico en el que se siente el empleado en relación con su entorno laboral (Neyra et al., 2020).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Pertenencia	1 al 6	4	4	4	
Identificación		4	4	4	
Orgullo laboral		4	4	4	
Felicidad laboral		4	4	4	

- **Segunda dimensión:** Compromiso de continuidad

Objetivos de la Dimensión: (describa lo que mide el instrumento).

Es la responsabilidad que presenta el individuo de comunicarse con su empresa porque se siente satisfecha emocionalmente al hacerlo. De manera similar, si un empleado decide abandonar la empresa, debe ser consciente de las limitadas oportunidades de búsqueda de empleo, así como de los costos financieros, físicos y psicológicos que conlleva un empleo a largo plazo (Neyra et al., 2020).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Sueldo	7 al 12	4	4	4	
Ofertas laborales		4	4	4	
Necesidad laboral		4	4	4	

- **Tercera dimensión:** Compromiso normativo

Es la es la obligación que tiene un empleado de comunicarse con la empresa a cambio de los beneficios que ha recibido. El término compromiso normativo se refiere a la idea de que una persona tiene un deber moral o legal para con una organización debido a lo que ésta le proporciona o le ha proporcionado (Neyra et al., 2020).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Moralidad	13 al 18	4	4	4	
Obligación		4	4	4	
Lealtad		4	4	4	

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

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

Apellidos y nombres del juez validador:

DNI:

Especialidad del validador:


día de mes del 2023

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

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

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

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



---

**Firma del Experto Informante.**

**Especialidad –**

**RENACYT:**

**CLAD:**

**ORCID: [https://orcid.org/0000-0001-6544-](https://orcid.org/0000-0001-6544-2158)**

**2158**

## Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "cuestionario de motivación laboral y compromiso organizacional". 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 educativo. Agradecemos su valiosa colaboración.

### 1. Datos generales del juez:

Nombre del juez:	Carlos Miguel Aguilar Saldana	
Grado profesional:	Maestría ( )	Doctor ( X )
Área de formación académica:	Clinica ( )	Social ( X )
	Educativa ( X )	Organizacional ( )
Áreas de experiencia profesional:	Investigación formativa e integridad científica	
Institución donde labora:	Universidad César Vallejo	
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ( )	Más de 5 años ( X )
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	Docente de investigación científica	

### 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 de motivación laboral
Autor:	Tietjen & Myers / Dávila y Agüero
Procedencia:	Estados Unidos (Tietjen y Myers), versión peruana (Dávila y Agüero).
Administración:	Propia
Tiempo de aplicación:	15 minutos
Ámbito de aplicación:	Una empresa privada

Significación:	La determinación se basará en el análisis de la muestra, representatividad de los participantes y calidad de los datos. Si estos aspectos se han abordado bien, la encuesta será significativa y permitirá inferir las opiniones, actitudes y comportamientos de los empleados de una empresa privada.
----------------	--

Nombre de la Prueba:	Cuestionario de compromiso organizacional
Autor:	Meyer & Allen/ Neyra et al.
Procedencia:	Canadá (Meyer & Allen), versión peruana (Neyra et al.)
Administración:	Propia
Tiempo de aplicación:	15 minutos
Ambito de aplicación:	Una empresa privada
Significación:	La determinación se basará en el análisis de la muestra, representatividad de los participantes y calidad de los datos. Si estos aspectos se han abordado bien, la encuesta será significativa y permitirá inferir las opiniones, actitudes y comportamientos de los empleados de una empresa privada.

#### 4. Soporte teórico (describir en función al modelo teórico)

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Motivación laboral	Factores higiénicos, factores motivacionales	Se constituye como un estado interno que activa y dirige los pensamientos, conduciendo a conductas que alteran el nivel de activación e intensidad de la conducta. En ese sentido, se tuvo como dimensiones los factores higiénicos y los motivacionales (Dávila & Agüero, 2021).
Compromiso organizacional	Compromiso afectivo, compromiso de continuidad, compromiso normativo	Se define como el grado en que un individuo se identifica con la organización; se centra en las conexiones; se desarrolla a través de percepciones personales: conduce a la lealtad; y afecta el desempeño dirigido al logro de metas y el éxito dentro de la compañía. En ese sentido se dimensiona según el compromiso afectivo, de continuidad y normativo (Neyra et al., 2020).

#### 5. Presentación de instrucciones para el juez:



A continuación, a usted le presento el cuestionario de motivación laboral de Dávila y Agüero en el 2021. Por otro lado, se presenta también el cuestionario de compromiso organizacional de Neyra, Aliaga, Burgos y Álvarez en el 2020. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
<b>CLARIDAD</b> El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	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.
	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.
<b>COHERENCIA</b> 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.
<b>RELEVANCIA</b> 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 brindemos observaciones que considere pertinente

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

Dimensiones del instrumento de motivación laboral:

- Primera dimensión: Factores higiénicos
- Objetivos de la Dimensión: (describa lo que mide el instrumento).

Están representados por los requisitos básicos como el salario por el trabajo de un empleado, la cultura de la empresa o las interacciones interpersonales porque no están directamente relacionados con el contenido de un trabajo, sino más bien con su entorno (Koncar et al., 2022).

Indicadores	item	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Política	1 al 18	4	4	4	
Sueldo		4	4	4	
Relación con el jefe		4	4	4	
Condiciones del trabajo		4	4	4	
Relación con los compañeros		4	4	4	
Vida personal		4	4	4	
Status		4	4	4	
Supervisión y seguridad		4	4	4	

- Segunda dimensión: Factores motivacionales

Objetivos de la Dimensión: (describa lo que mide el instrumento).

Se vinculan con las necesidades de autorrealización de los colaboradores, centrándose, por ejemplo, en las responsabilidades, los logros y el contenido real del trabajo en sí, hecho que sólo puede satisfacerse alterando el contenido del trabajo (Koncar et al., 2022).

Indicadores	item	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Responsabilidad	19 al 28	4	4	4	
Trabajo en sí mismo		4	4	4	
Crecimiento y promoción		4	4	4	
Reconocimiento		4	4	4	
Logro		4	4	4	

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

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

Apellidos y nombres del juez validador: Aguilar Saldaña, Carlos Miguel

DNI: 00965706

Especialidad del validador: Lengua y Literatura, Contador Público Colegiado,


día de mes del 2023

1Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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



Carlos Miguel Aguilar Saldaña  
DOCENTE EN GESTIÓN PÚBLICA Y  
GOBERNABILIDAD

Firma del Experto Informante.

Especialidad –

RENACYT:

CLAD:

ORCID: 0000-0002-0189-0995

Dimensiones del instrumento de compromiso organizacional:

- Primera dimensión: Compromiso afectivo
- Objetivos de la Dimensión: (describa lo que mide el instrumento).

Es el apego que presenta el trabajador de corresponder con su empresa, debido a una satisfacción emocional del mismo con esta. Son los vínculos emocionales que los individuos forman con la empresa, reflejando el apego emocional que se siente en relación con el cumplimiento de necesidades, expectativas o el espacio psicológico en el que se siente el empleado en relación con su entorno laboral (Neyra et al., 2020).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Pertenencia	1 al 6	4	4	4	
Identificación		4	4	4	
Orgullo laboral		4	4	4	
Felicidad laboral		4	4	4	

- Segunda dimensión: Compromiso de continuidad

Objetivos de la Dimensión: (describa lo que mide el instrumento).

Es la responsabilidad que presenta el individuo de comunicarse con su empresa porque se siente satisfecha emocionalmente al hacerlo. De manera similar, si un empleado decide abandonar la empresa, debe ser consciente de las limitadas oportunidades de búsqueda de empleo, así como de los costos financieros, físicos y psicológicos que conlleva un empleo a largo plazo (Neyra et al., 2020)

Indicadores	item	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Sueldo	7 al 12	4	4	4	
Ofertas laborales		4	4	4	
Necesidad laboral		4	4	4	

- Tercera dimensión: Compromiso normativo

Es la es la obligación que tiene un empleado de comunicarse con la empresa a cambio de los beneficios que ha recibido. El término compromiso normativo se refiere a la idea de que una persona tiene un deber moral o legal para con una organización debido a lo que ésta le proporciona o le ha proporcionado (Neyra et al., 2020).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Moralidad	13 al 18	4	4	4	
Obligación		4	4	4	
Lealtad		4	4	4	



## Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento “cuestionario de motivación laboral y compromiso organizacional”. 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 educativo. Agradecemos su valiosa colaboración.

### 1. Datos generales del juez:

Nombre del juez:	Dra. SEVILLA SANCHEZ REGINA YSABEL		
Grado profesional:	Maestría ( )	Doctor	( x )
Área de formación académica:	Clínica ( )	Social	( )
	Educativa ( x )	Organizacional	( )
Áreas de experiencia profesional:	METODOLOGIA DE LA INVESTIGACION		
Institución donde labora:	UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO- POSGRADO		
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ( )	Más de 5 años	( x )
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	METODÓLOGA		

### 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 de motivación laboral
Autor:	Tietjen & Myers / Dávila y Agüero
Procedencia:	Estados Unidos (Tietjen y Myers), versión peruana (Dávila y Agüero).
Administración:	Propia
Tiempo de aplicación:	15 minutos
Ámbito de aplicación:	Una empresa privada
Significación:	La determinación se basará en el análisis de la muestra, representatividad de los participantes y calidad de los datos. Si estos aspectos se han abordado bien, la encuesta será significativa y permitirá inferir las opiniones,

	actitudes y comportamientos de los empleados de una empresa privada.
--	--

Nombre de la Prueba:	Cuestionario de compromiso organizacional
Autor:	Meyer y Allen/ Neyra et al.
Procedencia:	Canadá (Meyer y Allen), versión peruana (Neyra et al.)
Administración:	Propia
Tiempo de aplicación:	15 minutos
Ámbito de aplicación:	Una empresa privada
Significación:	La determinación se basará en el análisis de la muestra, representatividad de los participantes y calidad de los datos. Si estos aspectos se han abordado bien, la encuesta será significativa y permitirá inferir las opiniones, actitudes y comportamientos de los empleados de una empresa privada.

#### **4. Soporte teórico** (describir en función al modelo teórico)

<b>Escala/ÁREA</b>	<b>Subescala (dimensiones)</b>	<b>Definición</b>
Motivación laboral	Factores higiénicos, factores motivacionales	Se constituye como un estado interno que activa y dirige los pensamientos, conduciendo a conductas que alteran el nivel de activación e intensidad de la conducta. En ese sentido, se tuvo como dimensiones los factores higiénicos y los motivacionales (Dávila y Agüero, 2021).
Compromiso organizacional	Compromiso afectivo, compromiso de continuidad, compromiso normativo	Se define como el grado en que un individuo se identifica con la organización; se centra en las conexiones; se desarrolla a través de percepciones personales; conduce a la lealtad; y afecta el desempeño dirigido al logro de metas y el éxito dentro de la compañía. En ese sentido se dimensiona según el compromiso afectivo, de continuidad y normativo (Neyra et al., 2020).

#### **5. Presentación de instrucciones para el juez:**

A continuación, a usted le presento el cuestionario de motivación laboral de Dávila y Agüero en el 2021. Por otro lado, se presenta también el cuestionario de compromiso organizacional de Neyra, Aliaga, Burgos y Álvarez en el 2020. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
<b>CLARIDAD</b> El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	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.
	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.
<b>COHERENCIA</b> 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.
<b>RELEVANCIA</b> 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 brindes sus observaciones que considere pertinente.

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

#### Dimensiones del instrumento de motivación laboral:

- **Primera dimensión:** Factores higiénicos
- **Objetivos de la Dimensión:**

Están representados por los requisitos básicos como el salario por el trabajo de un empleado, la cultura de la empresa o las interacciones interpersonales porque no están directamente relacionados con el contenido de un trabajo, sino más bien con su entorno (Koncar et al., 2022).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Política	1 al	4	4	4	



Sueldo	18	4	4	4	
Relación con el jefe		4	4	4	
Condiciones del trabajo		4	4	4	
Relación con los compañeros		4	4	4	
Vida personal		4	4	4	
Status		4	4	4	
Supervisión y seguridad		4	4	4	

- **Segunda dimensión:** Factores motivacionales

Objetivos de la Dimensión:

Se vinculan con las necesidades de autorrealización de los colaboradores, centrándose, por ejemplo, en las responsabilidades, los logros y el contenido real del trabajo en sí, hecho que sólo puede satisfacerse alterando el contenido del trabajo (Koncar et al., 2022).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Responsabilidad	19 al 28	4	4	4	
Trabajo en sí mismo		4	4	4	
Crecimiento y promoción		4	4	4	
Reconocimiento		4	4	4	
Logro		4	4	4	

**Observaciones:**

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

**Apellidos y nombres del juez validador:** Dra. Sevilla Sánchez Regina Ysabel

**DNI:** 09514029

**Especialidad del validador:** Metodóloga

**11 de octubre del 2023**

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

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

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

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



-----  
**Dra. Regina Ysabel Sevilla Sánchez**  
**DNI: 09514029**  
**CPP Nro. 0109514029**

### Dimensiones del instrumento de compromiso organizacional:

- **Primera dimensión:** Compromiso afectivo
- **Objetivos de la Dimensión:** Es el apego que presenta el trabajador de corresponder con su empresa, debido a una satisfacción emocional del mismo con esta. Son los vínculos emocionales que los individuos forman con la empresa, reflejando el apego emocional que se siente en relación con el cumplimiento de necesidades, expectativas o el espacio psicológico en el que se siente el empleado en relación con su entorno laboral (Neyra et al., 2020).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Pertenencia	1 al 6	4	4	4	
Identificación		4	4	4	
Orgullo laboral		4	4	4	
Felicidad laboral		4	4	4	

- **Segunda dimensión:** Compromiso de continuidad

Objetivos de la Dimensión:

Es la responsabilidad que presenta el individuo de comunicarse con su empresa porque se siente satisfecha emocionalmente al hacerlo. De manera similar, si un empleado decide abandonar la empresa, debe ser consciente de las limitadas oportunidades de búsqueda de empleo, así como de los costos financieros, físicos y psicológicos que conlleva un empleo a largo plazo (Neyra et al., 2020).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Sueldo	7 al 12	4	4	4	
Ofertas laborales		4	4	4	
Necesidad laboral		4	4	4	

- **Tercera dimensión:** Compromiso normativo

Es la obligación que tiene un empleado de comunicarse con la empresa a cambio de los beneficios que ha recibido. El término compromiso normativo se refiere a la idea de que una persona tiene un deber moral o legal para con una organización debido a lo que ésta le proporciona o le ha proporcionado (Neyra et al., 2020).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Moralidad		4	4	4	

Obligación	13 al 18	4	4	4	
Lealtad		4	4	4	

**Observaciones:**

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

**Apellidos y nombres del juez validador:** Dra. Sevilla Sánchez Regina Ysabel

**DNI:** 09514029

**Especialidad del validador:** Metodóloga

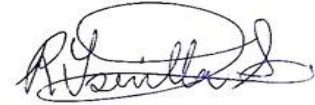
**11 de octubre del 2023**

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

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

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

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



-----  
**Dra. Regina Ysabel Sevilla Sánchez**  
**DNI: 09514029**  
**CPP Nro. 0109514029**

## Anexo 5. Autorización de la institución

"AÑO DE LA UNIDAD, LA PAZ Y EL DESARROLLO"

Lima, 28 de noviembre del 2023

Maestrando:

Angella Melissa Luna González

Presente. –

ASUNTO: Solicita realizar una investigación.

El que suscribe, gerente general de lógica consultoría, hace constar que:

La psicóloga, ANGELLA MELISSA LUNA GONZÁLEZ, C.Ps.P.: 42852, DNI: 46477125, estudiante de la Maestría en Gestión del Talento Humano de la Universidad "César Vallejo"- Lima Norte, ejecutará la aplicación instrumentos (cuestionario de preguntas) de su tesis titulada "LA MOTIVACIÓN LABORAL Y EL COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN UNA EMPRESA PRIVADA DE LIMA, 2023", las mismas que serán aplicadas en los meses de Octubre y Noviembre.

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

Sin otro particular, es propicia la ocasión para expresarle las muestras de mi especial consideración y estima personal.

Atentamente.



LOGICA CONSULTORIA EIRL  
RUC: 20602901077  
RICARDO ROJAS VALVERDE  
GERENTE  
DNI: 74556811

Ricardo Rojas Valverde

Gerente General de lógica Consultoría



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

**MAESTRÍA EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO**

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

Yo, AURA ELISA QUIÑONES LI, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "LA MOTIVACIÓN LABORAL Y SU RELACIÓN CON EL COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN UNA EMPRESA PRIVADA DE LIMA, 2023.", cuyo autor es LUNA GONZÁLEZ ANGELLA MELISSA, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 12.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

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

LIMA, 27 de Diciembre del 2023

<b>Apellidos y Nombres del Asesor:</b>	<b>Firma</b>
AURA ELISA QUIÑONES LI <b>DNI:</b> 07721447 <b>ORCID:</b> 0000-0002-5105-1188	Firmado electrónicamente por: AQUINONESL el 07- 01-2024 19:52:37

Código documento Trilce: TRI - 0709655