



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Motivación laboral y compromiso organizacional en colaboradores
de la empresa Vasber Contratistas E.I.R.L., Bagua 2023

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciado en Administración

AUTOR:

Rueda Guevara, Luis Alberto (orcid.org/0009-0009-8303-9261)

ASESOR:

Dr. Esteves Pairazaman, Ambrosio Teodoro (orcid.org/0000-0003-4168-0850)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Organizaciones

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Fortalecimiento de la democracia, liderazgo y ciudadanía

CHICLAYO – PERÚ

2024

DEDICATORIA

A Dios, por ser el inspirador, fortaleza y guía; teniendo como objetivo de culminar, este trabajo de investigación, con fines de graduarme como un gran licenciado en administración.

Por otro a mi familia, quienes a lo largo de la vida han velado por mi bienestar, siendo ellos mi mayor apoyo en todo momento, depositando su confianza en cada paso que he dado. Especialmente a mi madre gracias a mi perseverancia, mi empeño y sus principios que fueron fuente de motivación y a todas las personas que me han apoyado y han hecho que el trabajo se realice con éxito, en especial a aquellos que me abrieron las puertas y compartieron sus conocimientos.

LUIS ALBERTO

AGRADECIMIENTO

Agradezco en primer lugar a Dios por permitirme una nueva oportunidad cada día, a mis padres por su inmenso amor y apoyo incondicional en cada etapa de mi vida, a los docentes y asesores que influyeron en cada parte del proceso de este informe y en general a todas las personas que participaron para que este trabajo de investigación sea posible.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, ESTEVES PAIRAZAMAN AMBROCIO TEODORO, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - CHICLAYO, asesor de Tesis titulada: "Motivación laboral y compromiso organizacional en colaboradores de la empresa Vasber Contratistas E.I.R.L., Bagua 2023", cuyo autor es RUEDA GUEVARA LUIS ALBERTO, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 16.00%, 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.

CHICLAYO, 18 de Marzo del 2024

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
AMBROCIO TEODORO ESTEVES PAIRAZAMAN DNI: 17846910 ORCID: 0000-0003-4168-0850	Firmado electrónicamente por: EPAIRAZAMANA el 15-04-2024 16:20:22

Código documento Trilce: TRI - 0740627



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, RUEDA GUEVARA LUIS ALBERTO estudiante de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - CHICLAYO, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Motivación laboral y compromiso organizacional en colaboradores de la empresa Vasber Contratistas E.I.R.L., Bagua 2023", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

1. No ha sido plagiada ni total, ni parcialmente.
2. He mencionado todas las fuentes empleadas, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes.
3. No ha sido publicada, ni presentada anteriormente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados.

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

Nombres y Apellidos	Firma
RUEDA GUEVARA LUIS ALBERTO DNI: 47709880 ORCID: 0009-0009-8303-9261	Firmado electrónicamente por: RUGUEVARAL el 26- 03-2024 16:20:49

Código documento Trilce: INV - 1567363

ÍNDICE DE CONTENIDOS

DEDICATORIA	ii
AGRADECIMIENTO.....	iii
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DEL ASESOR.....	iv
DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD DEL AUTOR.....	v
ÍNDICE DE CONTENIDOS	vi
INDICE DE TABLAS	vii
INDICE DE GRÁFICOS Y FIGURAS	viii
RESUMEN	ix
ABSTRACT.....	x
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA.....	22
3.1. Tipo y diseño de investigación	22
3.2. Variables y operacionalización.....	23
3.3. Población. Muestra y Muestreo.....	24
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	26
3.5. Procedimientos	27
3.6. Métodos de análisis de datos.....	27
3.7. Aspectos éticos.....	28
IV. RESULTADOS	29
V. DISCUSIÓN.....	32
VI. CONCLUSIONES	36
VII. RECOMENDACIONES.....	37
REFERENCIAS	39
ANEXOS.....	46

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Relacion entre motivacion laboral y compromiso organizacional ...	29
Tabla 2 Correlación entre motivación laboral e identificación	29
Tabla 3 Correlación entre motivación laboral y membresia	30
Tabla 4 Correlación entre motivación laboral y lealtad	31
Tabla 5 Prueba de normalidad	31
Tabla 6 Procesamiento de casos de la variable motivación laboral	77
Tabla 7 Fiabilidad del instrumento motivacion laboral	77
Tabla 8 Procesamiento casos de la variable desempeño organizacional	78
Tabla 9 Fiabilidad del instrumento desempeño organizacional	78
Tabla 10 Valoracion de la variable motivacion laboral	84
Tabla 11 Primera dimension reconocimiento	85
Tabla 12 Segunda dimension logro	86
Tabla 13 Tercera dimension progreso	87
Tabla 14 Cuarta dimension crecimiento personal	88
Tabla 15 Quinta dimension reponsabilidad	89
Tabla 16 Sexta dimension reto profesional	90
Tabla 17 Valoración de la variable compromiso organizacional	91
Tabla 18 Primera dimensión identificación	92
Tabla 19 Segunda dimensión membresia	93
Tabla 20 Tercera dimensión lealtad	94

ÍNDICE DE GRÁFICOS Y FIGURAS

Figura 1 Valoración de la variable motivación labora.....	84
Figura 2 Primera dimension reconocimiento	85
Figura 3 Segunda dimension logro	86
Figura 4 Tercera dimension progreso	87
Figura 5 Cuarta diemnsion crecimiento personal	88
<i>Figura 6 Quinta dimension reponsabilidad</i>	<i>89</i>
Figura 7 Sexta dimensión Reto Profesional	90
Figura 8 Valoración de la variable compromiso organizacional	91
Figura 9 Primer dimensión identifi.....	92
Figura 10 Segunda dimension membresia	93
Figura 11 Tercera dimension lealtad	94

RESUMEN

La presente investigación tuvo como objetivo principal Determinar la relación entre la motivación laboral y el desempeño organizacional de los colaboradores de la empresa Vasber Contratistas E.I.R.L., 2023. el estudio fue realizado bajo una metodología básica con enfoque cuantitativa, de tipo correlacional, el diseño fue no experimental ya que no se manipularon variables, asimismo el corte fue transversal. El instrumento utilizado para la recolección de datos fue un cuestionario estructurado con 50 preguntas 25 por cada una de las variables aplicado a los 20 colaboradores de la organización, los cuales fueron el resultado de la muestra por conveniencia, como principal resultado se obtuvo que las variables del presente estudio si se relacionan ya que el coeficiente de Spearman dio como resultado 0.856 evidenciando que las variables se correlacionaban entre sí es decir mientras mayor sea la motivación laboral mejor será el desempeño de los colaboradores dentro de la organización.

Palabras clave: motivación laboral, desempeño organizacional, reconocimiento, identidad, lealtad.

ABSTRACT

The main objective of this research was to determine the relationship between work motivation and organizational performance of the employees of the company Vasber Contratistas E.I.R.L., 2023. The study was carried out under a basic methodology with a quantitative, correlational approach, the design was not experimental since no variables were manipulated, likewise the section was transversal. The instrument used for data collection was a structured questionnaire with 50 questions, 25 for each of the variables applied to the 20 employees of the organization, which were the result of the convenience sample. The main result was that the variables of the present study they are related since the Spearman coefficient resulted in 0.856, showing that the variables were correlated with each other, that is, the greater the work motivation, the better the performance of the collaborators within the organization.

Keywords: organizational motivation, organizational performance, recognition, identity, loyalty.

I. INTRODUCCIÓN

A nivel global la motivación laboral es comprendida según Macías y Vanga (2021), señalaron que el problema radica en la necesidad de establecer estrategias efectivas para mantener a los colaboradores motivados, satisfechos y comprometidos, alineados con las metas productivas de la empresa. Esta alineación es crucial para lograr el máximo rendimiento laboral y alcanzar las metas establecidas, convirtiéndose en un tema estratégico para cualquier empresa.

A nivel internacional, Bora (2024) menciona que en un estudio sobre el liderazgo inclusivo y el compromiso laboral en una organización pública de Camboya, se identificó como problema que el bajo nivel de compromiso laboral de los empleados afecta la capacidad de la organización para alcanzar sus objetivos, así como la capacidad para crear ventajas competitivas.

Sherer & Rohde (2024) resaltan que en un estudio sobre el compromiso organizacional como mediador entre clima organizacional y silencio del empleado en Estados Unidos, se identificó como problema que el clima organizacional afecta de forma directa el compromiso del empleado y su desempeño, y que el tipo de compromiso del empleado afecta la forma en cómo reacciona y realiza sus actividades en el centro de trabajo.

Serang, Ritamariani, Kamase & Gani (2023) señalan que en el estudio aplicado sobre la satisfacción laboral de trabajadores de planeamiento familiar en Indonesia, se identificó como problema que el bajo nivel motivación laboral tiene un impacto directo y significativo sobre la satisfacción laboral, que la compensación tiene un impacto positivo sobre la satisfacción y compromiso laboral, y que los métodos de trabajo aplicados impactan de forma directa sobre la productividad del empleado.

A nivel regional, en México, Rodríguez et al. (2020), indicaron que problema consiste en la necesidad de mejorar la motivación de los trabajadores para

umentar su productividad en TSR de Saltillo. Se ha identificado una relación entre la motivación laboral y el compromiso laboral, indicando que la falta de motivación ha resultado en una baja productividad de los colaboradores. Es crucial abordar este problema para mejorar el compromiso y la productividad en la empresa.

En Ecuador, Chóez y Vélez (2021) identifican que la falta de adecuada motivación laboral está generando problemas en el compromiso de los colaboradores en las escuelas de conducción ecuatorianas. Se encontraron deficiencias en los incentivos ofrecidos a los colaboradores, lo que ha resultado en un ambiente laboral insatisfactorio. Esta situación está llevando a los empleados a trabajar horas extras, lo que afecta su jornada laboral y puede tener consecuencias negativas en su desempeño y bienestar laboral.

De tal manera, según Soria et al. (2021) mencionan que el problema identificado es la falta de compromiso laboral, que se refleja en la falta de interés y esfuerzo de los colaboradores para concentrarse en sus funciones laborales. Esta situación afecta negativamente el rendimiento de los colaboradores y pone en riesgo el logro de las metas corporativas. Además, puede afectar el bienestar y el estado óptimo de los integrantes del equipo humano involucrado en la actividad laboral.

En Colombia, Escobar (2023) precisó que el problema identificado es la deficiencia en la motivación laboral en el centro de trabajo, que se atribuye a problemas en el clima laboral. Muchos colaboradores expresaron que esto se debe a la falta de incentivos laborales, beneficios sociales, recompensas y seguimiento adecuado a las labores en estudio. Esta situación afecta negativamente el ambiente laboral, la satisfacción de los empleados y puede influir en el rendimiento y la productividad laboral.

A nivel nacional, Gallardo (2021), indicó que la municipalidad distrital de Casa Grande en el departamento de La Libertad, se identificó un problema de bajo vínculo entre la motivación laboral y el compromiso de los trabajadores. Esta situación se debe a deficiencias en el ambiente laboral, lo que provoca que los

colaboradores no cumplan con todas sus actividades de manera adecuada. Además, el retraso en el pago de sus salarios contribuye a la falta de motivación en el trabajo. Estos factores afectan negativamente el rendimiento laboral y el compromiso de los empleados con la organización.

Por su lado, Puma y Estrada (2023) señalaron como problema la falta de estrategias efectivas en la gestión del capital humano en la Corte Superior de Justicia de Madre De Dios, lo que reflejo en un bajo vínculo emocional y de voluntad de los trabajadores con la compañía. Esta situación puede llevar a un menor compromiso y dedicación en sus labores, lo que podría impactar negativamente en la productividad y el rendimiento general de la organización.

Así mismo, en Ica, Seminario y Mallico (2022), indicaron que en el supermercado Plaza Vea de Ica comentan los colaboradores que no tienen un buen clima organizacional y esto como consecuencia de una evidente ausencia de comunicación, motivación, involucramiento laboral y condiciones laborales, dentro del centro de labores, es por ello que debemos tener en cuenta estos aspectos de modo que se consigan altos índices de satisfacción en el personal.

A nivel local, se verifico que la empresa Vasber Contratistas E.I.R.L, presento diversas deficiencias, tales como la ausencia de un área de recursos humanos que desarrolle adecuadamente los procesos o consecuciones de los recursos humanos, siendo que es el gerente quien realiza las actividades para motivar a sus trabajadores, tales como incentivos monetarios, el reconocimiento del esfuerzo realizado, entre otras medidas, las cuales, sin embargo, no se desarrollan de manera regular, sino de vez en cuando, mientras que la empresa presenta una elevada rotación en sus trabajadores, dándose un cambio de colaboradores cada 3 meses, por lo cual estos no logran crear vínculos profundos con la empresa, lo cual puede reflejarse potencialmente en un nivel no óptimo de esfuerzo realizado por los colaboradores. Por su lado, se verifico que al interior de la compañía, los trabajadores no logran sostener una adecuada comunicación con los directivos de la organización, y lo mismo en sentido contrario, lo cual también complica la relación y los vínculos personales que los trabajadores desarrollan en relación a la

compañía. A su vez, no se ha logrado identificar previamente cuál es el efecto total de las medidas de motivación interna sobre el compromiso de los trabajadores, ni se cuentan con datos precisos sobre la medición de estas variables, presentando un vacío de conocimientos que es necesario abordar.

Ante este contexto el problema de la investigación será el siguiente: ¿Qué relación existe entre motivación laboral y el compromiso organizacional en los colaboradores de la empresa Vasber Contratistas E.I.R.L., 2023? Así mismo, se identifican los siguientes problemas específicos: 1. ¿Qué relación existe entre motivación laboral y la identificación de los colaboradores de la empresa Vasber Contratistas E.I.R.L., 2023?; 2. ¿Qué relación existe entre motivación laboral y la membresía de los colaboradores de la empresa Vasber Contratistas E.I.R.L., 2023?; y 3. ¿Qué relación existe entre motivación laboral y la lealtad de los colaboradores de la empresa Vasber Contratistas E.I.R.L., 2023?;

El estudio planteado se justificó en el aspecto teórico con evidencia empírica que la sustente, verificando la aplicabilidad de los postulados de la teoría de compromiso y motivación, brindando un aporte de conocimientos relevantes para indagaciones venideras. Así mismo, se justificó el análisis a nivel metodológico en el empleo de un diseño y tipo adecuado de estudio, así como el empleo de un instrumento válido y confiable para el recojo de datos, el cual pueda ser empleado por investigadores interesados en profundizar sus conocimientos sobre el tema. La indagación se justifica a nivel práctico ya que surge la necesidad de mejorar la administración de los capitales humanos dentro de la compañía Vasber Contratistas E.I.R.L., con un efecto significativo sobre los resultados obtenidos por esta y la eficiencia de cada uno de sus colaboradores. Finalmente, se justifica a nivel social, ya que con ello se pretende ayudar a diferentes investigadores que se encuentren interesados o se encuentren realizando su estudio en cuanto a las variables y al sector, pudiendo utilizar la indagación como antecedente.

Como objetivo general se planteó lo siguiente; Determinar la relación que existe entre la motivación laboral y el compromiso organizacional en los colaboradores de la empresa Vasber Contratistas E.I.R.L., 2023. Asimismo,

tenemos los objetivos específicos: 1. Determinar la relación que existe entre motivación laboral y la identificación de los colaboradores de la empresa Vasber Contratistas E.I.R.L., 2023, 2. Establecer la relación que existe entre motivación laboral y la membresía de los colaboradores de la empresa Vasber Contratistas E.I.R.L., 2023, y 3. Establecer la relación que existe entre motivación laboral y la lealtad de los colaboradores de la empresa Vasber Contratistas E.I.R.L., 2023.

Asimismo, se tuvo en cuenta el planteamiento de la hipótesis general: Existe relación significativa entre la motivación laboral y el compromiso organizacional en los colaboradores de la empresa Vasber Contratistas E.I.R.L., 2023. Así mismo, como hipótesis específicas se plantearon: 1. Existe relación significativa entre motivación laboral y la identificación de los colaboradores de la empresa Vasber Contratistas E.I.R.L., 2023. 2. Existe relación significativa entre motivación laboral y la membresía de los colaboradores de la empresa Vasber Contratistas E.I.R.L., 2023, y 3. Existe relación significativa entre motivación laboral y la lealtad de los colaboradores de la empresa Vasber Contratistas E.I.R.L., 2023.

II. MARCO TEÓRICO

En el presente estudio se pueden observar los siguientes antecedentes internacionales:

Henao y Sendoya (2019) en su investigación tuvieron como principal objetivo poder reconocer los factores del trabajo vinculados a la satisfacción y motivación de profesionales que brindan servicios a la compañía consultora FS PROYECTOS DE INGENIERÍA SAS, el método de estudio fue tipo analítico, de corte transeccional y de naturaleza cuantitativa, la población del estudio se halló constituida por 11 colaboradores propios de la empresa, a lo cual se empleó como instrumento la famosa encuesta. Los resultados fueron que un 45.5% está totalmente de acuerdo con que el éxito empresarial aporta al crecimiento de sus trabajadores, de igual manera un 45.5% solo está de acuerdo en este indicador, mientras que un 9.1% está en desacuerdo con dicha afirmación. De este modo, el

estudio concluye que en la empresa existen aspectos que se deben mejorar entre ellos destacan el hecho de asignar recursos para poder realizar determinadas labores, la mejora del clima laboral interno y otros factores que puedan influir sobre la satisfacción y motivación del capital humano en esta organización.

Rivas (2018) en su estudio tuvo como primordial objetivo realizar un análisis del papel de la motivación como elemento que promueve el desempeño de las compañías de tamaño pequeño en la ciudad de Puebla, la metodología aplicado en el estudio fue con enfoque mixto, de corte transaccional y de método analítico, la población fue constituida por 564 PYMES los cuales dan servicio en Puebla, ciudad. Como instrumento para el presente estudio se aplicó entrevistas, de esa manera los resultados fueron los siguientes que solo un 35.4% recibe percibe su salario y sueldo de acuerdo a ley, de igual manera un 19.7% considera que el salario que recibe es justo; por otro lado un 34.1% considera que el sueldo que gana puede satisfacer sus necesidades básicas, otro de los resultados fue que el trabajo en equipo se disfruta más que hacerlo solo, en el mismo ámbito se encontró también que un 34.1 se motiva a establecer y lograr metas. Como conclusión del análisis se tuvo que la motivación en los trabajadores de las compañías estudiadas requiere de ser continuadas en el tiempo, siendo un instrumento eficiente para lograr una mejora sustancial del desempeño de su personal, buscando de esta manera el logro de metas en su gestión.

Santamaría y Ojeda (2020) en su indagación tuvieron por finalidad la identificación de la incidencia del clima dentro de la empresa en el desempeño de los colaboradores de Datapro S.A, la metodología empleada fue de naturaleza cuantitativa, de diseño sin manipular variables, de correlacional en el nivel y de tipo explicativo, como instrumento se empleó un cuestionario validado por expertos en la materia. La población fue conformada por 106 personas que trabajan en la empresa. Los resultados fueron que un 75.5% afirmó que no existe una buena comunicación en la empresa, de igual manera un 75.5% afirmó que no existe un buen trabajo en equipo dentro de la organización, de la misma manera se encontró que el 66% manifestó que la remuneración que percibió por su trabajo no es justa, asimismo otro de los resultados fue que un 81.1% manifestó que la empresa no

discrimina entre hombres y mujeres al momento de ocupar un puesto laboral. De este modo, se concluye que el clima dentro de la organización incide significativamente en el desempeño de los que integran la fuerza laboral en la compañía Datapro S.A.

Así mismo, se pueden identificar los siguientes antecedentes nacionales.

Calero (2021), en su estudio presentó por finalidad identificar el vínculo presente entre la motivación del personal que labora y el compromiso empresarial en la compañía Scobel Corporation S.A.C, la metodología del estudio fue de diseño sin variación de variables, de enfoque cualitativo y de correlación en el nivel, se seleccionó una muestra conformada por 215 trabajadores de la organización, como instrumento se empleó el cuestionario referidas a estas variables basadas en los autores Allen y Meyer. Los hallazgos fueron que un 54.4% tienen una buena motivación laboral, mientras que respecto que un 36.7% tiene un nivel medio, un 26% nivel alto y un 30.7% tiene un nivel bajo en lo que respecta al compromiso empresarial, de igual manera se halló la presencia de un vínculo significativo entre la motivación laboral y el compromiso organizacional. Por tanto, se concluyó que el desarrollo de medidas enfocadas a motivar al personal de la institución conlleva a una mejora importante del compromiso y el esfuerzo que los colaboradores presentan con respecto a sus funciones dentro de la compañía

Ayala y Bustamante (2019) presentaron por finalidad de su análisis, determinar el vínculo del compromiso de los referentes dentro de la organización y el desempeño empresarial en el personal de la compañía OPEMIP SAC. Arequipa 2018. Se aplicó una metodología del estudio basado en una investigación exploratoria, de correlación en el nivel y de diseño no experimental, la muestra de estudio fue constituida por 31 trabajadores de la organización, como instrumento se aplicó una encuesta por cada variable. Dentro de los resultados del estudio se identificó que un 87.1% muestra un compromiso medio con la empresa y sólo un 9.68% no muestra un compromiso con la empresa, en lo que respecta al desempeño laboral un 87.87% muestra un desempeño laboral regular asimismo un 12.9% muestra un nivel bueno y solo 3,23% muestra un nivel malo, presentando

una respuesta que vincula positivamente las variables, elevado y significativo, siendo de 0.878. Así, se concluye que la mejora del compromiso de los colaboradores se refleja en un consiguiente aumento del desempeño de los trabajadores en un alto grado, siendo recomendable por tanto llevar a cabo medidas que mejoren el compromiso, tales como motivar a los trabajadores o mejorar sistemáticamente el clima laboral.

Cerdán (2023) en su indagación presentó por finalidad la identificación del vínculo de la Motivación en el ámbito laboral y compromiso empresarial en el personal de una compañía minorista en Chimbote, la metodología del análisis fue básico en la tipología, de diseño sin manipulación de las variables y transaccional en el corte, la muestra lo conformo 196 trabajadores de la organización, como instrumento se aplicó (R-MAWS) como escala de motivación en el trabajo y el (CCO) es decir un cuestionario que infiere acerca del compromiso en la organización. Los hallazgos fueron que un 64.80% de los colaboradores tienen un elevado grado de desmotivación laboral, mientras que un 94.39% presenta un nivel bajo respecto al compromiso organizacional, de igual manera otro de los resultados fue que entre las dos variables motivación laboral y el compromiso de forma organizacional existe un vínculo negativo bajo con ($\rho = -.258^{**}$). De este modo, se concluyó que la motivación laboral es un elemento fundamental del compromiso de los colaboradores en las instituciones con respecto al cumplimiento de sus labores según las expectativas y requerimientos existentes, por lo cual la aplicación de políticas encaminadas a fomentar la motivación del personal debe ser priorizado en la institución.

Para el desarrollo de las bases teóricas, se tendrá en cuenta las diferentes conceptualizaciones de las variables y dimensiones que ayudan a desarrollar los temas en investigación.

La motivación laboral se define a esta variable como el acervo de energías originadas en el interior y exterior de una persona y que la orientan a empezar una conducta vinculada a las labores desarrolladas, dada la dirección requerida, su intensidad, el periodo que dura y su forma. (Anchen, 2018)

En este sentido, Liñan y Rodríguez (2022) indican que el concepto de motivación se vincula al aporte de Lawler (1971), quien utiliza “recompensas extrínsecas” para referirse a situaciones de trabajo proporcionadas por otros y “recompensas intrínsecas” para representar la satisfacción de necesidades de nivel superior en la jerarquización de las necesidades de Maslow (1954), como la autoestima y la autorrealización.

La importancia de la motivación laboral, según Lima et al. (2020) señalan que desarrollar de manera inadecuada el manejo del talento humano de manera interna en las empresas produce costos adicionales en la rotación de trabajadores, los cuales originan, por su lado, otros costos de oportunidad al interior de la institución, siendo imprescindible mejorar los procesos de planeamiento y dirección del capital humano con el que se cuenta, considerando las necesidades de la organización, de modo que se reduzca esta rotación y las dificultades derivadas de mantener una capacitación continua de nuevos trabajadores, los cuales no permanecerán en la empresa.

Los beneficios de la motivación laboral según Chávez (2023), comenta que existen diferentes beneficios que conlleva generar una buena motivación laboral entre los más resaltantes tenemos: Aumenta la productividad de los colaboradores, el clima laboral es mucho mejor, la imagen de la marca es reforzada, la tasa de despidos a voluntad va en menor medida, los conflictos laborales ya no son tan concurrentes y disminuyen, existen cada vez menos accidentes laborales y se hace que se evite el ausentismo en el trabajo.

Por otro lado, las características de la motivación laboral radican en apoyar los valores del negocio o de la empresa con el fin de lograr excelentes resultados en el trabajo. Una empresa puede considerarse exitosa si sus metas están alineadas con las metas de sus empleados, porque la interacción de ambas partes creará un gran impulso para lograr el cumplimiento de metas. En este sentido, esta motivación laboral se produce cuando se satisfacen las necesidades de los empleados y se cumplen sus expectativas. Para facilitar esto, se deben tener en cuenta variables como las características de los empleados, la edad,

el género, el puesto y el nivel social. Por lo tanto, es importante crear un clima en la empresa que afecte positivamente la moral de los que laboran ahí, por lo que los gerentes deben utilizar los incentivos más adecuados. (Cáceres, 2019)

La motivación laboral es una técnica muy poderosa que trae consigo muchos resultados favorables no sólo a la empresa sino también al sujeto que la percibe, por parte de la empresa esta muestra su lado más humano, preocupándose por la tranquilidad de sus colaboradores y recompensa la buena labor, además el colaborador sujeto del bien recibido producirá y tendrá un rendimiento mucho mejor porque sabe y se siente identificado y es valorado en el ambiente donde trabaja. (Cáceres, 2019)

Las técnicas de la motivación laboral de acuerdo a Flores (2022), nos da a conocer 7 técnicas empleadas en la motivación laboral las cuales detallamos a continuación:

Escuchar sugerencias, un líder activo jamás dejaría de lado las opiniones de sus colaboradores, ya que muchas veces es importante escuchar al cliente interno para mejorar muchas áreas de la organización esto sirve para mejorar la atención al cliente y mejorar el ambiente laboral de manera interna en pro de los beneficios de toda la institución (Flores,2022).

Permitir involucración, el hecho de permitir que todos se involucren con los objetivos organizacionales brinda mayor motivación al colaborador ya que se sentirá escuchado, genera confianza e importancia y estará mayor comprometido con la marca, además brinda un profundo sentido de pertenencia (Flores,2022).

Estimular plantillas, nadie quiere quedarse en el mismo puesto toda su vida laboral, es por ello que es justo y necesario proponer mejoras en los niveles organizacionales brindando ascensos que permitan que los empleados avancen y se motiven por ello (Flores,2022).

Ofrecer salario emocional, es importante tener un personal comprometido

para ello hay que proporcionar los elementos necesarios para que realice un buen trabajo, tanto como el espacio donde labora, los recursos tecnológicos y demás elementos que le hagan desarrollar una buena función (Flores,2022).

Practicar la responsabilidad social, desarrollar la RSC es fundamental en todas las empresas además para los colaboradores les brinda un bienestar colectivo de que su trabajo está en pro de cuidar el medio ambiente y de ser eco amigables (Flores,2022).

Genera un clima laboral en armonía, el clima laboral es demasiado importante, ya que genera un bienestar a cada colaborador, trabajar en un ambiente tenso y lleno de problemas y discusiones no es para nada agradable, en cambio así haya mucha carga laboral pero un clima armonioso entre los compañeros generará un ambiente positivo donde se pueda crecer y convivir de la mejor manera posible (Flores,2022).

Salarios honrosos, creo que en el mundo actual donde vivimos ya no quedan muchas empresas donde dignen tu salario respecto a tu tiempo y esfuerzo y es que es muy difícil que te paguen lo que realmente mereces al menos cuando sabes que haces un buen trabajo y mucho más, sin embargo la autora explica que esto debe ser siempre tomado en consideración no solo para que el colaborador posea motivación y pueda cumplir sus necesidades, sino también para que le genere un plan a futuro de manera personal (Flores,2022).

Los Factores de la motivación laboral, es indispensable para el análisis de esta variable se cuenta con los siguientes factores; la primera dimensión reconocimiento refiere a la estrategia que los empleadores utilizan para expresar aprecio u otro sentimiento que se encuentre relacionado a la eficiencia y su buen desempeño lo cual ha permitido que se tenga resultados positivos en la empresa por lo que se merecen ser reconocidos. (Pena y Villon, 2018)

Así mismo, como indicadores se consideró al Incentivo, gratitud, aprecio ya que son fundamentales para que el colaborador se sienta considerado en base a

cómo se está desempeñando en su cargo o tareas encomendadas. El reconocimiento no solo nace de una buena tarea, puede que alguien ingrese a una nueva experiencia laboral y aunque no sepa mucho del trabajo puede tener la actitud y pre disponibilidad para aprender y llegar a ser mejor para el beneficio de la empresa por las utilidades y en beneficio de el mismo porque será más útil a la sociedad y dejara un legado que es lo que se quiere como un bien finiquitico común. Así mismo recompensar al empleado es sinónimo de liderazgo ya que cualquiera puede ser jefe, pero involucrarse con una persona en su estado más humano y agradecer su esfuerzo mediante una recompensa trae innumerables resultados positivos en los cuales involucra un gran crecimiento de productividad, ganancias y mejor clima laboral. (Pena y Villon, 2018)

De tal manera, la segunda dimensión que es logro lo cual refiere al resultado de experiencias por la que un colaborador pasa donde va demostrando ciertas habilidades que tenga en diferentes funciones que se le asignen, por lo que es importante que los empleadores reconozcan dichos logros de los colaboradores. (Olachea, 2018) Por ello, se consideró a los siguientes indicadores: deseo de logro, conducta de logro, deseo de superación ya que son factores que influyen en la persona cuando necesita o se esfuerza por lograr algo.

Así mismo, la tercera dimensión progreso lo cual refiere a las oportunidades que se le brinda al colaborador con la finalidad de que siga aprendiendo, creando nuevos conocimientos sobre sus funciones que realizan e ir progresando de manera lenta pero segura para éste. (Nieves, 2018). Para ello se tuvo como indicadores a la eficiencia y oportunidades de crecimiento ya que son elementos fundamentales para que el colaborador progrese profesionalmente de acuerdo a como se ha ido desempeñando. El progreso también hace referencia a la posibilidad de lograr ascender, pero esta no incluye que sea sólo por parte de las oportunidades de la empresa, cada ser humano en su papel de empleado por cualquier organización puede desarrollar esta habilidad para poder generar beneficios redituables a largo plazo, es decir no generar un bienestar a nivel empresarial sino también a nivel personal, logrando autoconfianza y mayores niveles de liderazgo y crecimiento.

Se consideró como la cuarta dimensión crecimiento personal la cual refiere a las actitudes que tiene el colaborador a seguir creciendo no solo profesional sino también personal, para superar y lograr sus metas propuestas, logrando mayor prosperidad. (Arias, Portilla y Villa, 2018). Para ello, se consideró a los siguientes indicadores: Relaciones interpersonales, apoyo organizacional y deseo de superioridad con la finalidad de que pueda cumplir con sus perspectivas de vida.

De tal manera la quinta dimensión que es la responsabilidad la que hace hincapié a los deberes que debe tener cada colaborador para que pueda cumplir con sus obligaciones laborales las cuales se encuentran especificadas en su mayoría y cuando una empresa es formal en su manual de funciones, para que se desarrolle efectivamente. La responsabilidad sugiere el estado en donde el colaborador realiza su trabajo por una voluntad propia en donde gracias a sus valores y percepción de realización del buen accionar, realice sus funciones respecto a lo indicado e incluso brindando más de sus capacidades en pro de la organización, cabe recalcar que la responsabilidad es un gran valor que no solo se instala sino que se puede manejar y adaptar a lo largo del tiempo de vida laboral de cualquier ser humano, esta puede ser aprendida por algún incentivo, buena percepción del ambiente laboral, la guía del líder y hasta en el peor de los casos con alguna sanción (Arias et al., 2018).

Según Tello et al. (2018), se utilizó como indicadores: Disposición a ayudar, referido a la inclinación de los colaboradores a apoyar en las actividades internas y el nivel de cumplimiento en los procesos de la institución que permite una mayor motivación de parte de todos.

Capacitaciones lo cual se requiere que el colaborador tenga el interés de mantenerse en actualizaciones constantes ya que ello ayudará a cumplir sus funciones con mayor responsabilidad.

Por último, la sexta dimensión los retos profesionales son aquellos que se plantean y que en ocasiones es difícil de conseguir, debido a que los empleadores no brindan las suficientes herramientas para que sus colaboradores puedan conseguir

algo importante para su carrera profesional, pero a su vez sirve como motivación profesional. (Rodríguez, Pumayauli y Delgado, 2020). Por lo tanto, se consideró como indicadores: Desafíos laborales, nuevos retos profesionales, los cuales son elementos de los retos profesionales, que ayudarán al colaborador a sentirse motivado, con la esperanza de cumplirlo en cualquier momento de su carrera profesional.

Cabe resaltar que implementar la motivación laboral en la empresa de acuerdo al Ministerio de ciencia e Innovación de España. (2022) en su investigación relacionada a la motivación laboral, todas las organizaciones poseen su metodología para poder implementar la motivación laboral en sus colaboradores es por ello que a continuación se presentan algunas de las acciones para ponerlo en práctica.

La política de incentivos se centra en reconocer el logro, en este sentido es merecedor a un reconocimiento o premiación por ello el líder debe saber condecorar a los colaboradores ya sea en forma monetaria o por algún tipo de reconocimiento, por poner un ejemplo un viaje o unas vacaciones. Los incentivos es la forma más rápida y bien recibida por parte de los colaboradores para poder aumentar la motivación entre ellos, así mismo se deja en claro que una buena función y realización de tareas puede conllevar a recibir un premio pero no hay que hacerlo extensivo ya que se pueden malinterpretar los reconocimientos y conducir a que solo cuando se les prometa algún tipo de premio, ellos trabajen o lleguen a la meta , es necesario y menester aplicar estrategias al personal colaborador que la motivación sirve para ser parte de la organización (España, 2022).

La promoción laboral no sólo se puede premiar con un aspecto con decorativo sino también con un ascenso de puesto o una promoción en el trabajo, subir de rango o hacer línea de carrera es una satisfacción intrínseca que todo empleado debería experimentar además de ello conlleva un aumento salarial (España, 2022).

Definir los objetivos y funciones en el trabajo en equipo también es un

elemento imprescindible en el desarrollo de las capacidades humanas, es por ello que colocar metas u objetivos identificando funciones personales y grupales generan motivación y se indica a la vez al empleado exactamente qué es lo que tiene que hacer (España, 2022).

La organización correcta de la planilla no existe nada más desalentador que un colaborador en un puesto que está donde no le compete sus habilidades y/o capacidades es por ello que la organización debe estudiarlo y calificarlo de la mejor para para poder asignarle un puesto que tenga que ver con sus capacidades según sus competencias esto será un factor clave para poder tener equipos motivados (España, 2022).

La promoción laboral, se centra la selección y la inducción no solo son los primeros peldaños en la contratación de personal sino también las capacitaciones, existen muchas empresas donde ni siquiera capacitan al personal y ya lo empujan a la vida laboral, es por ello que no se puede dejar de lado por ningún motivo capacitar al colaborador para que ejerza de manera correcta sus funciones seguro de lo que está haciendo y motivado porque sabe que alguien más estará con él en el proceso de adaptación y ejecución de tarea (España, 2022).

El compromiso Organizacional según Salvador (2019), se refiere al nivel en que un trabajador siente inclinación o afinidad por la institución para la cual labora, presentando un vínculo emocional de por medio que rige esta relación.

Puma y Estrada (2019), señalan que el compromiso institucional es el grado de identificación que siente un colaborador con relación a una organización en específico y con el logro de la visión institucional y objetivos que esta presenta, teniendo por finalidad seguir laborando en esta de manera permanente.

Coronado et al. (2020), indican que el compromiso laboral es un vínculo entre trabajador y empresa, el cual guía a los trabajadores a poder participar activamente en el logro de metas de dichas organizaciones, brindando el máximo esfuerzo posible y creando lazos de largo plazo entre ambos.

También se define al compromiso organizacional como el nivel de dedicación que sienten los miembros del equipo hacia sus trabajos individuales y la organización. También describe las diferentes razones por las que los profesionales permanecen con un empleador en lugar de buscar oportunidades en otros lugares. (Mamani, Palacios Priori y Téllez, 2023)

De acuerdo a las teorías sobre compromiso organizacional se considera, según Chisco et al. (2022), hacen referencia al aporte teórico de Sheridan y Abelson (1983), el que menciona a dos factores influyentes, los cuales son tensión en el laburo, los cuales inciden sobre las decisiones de continuar o finiquitar su permanencia laboral, siendo que al tomar las decisiones de terminar la relación contractual brinda señales como variaciones de conducta inesperadas, una disminución en su productividad, el empeoramiento de su comportamiento y un ánimo bajo, a la vez que su insatisfacción aumenta considerablemente, no existiendo un compromiso adecuado entre el colaborador y su centro laboral, aumentando su estrés laboral y otras circunstancias que lo orillan a terminar su relación de trabajo.

Compromiso del equipo a diferencia del compromiso organizacional; el compromiso del equipo, es aquel que genera compromiso al equipo y se refiere a qué tan satisfecho puede estar un individuo en el trabajo y su nivel de conocimiento con respecto a la empresa; en cambio el compromiso institucional: este término hace referencia a la cantidad de esfuerzo que una persona pone en su trabajo. También puede implicar el apego emocional que sienten por su trabajo, compañeros y empresa. (Mamani, Palacios Priori y Téllez, 2023)

Las dimensiones del compromiso organizacional, se tuvo como primera dimensión la identificación refiere a la aceptación de las metas organizacionales, para que se puedan trabajar en equipo, logrando mejores resultados, para ello es importante que el colaborador se identifique con la empresa, que la sienta familiar más que un centro laboral para que pueda influir en su éxito 31. Por lo que se consideró a los siguientes indicadores: Creencias, propósitos y objetivos debido a que son los elementos que contribuyen a que los colaboradores se sientan que

están debidamente identificados con la organización.

Muchos autores conciben la idea de identificación con la seguridad que se le pueda estar brindando al colaborador dentro de la organización es por ello que habilitar los recursos, generarle los recursos, hasta el acceso a la tecnología para que este tenga la seguridad de cumplir con sus funciones a cabalidad es de vital importancia para la solución de problemas en conflicto de equipos, intereses u oportunidades, es por ello que se debe agilizar los procesos en donde se pueda atender no solo al cliente externo sino también a los clientes internos es decir a los propios empleados, aquellos que dan la cara y son muchas veces maltratados por su propia institución, recordemos que no se puede tener un personal identificado propiamente dicho si no se le ha brindado las oportunidades de crecimiento para poder desarrollarse plenamente o incluso en algunas situaciones de crisis no se les ha hecho llegar la ayuda, el sentir o el apoyo para que sepa que está formado parte de un equipo que no sólo ve números en sus empleados sino seres humanos 31.

La identificación también hace referencia al estado en donde el empleador brinda el acceso que el empleado necesita es decir por ejemplo en una empresa del rubro bancario, si al empleado no le das la contadora, herramientas de seguridad, MOF , manual, capacidades y certificaciones, este no podrá darle un atención al cliente de manera óptima, así mismo si le exigen a esa persona a que atienda bien o a que se quede después de su horario laboral , pero no le ha brindado el apoyo o le hacen vivir muy mal gusto cada uno de sus días en las labores diarias, lo primero que ese empleado va pensar es en irse, seguirá pendiente al reloj para poder retirarse de ese lugar y dejar de ver a esas personas que le hacen el día imposible, en cambio un personal al que haces sentir identificación comparte incluso hasta parte de su tiempo para poder seguir brindando aportes a la compañía, es fácil hacer sentir verdaderamente a gusto a una persona, brindarle los materiales, atender las solicitudes y sugerencias, facilitarle oportunidades de crecimiento y desarrollarlo en un buen clima laboral son factores verdaderamente determinantes para que un empleado saque cara por la empresa y no sólo defienda su marca sino la haga resaltar por la buena labor que realiza cada día , viendo muy bien percibido esta actitud por los clientes. (Arreola y

Canizales, 2023)

De tal manera la segunda dimensión membresía está refiere al deseo por parte del colaborador de querer permanecer un tiempo o periodo prolongado en la empresa donde se encuentra laborando, debido a que se siente a gusto, cuenta con un buen clima laboral u otro que influyan en él para sentirse a gusto realizando sus funciones laborales. (Vidal, 2022). De tal manera, se consideró como indicadores: Permanencia, Necesidad laboral ya que son factores por los que un colaborador se quedaría en la empresa en donde se encuentra.

Así mismo, la tercera dimensión lealtad refiere al respeto y cumplimiento que tiene el colaborador hacia la organización por medio de acciones dirigidas a defenderlas, por lo que mayormente sucede cuando un colaborador se siente identificado con la empresa, por lo que la recomienda a ojos cerrados para que pueda obtener mayores ingresos. (Rocha y Bohrt, 2018). Por lo que consideró como indicadores al respeto, cumplimiento, fidelidad, ya que son factores que el colaborador considera para que tenga una lealtad hacia con la compañía.

La Importancia del compromiso organizacional, de acuerdo a Judge y Robbins (2009), el compromiso organizacional puede ser un mejor predictor del desempeño y la inversión en capital humano porque es una contestación más integral y la cual dura más para la empresa como un completo todo que la satisfacción laboral. Los empleados pueden estar insatisfechos con una función, pero lo ven como un ambiente temporal en lugar de insatisfacción con la organización en su conjunto. Pero cuando la insatisfacción se cuela en la organización, las personas pueden considerar renunciar. El compromiso laboral también está muy compenetrado con la manera en que la organización brinda un clima laboral a sus empleados, y la importancia en que recae esta acción, puesto que el hecho de sentirse parte de la empresa, recae en la motivación, clima, ambiente, apoyo y oportunidades que la industria comparta con sus colaboradores, es decir se trata de la manera en la que las empresas puedan crear las oportunidades necesarias para que los empleados ofrezcan mucho más de lo que puedan brindar, esto según su potencial, capacidades y habilidades.

De la misma manera se debe de hablar de la productividad, este factor se genera justo en el momento en que el colaborador se encuentra más motivado, capacitado y en un ambiente donde se le esté brindando las oportunidades correctas para desarrollar su potencial, existen un gran porcentaje de colaboradores que no se sienten gusto en la zona de trabajo esto se da porque la misma empresa no le facilita la línea de crecimiento, el clima laboral es tenso y para nada amable, no existe compañerismo ni tampoco la flexibilidad para tomar decisiones, ser más participativo o incluirlos en los planes gerenciales donde se trata de tomar decisiones (Judge y Robbins,2009).

Así mismo cabe recalcar que el buen líder sobre todo el de estilo transformacional escucha y este es un factor importante para saber cómo se siente tu empleado, es decir si está laborando a su 100% o le hacen falta herramientas que no se les está brindando de la manera adecuada para que cumpla su función al máximo y se pueda desarrollar, así mismo para obtener el deseado índice de compromiso organizacional se tiene que tener en cuenta los factores influyentes para que el mismo empleado decida quedarse hacer una patria organizacional y no solo cumpla con lo requerido por el jefe inmediato o por el administrador de la agencia sino también para que mediante la explotación de sus capacidades por medio del impulso logre generar ventajas que a comparación de un personal que no está eficientemente motivado no lograría (Judge y Robbins,2009).

El compromiso institucional puede también ser un estado en la psicología del colaborador el cual sugiere extender su empleo en la organización. Un compromiso expresa una orientación emocional hacia la organización, la conciencia de lo que cuesta dejar la organización y el deber moral de permanecimiento dentro de ella. (Meyer y Allen, 1991)

Los beneficios del compromiso organizacional precisado por el Ministerio de ciencia e Innovación (2022) explica que existen seis bienes del compromiso que se tiene para con la organización:

Satisfacción laboral mayor; el hecho de tener empleados que se encuentren motivados deriva que se cree un ambiente de entusiasmo lo cual ahorra tiempo, dinero, aumenta la productividad para la compañía y los beneficios son redituables con los clientes (Ministerio de ciencia e Innovación, 2022).

Menor rotación y mayor retención; reemplazar un personal requiere de esfuerzo tiempo y dinero es por ello que uno de los grandes beneficios de tener empleados comprometidos es que reduces los costos por rotaciones, además aumentas las posibilidades de producción y rentabilidad por los empleados que se quedan y no abandonan el barco (Ministerio de ciencia e Innovación, 2022).

Aumenta los niveles de productividad; cuando a alguna persona le gusta lo que hace y trabaja por ello, sus niveles de productividad aumentan, esto no es ajeno a los colaboradores comprometidos con la empresa ya que en su función diaria aportan mucho más de sí mismos ya que se sienten valorados por sus jefes o poseen la motivación de realizar algo que les apasiona (Ministerio de ciencia e Innovación, 2022).

Aumenta la rentabilidad; un empleado comprometido trabaja más duro durante el día esto hace que la empresa produzca más y por ende llegue a niveles de rentabilidad mucho más altos, además esto sucede porque los clientes se fidelizan vuelven o recomiendan la marca, generando así mayores ingresos. (Ministerio de ciencia e Innovación, 2022).

Disminuye el absentismo; el empleado que se sienta reconocido dentro de la empresa no tiene ningún motivo para poder ausentarse regularmente, tampoco buscar excusas para ello, o tal vez el hecho de no tener el sentimiento de querer ir a laborar, por el contrario, la responsabilidad y el gusto por trabajar ahí, nacen desde la hora que se levantan y terminan con una satisfacción de haber aprendido, aportado o logrado algo ese día laboral. (Ministerio de ciencia e Innovación,2022)

Aumenta la lealtad; esto puede sin dudar una de los beneficios más grandes de tener empleados comprometidos ya que un trabajador leal, se convierte en un

embajador de la marca, volviéndola más reconocida de la mejor manera (Ministerio de ciencia e Innovación,2022).

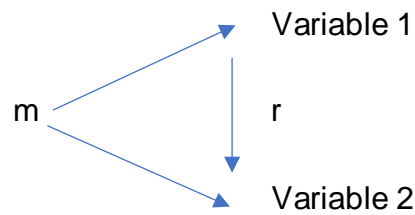
III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

El análisis propuesto sigue un tipo básico, el que se define por Mamani (2019), como los análisis que buscan conseguir conocimiento teórico acerca de un tema específico, sin la aplicación directa en la práctica que permita la solución del problema identificado. De este modo, al realizar el estudio del efecto de la motivación institucional en el compromiso empresarial se busca un aporte teórico puro, sin un plan de aplicación dentro de la organización estudiada, por lo cual se sigue un estudio básico.

La indagación desarrollada, a su vez obedece a un alcance correlacional, es cual se define por Arias et al. (2022), como los análisis enfocados a identificar el vínculo que se presenta entre dos o más variables de estudio, considerando a una o más de estas como independientes y explicativas, estudiando su efecto sobre una o más que se comportan como dependientes o explicadas. De tal modo, al identificar la influencia de la motivación laboral en el compromiso empresarial, se realiza un estudio de correlación entre las variables y dimensiones señaladas, siguiendo por tanto el alcance correlacional.

El estudio propuesto sigue, a su vez, un enfoque de nivel cuantitativo, el cual según Hernández y Mendoza (2018), como los análisis que emplean datos numéricos, siendo procesados mediante la estadística descriptiva para obtener resultados precisos que se hallen en forma de ratios, parámetros, tasas u otros valores numéricos exactos. Así, dado que se emplea la escala de Likert para la medición de las dos variables, siendo está definida por Canto et al. (2020), como una escala categórica que permite brindar valores ordinales a variables de naturaleza cualitativa, siendo que estos valores se reflejan en números naturales que pueden ser analizados mediante un análisis estadístico adecuado. Por tanto, este análisis requiere seguir los procedimientos definidos para investigaciones cuantitativas



Dónde:

m= Muestra de estudio

Variable 1= Motivación Laboral.

Variable 2= Compromiso Organizacional.

R=Relación de las variables 1 y 2

Así mismo, la indagación planteada se desarrolla bajo un diseño no experimental de corte transaccional, siendo que Romero et al, (2021), señalan que las indagaciones de diseño no experimental son aquellas en las que no se hace variación de las variables es decir no se manipulan si sufren alteración intencionada dentro del estudio para aislar su efecto sobre otra u otras, sino que se analizan estas en sus valores y contexto natural. Así mismo, los estudios de corte transaccional son aquellas que analizan las variables en un único periodo de tiempo, sin verificar las tendencias o evoluciones de estas entre periodos. Así, al no modificar de manera alguna la situación de la motivación de los trabajadores o su compromiso y realizar el estudio únicamente en el año 2023, se sigue el diseño no experimental de corte transaccional.

3.2. Variables y Operacionalización

Se consideran en el progreso de la presente indagación las siguientes variables e indicadores.

Variable independiente: Compromiso organizacional (Cuantitativa)

Definición Conceptual: Nivel de identificación que siente un colaborador con relación a una institución en específico y con el logro de su visión institucional y sus objetivos (Puma y Estrada, 2020).

Dimensiones

- a. Identificación.
- b. Membresía
- c. Lealtad.

Variable dependiente: Motivación laboral (Cuantitativa)

Definición Conceptual: Acervo de energías originadas en el interior y exterior de una persona y que la orientan a empezar una conducta vinculada a las labores desarrolladas, dada la dirección requerida, su intensidad, el periodo que dura y su forma 15.

Dimensiones

- a. Reconocimiento.
- b. Logro.
- c. Progreso.
- d. Crecimiento personal.
- e. Responsabilidad.
- f. Reto profesional.

3.3. Población. Muestra y Muestreo

Es indispensable mencionar a la unidad de análisis, ya que referencia a

la entidad o nivel de observación que se examina en una investigación. Puede tratarse de un sujeto, un conjunto, una institución u otra entidad que sea sujeto de análisis. La unidad de análisis de la investigación a la empresa Vasber Contratistas E.I.R.L.

La población se define por Condori (2020), como la totalidad de elementos que pueden ser incluidos en el análisis de una problemática, dado se cumplen con criterios de inclusión que aseguran que estos son capaces de brindar información relevante sobre la realidad objetivo del estudio.

Los criterios de exclusión son términos, atributos o situaciones que dificultan la inclusión de un individuo en un estudio. Estas pautas se definen para resguardar la seguridad y el bienestar de los participantes, así como para prevenir que elementos externos alteren los resultados. En este sentido no se consideró al colaborador que se encuentra con un estado de salud deficiente o que ya no labore en la compañía Vasber Contratistas E.I.R.L.

Los criterios de inclusión son condiciones específicas que los participantes deben satisfacer para ser parte de un estudio. Estos requisitos se establecen para garantizar la representatividad de la muestra y la relevancia de los resultados para la población objetivo. En este sentido se consideró al colaborador de la compañía Vasber Contratistas E.I.R.L. De esta manera, la población de la investigación son los 20 colaboradores de la compañía Vasber Contratistas E.I.R.L., Bagua 2023.

La muestra es definida por Robles (2019), como la cifra de elementos representativos de toda la población, sobre la cual puede desarrollarse inferencias estadísticas acerca de la población total del estudio. De este modo, la muestra del presente análisis se halla constituida por los 20 empleados de la empresa Vasber Contratistas E.I.R.L., Bagua 2023.

El muestro de acuerdo a Hernández (2021), indica que el muestreo no probabilístico a conveniencia, es aquella en donde el que realiza la investigación elige de acuerdo al grado de su conveniencia lo que le permite escoger de manera

autoritaria el número de copartícipes que existirá en el estudio, es decir los participantes. Esta conveniencia se da por la facilidad de conseguir a estos sujetos de estudio, es decir por el acceso disponible en la organización en el presente estudio.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Como instrumento presenta el cuestionario, el cual es definido por Barrios y Delgado (2020), como el documento físico en el cual se plasman las preguntas de la encuesta y permite su aplicación directa a la muestra del análisis. Así, en el desarrollo de la actual indagación se desarrollarán dos cuestionarios, aplicados cada uno para la medición de cada variable del estudio.

Para la realización de la actual indagación se consideró la técnica en recojo de datos la encuesta, la cual es definida por Feria et al. (2020), como una agrupación de preguntas cerradas que permiten la recopilación de información detallada y bajo una escala predeterminada, siendo de gran utilidad para las indagaciones cuantitativas. Así, dado el tipo de investigación desarrollada, se escoge esta técnica para la recolección de información detallada sobre el tema.

Para determinar la validez del cuestionario La validez de un cuestionario se relaciona con su habilidad para medir con precisión y confiabilidad lo que se pretende evaluar. Esto implica que las preguntas formuladas sean pertinentes y adecuadas para evaluar el concepto o variable en estudio, garantizando resultados fiables, se ha aplicado la opinión de 3 expertos que brindan su opinión aprobatoria acerca de que las interrogantes incluidas en la encuesta son idóneas para recabar información relacionada al tema seleccionado desde un punto de vista teórico y doctrinario.

La fiabilidad se relaciona con la consistencia y confiabilidad de los datos, resultados o mediciones, resaltando la habilidad de un sistema para operar adecuadamente bajo condiciones específicas durante un periodo determinado. Cabe mencionar que la fiabilidad es fundamental en la evaluación y diseño de

experimentos, encuestas y pruebas. Se llevó a cabo una prueba piloto para analizar la confiabilidad del instrumento en la investigación, utilizando el coeficiente alfa de Cronbach para evaluar la consistencia de las preguntas, con datos provenientes de 20 participantes, en el cual el instrumento motivación laboral la fiabilidad es del 0.802 y del desempeño Organizacional es del 0.938.

3.5. Procedimientos

Para la realización del presente análisis se requirió permiso a los directivos de la empresa objetivo del estudio, de manera que se pudiera aplicar la herramienta de acopio de datos a la muestra predeterminada sin que esto afectase la realización de sus labores cotidianas o las funciones llevadas a cabo al interior de la institución.

De esta manera, se procedió a la aplicación individual del cuestionario a la muestra de estudio. Posteriormente se empleó el software Microsoft Excel para la organización y estructuración de los datos recogidos, siendo posteriormente transferidos al programa estadístico SPSS versión 27, por medio del cual se procedió a desarrollar el análisis estadístico descriptivo del estudio.

3.6. Métodos de análisis de datos

Empleando el software estadístico SPSS, se realizó un análisis de normalidad de los datos, para verificar si estos siguen una distribución paramétrica o no, de modo que se pudo seleccionar el método óptimo del cálculo de correlación entre dimensiones y variables, siendo el Rho de Spearman en distribuciones no normales o no paramétricas, dentro de la presente investigación.

Una vez identificada la prueba de correlación adecuada para las distribuciones observadas, se procedió a desarrollar ésta en las variables y dimensiones de acuerdo a los objetivos del estudio, respondiendo a cada uno de estos, de modo que se obtenga información adecuada para la obtención de conclusiones y recomendaciones consistentes y óptimas.

3.7. Aspectos éticos

En el desarrollo del actual análisis se han seguido los siguientes principios éticos y morales directrices de la investigación científica de acuerdo a Sánchez, et al. (2021):

Beneficencia y no maledicencia: El estudio busca en todo momento un objetivo benéfico para la sociedad en su conjunto, sin buscar bajo ninguna circunstancia realizar daño alguno a un grupo de personas o persona o, por cualquier razón (Sánchez, et al., 2021).

Principio de rigor científico: La presente indagación busca en todo momento la obtención de información que tenga un fundamento científico y cuya aplicación se halle respaldada en teorías científicas preexistentes verificadas fehacientemente, siguiendo procedimientos adecuados en el procesamiento de datos, apoyados tanto en evidencia empírica previa como en el acervo de conocimientos existentes, asegurando que los halagos efectúen con elevados estándares de calidad (Sánchez, et al., 2021).

Principio de justicia: En el desarrollo de la presente indagación se respetó la dignidad de todos los participantes que apoyaron a su realización, no realizando acto alguno de discriminación, faltas al valor intrínseco de cada persona o actos de injusticia alguno, por ningún motivo, ya sea de etnia, idioma, religión, sexo, orientación sexual, identidad de género, ideología política, condición socioeconómica, léxico empleado, o de cualquier otro tipo (Sánchez, et al., 2021).

Principio de veracidad: Los datos y resultados que se presentan en el estudio propuesto reflejan únicamente la realidad, recopilándose directamente de la muestra de estudio y no siendo manipulada de ninguna manera, de modo que los hallazgos y conclusiones expresan fidedignamente la situación de la problemática analizada de manera imparcial (Sánchez, et al., 2021).

IV. RESULTADOS

Tabla 1

Relación entre motivación laboral y compromiso organizacional.

Correlaciones			Motivación Laboral	Compromiso Organizacional
Rho de Spearman	Motivación Laboral	Coef. de correlación	1,000	,856**
		Sign.	.	,000
		Núm.	20	20
	Compromiso Organizacional	Coef. de correlación	,856**	1,000
		Sign.	,000	.
		Núm.	20	20

Nota. Realizado por parte del investigador de los datos tomados de la técnica.

Con respecto al objetivo general, en la tabla 1 se obtuvo como resultado que la relación entre las variables motivación laboral y compromiso organizacional arrojó un valor igual a 0.856 y fue categorizado como un alto nivel de correlación entre ambas variables donde a medida que se presente una mayor motivación laboral entonces habrá un mayor compromiso. Por el nivel de significación bilateral obtenido que es menor al valor 0.05, se procedió a aceptar la hipótesis alterna y a rechazar la hipótesis nula donde no se establece la correlación entre ambas variables.

Tabla 2

Correlación entre Motivación laboral e Identificación

Correlaciones			Motivación Laboral	Identificación
Rho de Spearman	Motivación Laboral	Coef. de correlación	1,000	,941**

	Sign.	.	,000
	Núm.	20	20
Identificación	Coef. de correlación	,941**	1,000
	Sign.	,000	.
	Núm.	20	20

Nota. Realizado por parte del investigador de los datos tomados de la técnica.

Con respecto al primer objetivo específico, en la tabla 2 se obtuvo como resultado que la relación entre las variables motivación laboral y la dimensión identificación arrojó un valor igual a 0.941 y fue categorizado como un alto nivel alto de correlación entre ambos elementos donde a medida que se presente una mayor motivación laboral entonces habrá un mayor nivel de identificación. Por el nivel de significación bilateral obtenido que es menor al valor 0.05, se procedió a aceptar la hipótesis alterna y a rechazar la hipótesis nula donde no se establece la correlación entre ambas variables.

Tabla 3

Correlación entre Motivación Laboral y Membresía

		Correlaciones		
			Motivación Laboral	Membresía
Rho de Spearman	Motivación Laboral	Coef. de correlación	1,000	,983**
		Sign.	.	,000
		Núm.	20	20
	Membresía	Coef. de correlación	,983**	1,000
		Sign.	,000	.
		Núm.	20	20

Nota. Realizado por parte del investigador de los datos tomados de la técnica.

Con respecto al segundo objetivo específico, en la tabla 2 se obtuvo como resultado que la relación entre las variables motivación laboral y la dimensión membresía arrojó un valor igual a 0.983 y fue categorizado como un alto nivel alto de correlación entre ambos elementos donde a medida que se presente una mayor

motivación laboral entonces habrá un mayor nivel de membresía o identificación. Por el nivel de significación bilateral obtenido que es menor al valor 0.05, se procede a aceptar la hipótesis alterna y a rechazar la hipótesis nula donde no se establece la correlación entre ambos elementos.

Tabla 4

Correlación entre Motivación Laboral y Lealtad

Correlaciones				
			Motivación Laboral	Lealtad
Rho de Spearman	Motivación Laboral	Coef. de correlación	1,000	,635**
		Sign.	.	,003
		Núm.	20	20
	Lealtad	Coef. de correlación	,635**	1,000
		Sign.	,003	.
		Núm.	20	20

Nota. Realizado por parte del investigador de los datos tomados de la técnica.

Con respecto al tercer objetivo específico, en la tabla 3 se obtuvo como resultado que la relación entre las variables motivación laboral y la dimensión lealtad arroja un valor igual a 0.635 y fue categorizado como un alto nivel medio de correlación entre ambos elementos donde a medida que se presente una mayor motivación laboral entonces habrá un mayor nivel de lealtad en el empleado. Por el nivel de significación bilateral obtenido que es menor al valor 0.05, se procedió a aceptar la hipótesis alterna y a rechazar la hipótesis nula donde no se establece la correlación entre ambos elementos.

Tabla 5

Prueba de Normalidad

Pruebas de normalidad					
Kolmogorov-Smirnov^a			Shapiro-Wilk		
Estad.	Gr.L	Sign.	Estad.	Gr.L	Sign.

D1:						
Reconocimiento	,318	20	,000	,709	20	,000
D2: Logro	,428	20	,000	,658	20	,000
D3: Progreso	,391	20	,000	,691	20	,000
D4: Crecimiento Personal	,281	20	,000	,844	20	,004
D5: Responsabilidad	,269	20	,001	,817	20	,002
D6: Reto Profesional	,416	20	,000	,610	20	,000
MOTIVACIÓN LABORAL	,214	20	,017	,817	20	,002
D1: Identificación	,202	20	,032	,900	20	,041
D2: Membresía	,325	20	,000	,592	20	,000
D3: Lealtad	,337	20	,000	,669	20	,000
COMPROMISO ORGANIZACIONAL	,241	20	,003	,891	20	,028

Nota. Realizado por parte del investigador de los datos tomados de la técnica.

En la tabla 5 como parte de la prueba de normalidad, se obtuvo que tanto para las dimensiones como para las variables, la significancia tiene cifras las cuales se encuentran por debajo del valor promedio (valor < 0.05), lo que llevo a aceptar la hipótesis alterna y rechazar la hipótesis nula, lo que quiere decir, que las respuestas recogidas con el cuestionario, no cuentan con una distribución normal, lo que conlleva que para el estudio, se utilizó el coeficiente de correlación el cual es el idóneo para distribuciones que son no paramétricas, por lo cual él que pudo seleccionarse fue el coeficiente de Rho de Spearman.

V. DISCUSIÓN

Se comprobó la hipótesis general donde existe relación significativa entre la motivación laboral y el compromiso organizacional en los colaboradores de la empresa Vasber Contratistas E.I.R.L., 2023, ya que la contrastación de hipótesis

arrojó un p valor de 0.000 siendo este menor al criterio establecido del 5%, estos resultados son similares al de 6, quien determinó la relación que existía entre la motivación laboral y el compromiso organizacional en una empresa en Trujillo, así el resultado de la contrastación de su hipótesis p valor fue 0.010 menor al criterio establecido 0.050 así mismo explica que el resultado del instrumento manifestaba que la motivación de los colaboradores de la empresa analizada reflejaban un resultado bajo referente al compromiso de los mismos, por lo cual aplicar estrategias y políticas eficiente para aumentar esta variable era necesariamente imperativo. Así mismo cabe recomendar que la motivación es una herramienta que se puede utilizar a lo largo de toda la cadena operativa es decir con cada uno de los colaboradores y también hace que estos obtengan un índice de productividad mayor, crea y genera alianzas mucho más fuertes entre colaboradores y gerentes entre las distintas líneas organizacionales, refuerza la comunicación para que esta sea más fluida, premia de manera correcta el esfuerzo del empleado y hace mucho más llevadera la carga laboral.

En el estudio se confirmó una relación significativa entre la motivación laboral y el compromiso organizacional en los empleados de Vasber Contratistas E.I.R.L. Esto destaca la importancia de implementar estrategias efectivas para aumentar la motivación y el compromiso en el trabajo. La motivación se presenta como una herramienta clave para mejorar la productividad, fortalecer las relaciones entre compañeros y líderes, y facilitar una comunicación más efectiva. Estos aspectos pueden mejorar la experiencia laboral y la eficiencia general de la organización. Por lo tanto, es crucial invertir en políticas y prácticas que fomenten la motivación y el compromiso entre los colaboradores.

Con respecto a la primera hipótesis específica se propuso; existe relación significativa entre motivación laboral y la identificación de los colaboradores de la empresa Vasber Contratistas E.I.R.L., 2023. donde el resultado del p valor es 0.000 el cual no supera el 0.050 del criterio establecido, para confirmar esta afirmación se realizó spearman obteniendo como resultado 0.941, por otro lado se obtuvo los resultados del instrumento aplicado a la muestra de estudio, el cual demuestra que la dimensión identificación se encuentra en un nivel bajo con un 50% de respuesta

por parte de los colaboradores de la empresa, respuestas similares al estudio de Rodríguez et al. 2 en su estudio donde analizó la dimensión identificación con la motivación laboral, resultando un p valor de 0.000 menor al criterio establecido sin embargo los resultados de su instrumento arrojó un nivel bajo respecto a la identificación que sentían los colaboradores con la marca, esto denota que los colaboradores poseen una percepción baja frente a la identificación con la organización debido a la falta de motivación, factor indispensable en las organizaciones actuales, se recomienda reforzamiento de acciones enfocadas por la motivación, el esfuerzo bien recompensado, propiciar el amor al trabajo, las buenas prestaciones, el interés que a la empresa hacia el colaborador y muchas herramientas que hacen factible que cada trabajador proyecte una imagen clara y buena de la empresa, por ello es imprescindible no dejar de lado este elemento que hace beneficioso sobre todo a cada marca o institución acrecentando el servicio y la buena imagen de cada organismo.

El estudio ha confirmado una relación significativa entre la motivación laboral y la identificación de los empleados con Vasber Contratistas E.I.R.L. en 2023, respaldada por el análisis estadístico. Sin embargo, se observa que la identificación de los empleados con la empresa es baja. Por lo tanto, se recomienda implementar estrategias para aumentar la motivación y mejorar la percepción de los empleados hacia la organización. Estas estrategias pueden incluir reconocimiento por el esfuerzo, fomento de la pasión por el trabajo y ofrecimiento de beneficios atractivos, entre otras acciones, con el objetivo de mejorar la imagen y el servicio de la empresa.

Con referencia a la segunda hipótesis específica se estableció que existe relación significativa entre motivación laboral y la membresía de los colaboradores de la empresa Vasber Contratistas E.I.R.L., 2023., el resultado nos señala que efectivamente existe relación ya que el p valor 0.000 no supera el 0.050 del criterio preestablecido, para confirmar esta afirmación se realizó spearman obteniendo como resultado 0.983, del mismo modo se obtuvo los resultados de la técnica por medio del instrumento aplicado a la muestra de estudio, el cual demuestra que la dimensión membresía se encuentra en un bajo nivel con un 55%, es decir los

colaboradores poseen una percepción baja frente a la membresía lo que significa que están en dichos puestos laborales a causa de una necesidad de empleo así mismo se encuentran en la búsqueda de una permanencia en el lugar de trabajo. La relación existente proyecta una similitud con la investigación de Santamaria y Ojeda 11, en la cual concluye que los resultados del instrumento los trabajadores se encuentran laborando en la empresa por la necesidad del empleo, esto a pesar de que la paga no es buena, pero la falta de empleo empuja a muchos colaboradores a asumir responsabilidades en empresas las cuales no facilitan la comunicación, entendimiento y desarrollo de capacidades de sus empleados. Se recomienda que los encargados verifiquen las capacidades y habilidades de cada trabajador, enfocándose no sólo en números laborales sino en aspectos intrínsecos que generen valor.

En el estudio se ha confirmado una relación importante entre la motivación en el trabajo y la pertenencia de los empleados a Vasber Contratistas E.I.R.L. en 2023, respaldada por datos estadísticos con un valor p de 0.000, lo que indica una correlación significativa. Sin embargo, se observa que la identificación de los empleados con la empresa es baja, con solo un 55% de ellos identificándose con la organización. Esto sugiere que muchos empleados podrían estar trabajando por necesidad económica y buscando estabilidad laboral. Esta situación es consistente con investigaciones previas que indican que algunos empleados permanecen en sus trabajos por necesidad económica, a pesar de sentir insatisfacción con la remuneración y las condiciones laborales. Se recomienda a la empresa evaluar las habilidades y capacidades de sus empleados, centrándose en aspectos más allá de los resultados laborales para crear un entorno laboral más satisfactorio y valorado por sus empleados.

En cuanto a la tercera hipótesis específica; existe relación significativa entre motivación laboral y la lealtad de los colaboradores de la empresa Vasber Contratistas E.I.R.L., 2023, los resultados reportan una relación significativa ya que el resultado de contrastación de la hipótesis p valor es 0.003 la cual no supera los 0.005, lo que lleva a aceptar la H alterna y rechazar la H nula por el criterio establecido, además para confirmar esta relación se aplicó Spearman lo que generó

como resultante 0.635, del mismo modo se obtuvo los resultados de la técnica propuesta mediante el instrumento aplicado a la muestra de estudio, el cual demuestra que la dimensión lealtad tiene una calificación de 65% en nivel medio como resultado preponderante así mismo las respuestas de los colaboradores revelan un 35% en nivel bajo esta similitud se puede encontrar en el informe de investigación de Cravero y matos (2022) donde demostró que los esfuerzos que realice la organización, son fundamentales para poder generar lealtad con el cliente interno, es decir con los colaboradores internamente de la organización, es por ello que se recomienda que los objetivos deben ir enfocados en satisfacer no sólo al cliente externo sino también motivar a tus colaboradores para generar confianza, lealtad e incluso mejores índices de productividad.

En el estudio se ha confirmado una relación significativa entre la motivación laboral y la fidelidad de los empleados de Vasber Contratistas E.I.R.L. en 2023. Los resultados muestran una correlación importante, respaldada por un valor p de 0.003, lo que indica que la hipótesis alternativa es válida en lugar de la hipótesis nula. El análisis de Spearman refuerza esta relación, con un coeficiente de 0.635. La evaluación de la fidelidad revela que el 65% de los empleados tiene un nivel medio, mientras que el 35% tiene un nivel bajo. Estos resultados coinciden con investigaciones previas que resaltan la importancia de los esfuerzos de la empresa para fomentar la fidelidad entre sus empleados. Se recomienda que la empresa se centre en satisfacer tanto a sus clientes externos como internos, ya que motivar a los empleados puede generar confianza, fidelidad y una mayor productividad.

VI. CONCLUSIONES

Con respecto a la hipótesis general, los resultados obtenidos arrojaron un valor de correlación igual a 0.856 y fue categorizado como un alto nivel alto de correlación entre las variables motivación laboral y compromiso organizacional donde a medida que se presente una mayor motivación laboral entonces habrá un mayor compromiso. Por el nivel de significación bilateral obtenido que es menor al valor 0.05, se procedió a aceptar la hipótesis alterna y a rechazar la hipótesis nula

donde no se establece la relación estadística entre las variables motivación laboral y compromiso organizacional.

Con respecto al primer objetivo específico, los resultados obtenidos arrojaron un valor de correlación igual a 0.941 y fue categorizado como un alto nivel alto de correlación entre la variable motivación laboral y la dimensión identificación donde a medida que se presente una mayor motivación laboral entonces habrá un mayor nivel de identificación. Por el nivel de significación bilateral obtenido que es menor al valor 0.05, se procedió a aceptar la hipótesis alterna y a rechazar la hipótesis nula donde no se establece la relación estadística entre la motivación laboral y la dimensión identificación.

Con respecto al segundo objetivo específico, los resultados obtenidos arrojaron un valor de correlación igual a 0.983 y fue categorizado como un alto nivel alto de correlación entre la variable motivación laboral y la dimensión membresía donde a medida que se presente una mayor motivación laboral entonces habrá un mayor nivel de membresía o identificación. Por el nivel de significación bilateral obtenido que es menor al valor 0.05, se procede a aceptar la hipótesis alterna y a rechazar la hipótesis nula donde no se establece la correlación entre la motivación laboral y la dimensión membresía.

Con respecto al tercer objetivo específico, los resultados obtenidos arrojaron un valor de correlación igual a 0.635 y fue categorizado como un alto nivel medio de correlación entre la variable motivación laboral y dimensión lealtad donde a medida que se presente una mayor motivación laboral entonces habrá un mayor nivel de lealtad en el empleado. Por el nivel de significación bilateral obtenido que es menor al valor 0.05, se procedió a aceptar la hipótesis alterna y a rechazar la hipótesis nula donde no se establece la correlación entre la motivación laboral y la dimensión lealtad.

VII. RECOMENDACIONES

Con respecto a la hipótesis general, se recomienda al personal directivo de la

empresa Vasber Contratistas E.I.R.L, fomentar de manera activa el desarrollo de habilidades entre los empleados, así mismo establecer de manera clara y precisa las metas organizacionales, que sean alcanzables para su ejecución, de igual manera recompensar el buen trabajo ya sea por reconocimientos monetarios y no monetarios, como agradecimientos, celebraciones, bonos, vacaciones, cenas de integración, dinámicas, etc.

Con respecto al primer objetivo específico, se recomienda al personal directivo de la empresa Vasber Contratistas E.I.R.L, promover el desarrollo de actividades grupales como talleres y capacitaciones que fomenten la identificación y sentido de pertenencia del empleado con su empresa, de tal manera que la cohesión grupal ayude a promover el buen desempeño del empleado y el buen ambiente laboral del negocio.

Con respecto al segundo objetivo específico, se recomienda al personal directivo de la empresa Vasber Contratistas E.I.R.L, promover la participación activa del empleado en propuestas de mejora, así como su escucha activa sobre sus posibles mejoras para proyectos que ya se estén en ejecución, de tal manera que el trabajador se sienta escuchado y apreciado, fomentándose así su sentido de membresía y permanencia.

Con respecto al tercer objetivo específico, se recomienda al personal directivo de la empresa Vasber Contratistas E.I.R.L, promover el sentido de lealtad del empleado, mediante el desarrollo de actividades de reconocimiento de logros y esfuerzo grupales e individuales, y la entrega de premios económicos por el buen desempeño.

REFERENCIAS

- Chen, CA. (2022). Employee Work Motivation. In: Farazmand, A. (eds) Global Encyclopedia of Public Administration, Public Policy, and Governance. Springer, Cham. https://doi.org/10.1007/978-3-030-66252-3_2560
- ARREOLA BRAVO, Francisco Moisés; CANIZALES RODRÍGUEZ, Jesús Manuel. Identidad y compromiso organizacional en empleados de la empresa familiar mediana de Mazatlán, Sinaloa. **CIENCIA ergo-sum**, [S.l.], v. 30, n. 1, mar. 2023. ISSN 2395-8782. Disponible en: <<https://cienciaergosum.uaemex.mx/article/view/16721>>. Fecha de acceso: 09 mar. 2024 doi: <https://doi.org/10.30878/ces.v30n1a2>.
- Arias, J., Holgado, J., Tafur, T., y Vasquez, M. (2022). Metodología de la Investigación. 1era Edición. Editorial : Instituto Universitario de Innovación Ciencia y Tecnología Inudi Perú S.A.C. Perú: Puno.
- ARIAS MONTOYA, L., PORTILLA DE ARIAS, L. M., & VILLA MONTOYA, C. L. (2008). El desarrollo personal en el proceso de crecimiento individual. *Scientia Et Technica*, XIV(40), 117-119.
- Ayala, C. (2018). Compromiso organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa OPEMIP S.A.C. Arequipa, 2019. Universidad Tecnológica del Perú.
- Barrios González, Erika & Delgado Sánchez, Ulises. (2020). Diseño y validación del cuestionario "Actitud hacia la investigación en estudiantes universitarios". *Revista Innova Educación*. 2. 280-302.
- Bora Ly. (2024). Inclusion leadership and employee work engagement: The role of organizational commitment in Cambodian public organization. *Asia Pacific*

<https://doi.org/10.1016/j.apmr.2023.06.003>

Cáceres Mir. www.linkedin.com. [Online].; 2019. Disponible en: <https://www.linkedin.com/pulse/10-caracter%C3%ADsticas-de-la-motivaci%C3%B3n-laboral-coach-mario-c%C3%A1ceres-mir/?originalSubdomain=es>.

Gante, Guadalupe & Sosa-Gonzalez, Wadi-Elim & Bautista-Ortega, Jaime & Castillo, Escobar & Fernández, Alberto. (2020). Escala de Likert: Una alternativa para elaborar e interpretar un instrumento de percepción social.

Calero, A. (2021). Motivación laboral y compromiso organizacional en personal operativo de una empresa de servicios del distrito de Surco. Universidad Autónoma del Perú.

Cerdan, B. (2023) Motivación laboral y compromiso organizacional en colaboradores de una empresa retail en Chimbote. Universidad Autónoma del Perú.

Coronado-Guzmán, G., Valdivia-Velasco, M., Aguilera-Dávila, A., & Alvarado-Carrillo, A. (2020). Compromiso Organizacional: Antecedentes y Consecuencias. *Conciencia Tecnológica*, (60).

Chávez. www.ceupe.com. [Online].; 2023. Disponible en: <https://www.ceupe.com/blog/motivacion-laboral.html>.

Chisco, M., Díaz, W., Martínez, M., y Ortiz (2022). Diseño de una propuesta para disminuir la rotación del personal operativo en la empresa Empollacol S.A. Universidad Piloto de Colombia.

Chóez-López, M.E., & Vélez-Mendoza, L.P. (2021). Motivación laboral y su relación con el nivel de compromiso organizacional en las escuelas de conducción.

- Condori-Ojeda, Porfirio (2020). Universo, población y muestra. Curso Taller.
- Cravero Sánchez, O y Matos Rios, K. (2022). El marketing interno y la lealtad en los colaboradores de un banco comercial que participaron en el concurso “La nueva genialidad”. Universidad San Ignacio de Loyola.
- Escobar J. Alertan que dos de cada diez empleados en Colombia se sienten desmotivados en los trabajos. Revista Infobae. 2023; 4(8).
- Feria, H., Matilla, M., y Mantecón, L. (2023). La entrevista y la encuesta: ¿métodos o técnicas de indagación empírica? Revista Didascálica: D&E. Publicación del CEPUT- Las Tunas, Cuba. Vol. XI. Año 2020. Número 3, julio-septiembre, 62 – 79.
- Flores-Carretero, E. (s.f).7 técnicas para impulsar la motivación laboral y aumentar la productividad. Recuperado desde https://www.ieie.eu/la-motivacion-laboral/#Escucha_las_sugerencias_de_los_empleados_en_pro_del_bienestar_organizacional.
- Gallardo, K. (2021). Compromiso organizacional y motivación laboran en los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Casa Grande. Universidad Cesar Vallejo. Perú.
- Henao, M., y Sendoya, J. (2019). Motivación de los profesionales prestadores de servicios en la empresa consultora FS Proyectos de Ingeniería S.A. Universidad CES. Colombia.
- Hernández González. <http://scielo.sld.cu/>. [Online].; 2021. Disponible en: http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-21252021000300002.
- Hernández, R., y Mendoza, C. (2018). Metodología de la investigación: Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta. 2da edición. Mc Graw-Hill: Mexico.

- Liñan, J., y Rodriguez, F. (2022). La motivación extrínseca como estrategia de gestión en el desempeño de los empleados del sector financiero, Lima 2021. Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas. Lima: Perú.
- Macías García, E. K., & Vanga Arvelo, M. G. (2021). Clima organizacional y motivación laboral como insumos para planes de mejora institucional. *Revista Venezolana De Gerencia*, 26(94), 548-567. <https://doi.org/10.52080/rvgluzv26n94.6>
- Mamani Ortiz, Yercin. (2021). Introducción a la metodología de la investigación 2021. Recuperado desde https://www.researchgate.net/publication/353246749_INTRODUCCION_A_L_A_METODOLOGIA_DE_LA_INVESTIGACION_2021
- Mamani-Guzmán, C., Palacios-Sarmiento, T. Y., Priori-Flores, M. B., & Tellez-Pérez, A. (2023). Compromiso organizacional, satisfacción laboral, y su repercusión en el desempeño del personal. *INNOVA Research Journal*, 8(1), 153–172. <https://doi.org/10.33890/innova.v8.n1.2023.2219>
- Meyer, Allen N. A (2016). A three-Component Conceptualization of Organizational Commitment. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*. 6. 10.6007/IJARBSS/v6-i12/2464.
- Ministerio de ciencia e Innovación (2022). La motivación laboral: ¿Qué es y cómo implementarla?. Recuperado desde <https://www.up-spain.com/blog/la-motivacion-laboral-que-es-y-como-implementarla/>.
- Nieves Zubillaga, I. C., (2013). Desarrollo profesional y puesto de trabajo. *Observatorio Laboral Revista Venezolana*, 6(11), 111-137.
- Nina-Cuchillo, J., y Nina-Cuchillo, E. (2021). Análisis de Confiabilidad: Cálculo del

Coeficiente Alfa de Cronbach usando el software SPSS. ACADEMIA accelerating the worlds research. 2021. https://doi.org/10.1007/978-3-030-66252-3_2560

González-Olaechea Franco, J. (2016). La Organización Internacional del Trabajo, Logros y Retos.

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

Puma, Miguel. (2020). La motivación laboral y el compromiso organizacional. *Ciencia y Desarrollo*. 23. 45. 10.21503/cyd.v23i3.2141.

Rivas, A. R. (2018) La motivación laboral como un detonante para el mejor desempeño en las pequeñas empresas de la ciudad de Puebla. Retrieved from: <https://hdl.handle.net/20.500.12371/925>.

Robbins S. (2009). *Comportamiento organizacional*. 13 edición. Editorial Pearson Educación: México.

Robles BF. Población y muestra. *Pueblo continente*. 2019; 30(1): p. 245-247.

Claire Rocha, Mariana, & Böhrt Pelaez, Mario Raul. (2004). Tres dimensiones del compromiso organizacional: Identificación, membresía y lealtad. *Ajayu Órgano de Difusión Científica del Departamento de Psicología UCBS*, 2(1), 77-83. Recuperado en 09 de marzo de 2024, de http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2077-21612004000100008&lng=es&tlng=es.

Ríos, Luis & Zavaleta, Héctor & Herencia, César. (2020). Aprendizajes basados en retos en la formación previa y continua de estudiantes de pedagogía para educación básica alternativa. *Revista EDUCA UMCH*. 16. 13.

10.35756/educaumch.202016.154.

- Rodríguez, A.M., Segura, X., Elzondo, M.D., Moreno, R.C., & Montalvo, J.M. (2020). Diagnóstico del impacto de la motivación laboral como medio para incrementar la productividad. Estudio de caso: Empresa TSR de Saltillo, Coahuila, México.
- Romero Urréa, H., Real Cotto, J. J., Ordoñez Sánchez, J. L., Gavino Díaz, G. E., & Saldarriaga, G. (2022). Metodología de la investigación. ACVENISPROH Académico. <https://doi.org/10.47606/ACVEN/ACLIB0017>
- Salvador Moreno, J. E. (2019). Compromiso Organizacional y Riesgos Psicosociales. Revista San Gregorio, 1(35). <https://doi.org/10.36097/rsan.v1i35.1107>
- Santamaría, J. (2020). Incidencia del clima organizacional en el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Datapro S.A. Universidad Andina Simón Bolívar. Ecuador.
- Seminario Unzueta R, Mallcco Ancalle S. Clima organizacional en los trabajadores del supermercado Plaza Vea – Ica, 2022. *Ágora Rev. Cient.* 2022; 09(01): 9-16. DOI: <https://doi.org/10.21679/201>
- Serang, S., Ritamariani, A., Kamase, J., & Gani, A. (2023). The Influence of Work Motivation, Compensation, and Work Procedures on Job Satisfaction and Field Extension Performance Family Planning in South Sulawesi. *International Journal of Professional Business Review (JPBReview)*, 8(5), 1–34. <https://doi.org/10.26668/businessreview/2023.v8i5.2180>
- Sherer, J., & Rohde, D. (2024). Organizational Commitment as a Mediator Between Organizational Climate and Employee Silence. *North American Journal of Psychology*, 26(1), 167–189.

Soria-Barreto, Karla, Zuniga-Jara, Sergio, & Contreras, Francoise. (2021). Empresas B en Latinoamérica: un estudio exploratorio sobre compromiso laboral. *Información tecnológica*, 32(3), 113-120. <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-07642021000300113>

Vidal Rischmoller, J. C. (2022). Compromiso organizacional de grupos etarios y su influencia en el desempeño laboral. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 6(3), 3600-3631. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i3.2487

ANEXOS

Anexo 01.

Operacionalización de variables

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensión	Indicadores	Escala de medición
Motivación laboral	Nivel de identificación que siente un colaborador con relación a una institución en específico y con el logro de su visión institucional y sus objetivos (Puma y Estrada, 2020).	Esta variable tiene como propósito identificar el sentimiento que tiene un colaborador con la institución por ello, se estudia en su identificación, membresía y lealtad.	Identificación	Creencias	Escala de Likert
				Propósitos	
				Objetivos	
			Membresía	Permanencia	
				Necesidad laboral	
			Lealtad	Respeto	
Cumplimiento					
Fidelidad					
Compromiso organizacional	Acervo de energías originadas en el interior y exterior de una persona y que la orientan a empezar una conducta	Esta variable se considera por la conducta que tiene la entidad con sus colaboradores en	Reconocimiento	Incentivos	Escala de Likert
				Gratitud	
				Aprecio	
			Logro	Deseo de logro	
				Conducta de logro	
				Deseo de superación	



	vinculada a las labores desarrolladas, dada la dirección requerida, su intensidad, el periodo que dura y su forma (Anchen, 2018).	cuanto al reconocimiento, logro, progreso, crecimiento personal, responsabilidad y reto profesional.	Progreso	Eficiencia	
				Oportunidades de crecimiento	
			Crecimiento personal	Relaciones interpersonales	
				Apoyo organizacional	
				Deseo de superioridad	
			Responsabilidad	Disposición a ayudar	
				Nivel de cumplimiento	
			Reto profesional	Desafíos laborales	
				Nuevos retos profesionales	

Matriz de consistencia

Matriz de Consistencia						
Tesis: Motivación laboral y compromiso organizacional en colaboradores de la empresa Vasber Contratistas E.I.R.L., Bagua 2023						
Problema	Objetivos	Hipótesis	Variable	Dimensiones	Indicadores	Metodología
General	General	General				Estudio Básico
¿Qué relación existe entre motivación laboral y el compromiso organizacional en los colaboradores de la empresa Vasber Contratistas E.I.R.L., 2023?	Determinar la relación que existe entre la motivación laboral y el compromiso organizacional en los colaboradores de la empresa Vasber Contratistas E.I.R.L., 2023.	Existe relación significativa entre la motivación laboral y el compromiso organizacional en los colaboradores de la empresa Vasber Contratistas E.I.R.L., 2023.	Motivación laboral	Reconocimiento	Incentivo	Tipo de Investigación
					Gratitud	
Aprecio	Correlacional					
Logro	Deseo de logro	Enfoque				
	Conducta de logro					
	Deseo de superación					
Progreso	Eficiencia	Cuantitativo				
	Oportunidades de crecimiento					
Crecimiento personal	Relaciones interpersonales	Diseño				
	Apoyo organizacional					
Deseo de superioridad	No experimental					
Responsabilidad	Disposición a ayudar					
¿Qué relación existe entre motivación laboral y la identificación de los colaboradores de la empresa Vasber Contratistas E.I.R.L., 2023?	Determinar la relación que existe entre motivación laboral y la identificación de los colaboradores de la empresa Vasber Contratistas E.I.R.L., 2023.	Existe relación significativa entre motivación laboral y la identificación de los colaboradores de la empresa Vasber Contratistas E.I.R.L., 2023.				
¿Qué relación existe entre motivación laboral y la	Establecer la relación que existe entre	Existe relación significativa entre				



membresía de los colaboradores de la empresa Vasber Contratistas E.I.R.L., 2023?	motivación laboral y la membresía de los colaboradores de la empresa Vasber Contratistas E.I.R.L., 2023	motivación laboral y la membresía de los colaboradores de la empresa Vasber Contratistas E.I.R.L., 2023.			Nivel de cumplimiento	
				Reto profesional	Desafíos laborales	
¿Qué relación existe entre motivación laboral y la lealtad de los colaboradores de la empresa Vasber Contratistas E.I.R.L., 2023?	Establecer la relación que existe entre motivación laboral y la lealtad de los colaboradores de la empresa Vasber Contratistas E.I.R.L., 2023.	Existe relación significativa entre motivación laboral y la lealtad de los colaboradores de la empresa Vasber Contratistas E.I.R.L., 2023.	Compromiso organizacional	Identificación	Creencias	Método de recojo de datos Encuesta
					Propósitos	
				Membresía	Objetivo	Instrumento
					Permanencia	
				Lealtad	Necesidad laboral	Cuestionario
					Respeto	
					Cumplimiento	
					Fidelidad	

Tesista: Luis Rueda

Anexo 02. Instrumento de investigación

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

CUESTIONARIO

Estimado colaborador(a), con la finalidad de determinar la motivación laboral y el compromiso organizacional en los colaboradores de la empresa VASBER Contratistas E.I.R.L. a continuación, se le presentan una serie de preguntas a las cuales deberá responder con total sinceridad.

Indicaciones	* Lea detenidamente y conteste cada una de estas preguntas de acuerdo a su realidad.								
	* Marque con una X cada recuadro según corresponda.								
Perfil del colaborador	Colaborador de la empresa VASBER Contratistas E.I.R.L.				Área Usuarios:	a.) Unidad de Arrendamiento y Ventas			
						b.) Unidad de Asesoría al cliente			
						c.) Unidad de Planeamiento y Presupuesto			
						d.) Unidad de Administración			
						e.) Unidad del Área legal			
						f.) Otros (as)			
	Sexo:	Masculino		Edad:					
		Femenino							
5. Siempre		4. Casi siempre		3. A veces		2. Casi Nunca		1. Nunca	

Variable I: MOTIVACIÓN LABORAL	N	CN	A	CS	S
DIMENSIONES	1	2	3	4	5
RECONOCIMIENTO					
1._ Existen incentivos al reconocimiento por su esfuerzo, tipo empleado del mes, condecoraciones, etc, que generen aprecio a su trabajo.					



2._ Agradecen sus acciones laborales realizadas con éxito.					
3._ Son apreciados sus conocimientos que sirven en sus acciones laborales del día a día.					
4._ Usted considera que son reconocidos los resultados de su trabajo diario que le generen gratitud a su labor.					
5._ Se realizan reuniones donde te reconocen frente a todos como parte de la gratitud empresarial.					
6._ Existen incentivos Monetarios, tipo aumentos de sueldo, bonos, viajes, etc.					
LOGRO					
7._ En la organización existe el deseo de logro al momento de cumplir con sus tareas.					
8._ Consideras que el ambiente laboral repercute en tu conducta de logro.					
9._ Existe la motivación necesaria para tener siempre un deseo de superación.					
PROGRESO					
10._ Te logras identificar como un colaborador eficiente, enfocado al cumplimiento de metas.					
11._ Generan las posibilidades y oportunidades para el desarrollo y crecimiento profesional.					
12._ En la empresa se realiza una evaluación gradual de tus objetivos y metas que permitan tu crecimiento profesional.					
13._ Se cuenta con lineamientos que evalúan tu progreso obtenido					



para el crecimiento en la línea de carrera.					
CRECIMIENTO PERSONAL					
14._ Se brinda el clima laboral adecuado para generar relaciones interpersonales.					
15.- Existe una relación cordial y adecuado con todas las áreas que genere una imagen positiva entre ustedes.					
16.- Existe un líder que motive y apoye a sus colaboradores mediante su acción para el cumplimiento de las metas.					
17.- Se realizan acciones que te motiven a poder superarte de manera personal.					
18.- Le brindan el apoyo necesario para superarse personalmente, como permisos por estudios, capacitaciones u otros.					
19.- , le brindan la oportunidad de ejercer diferentes tareas que lo hagan más capaz y generen habilidades personales como comunicación eficaz, solución de problemas o deseo de superioridad.					
RESPONSABILIDAD					
20. Se cumple con las normas propuestas por gerencia.					
21. Considera que se acata el nivel de cumplimiento en las metas propuestas.					
22. Usted considera que en la organización existe la disposición para ayudarse entre compañeros.					
RETO PROFESIONAL					
23. Existen desafíos propuestos por gerencia a nivel profesional.					
24. En la empresa o en su área respectiva, le proponen nuevos retos profesionales.					
25. Son diferentes las tareas diarias que lo desafían a mejorar profesionalmente.					



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

CUESTIONARIO

Estimado colaborador(a), con la finalidad de determinar la motivación laboral y el compromiso organizacional en los colaboradores de la empresa VASBER Contratistas E.I.R.L. a continuación, se le presentan una serie de preguntas a las cuales deberá responder con total sinceridad.

Indicaciones	* Lea detenidamente y conteste cada una de estas preguntas de acuerdo a su realidad.					
	* Marque con una X cada recuadro según corresponda.					
Perfil del colaborador	Colaborador de la empresa VASBER Contratistas E.I.R.L.			Área Usuaris:	a.) Administración del Talento Humano	
					b.) Unidad de Asesoría al Cliente	
					c.) Unidad de Planificación Estratégica	
					d.) Unidad de Administración	
					e.) Área Legal	
					f.) Otros (as)	
	Sexo:	Masculino			Edad:	
	Femenino					
5. Siempre		4. Casi siempre	3. A veces	2. Casi Nunca	1. Nunca	

Variable II: COMPROMISO ORGANIZACIONAL					N	CN	A	CS	S
DIMENSIONES					1	2	3	4	5
IDENTIFICACIÓN									
1.	En su área laboral existen creencias organizacionales arraigadas.								
2.	Cuentan con un propósito intrínseco que los ayude a motivarse cada día.								
3.	Se trazan objetivos de manera diaria para el cumplimiento								



de tareas.					
4. Cree que se siente identificado con el propósito de la organización.					
5. Respetan cada una de las creencias personales de cada colaborador.					
6. Implantan creencias institucionales que los distingan de la competencia, como algún saludo particular, frase o cultura que se identifique en la organización.					
7. Poseen un propósito único a largo plazo el cual los distinga y motive de manera grupal.					
8. Existe un compromiso organizacional que los empuje a cumplir Los objetivos trazados.					
9. Consideras que absolutamente todos en la empresa se sienten identificados con el objetivo.					
MEMBRESÍA					
10. Te consideras sujeto a un contrato que limita tu permanencia organizacional.					
11. Consideras que la permanencia profesional es una de tus aspiraciones, es decir desearías quedarte de manera indeterminada en la empresa.					
12. Crees que se permite al colaborador poder llegar a sus metas sin la necesidad del temor al despido.					
13. Se cuenta con la oportunidad de llegar a estar en un puesto permanente en la compañía.					



14. Consideras que te escogieron como parte fundamental de la organización o por necesidad laboral.					
15.- Consideras que el sueldo que aceptas es por una necesidad laboral o podrías conseguir algún empleo mejor.					
16.- Consideras que siempre serás útil y permanente para el trabajo que desempeñas.					
17. Sientes que eres reemplazable por algo o alguien en función al trabajo que desempeñas o eres totalmente necesario en la empresa.					
18. Usualmente te tomas tiempo de descanso, pides permiso o recurres a algún tiempo extemporáneo que te limite la permanencia de tus funciones.					
LEALTAD					
19. Te consideras fiel a la organización con respecto a las funciones que realizas.					
20. Si fueras un cliente nuevo y desearas que cumplan con tus necesidades, contratarías tu servicio.					
21. Trabajas con respeto en pro del crecimiento de la empresa para que se desarrolle exponencialmente.					
22. Tu labor se basa solo en cumplir con las tareas que se te asignan.					
23. Cumples más de lo que te piden porque te sientes realmente comprometido con la marca.					
24. Respetas el nombre de la organización dentro o fuera de la misma.					
25. Tus acciones forman parte de la fidelización de los clientes.					

Anexo 03. Carta de autorización



Universidad
César Vallejo

"Año de la unidad, la paz y el desarrollo"

Chiclayo, 16 de junio del 2023

Señor(a)
MIGUEL DAVID VASQUEZ BERRIOS
REPRESENTANTE LEGAL (GERENTE)
EMPRESA VASBER CONTRATISTAS EIRL
JR. PIURA N° 165 - BAGUA

Asunto: Autorizar para la ejecución del Proyecto de Investigación de ADMINISTRACIÓN

De mi mayor consideración:

Es grato dirigirme a usted, para saludarlo muy cordialmente en nombre de la Universidad Cesar Vallejo Filial CHICLAYO y en el mío propio, deseándole la continuidad y éxitos en la gestión que viene desempeñando.

La presente tiene como finalidad solicitar su autorización, a fin de que el(la) Bach. LUIS ALBERTO RUEDA GUEVARA, con DNI 47709680, del Taller de Elaboración de Tesis de la Escuela Académica Profesional de ADMINISTRACIÓN, del Programa de Titulación; pueda ejecutar su investigación titulada: **"MOTIVACIÓN LABORAL Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN COLABORADORES DE LA EMPRESA VASBER CONTRATISTAS EIRL, BAGUA 2023."**, en la institución que pertenece a su digna Dirección. Así mismo, de resultar favorable su autorización, le agradeceré brindarle las facilidades correspondientes a fin de cumplir su propósito.

Sin otro particular, me despido de Usted, no sin antes expresar los sentimientos de mi especial consideración a su persona.

Atentamente,

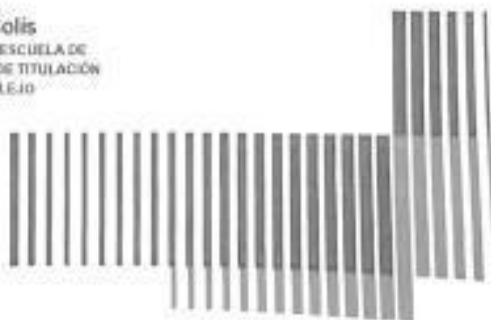
VASBER CONTRATISTAS EIRL
RUC: 2020140231

Miguel D. Vásquez Berrios
TITULAR GERENTE

Dr. Omar Bullón Solís
COORDINADOR NACIONAL DE LA ESCUELA DE
ADMINISTRACIÓN DEL PROGRAMA DE TITULACIÓN
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

cc: Archivo PTUN

www.cvu.edu.pe



Anexo 04. Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez:

Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Motivación laboral y compromiso organizacional en colaboradores de la empresa Vasber Contratistas E.I.R.L., Bagua 2023".

La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	AMBROCIO TEODORO ESTEVES PAIRAZAMAN	
Grado profesional:	Maestría ()	Doctor (x)
Área de formación académica:	Clinica ()	Social ()
	Educativa ()	Organizacional (X)
Áreas de experiencia profesional:		
Institución donde labora:		
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ()	Más de 5 años (X)
Experiencia en Investigación	15 AÑOS	

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.



Nombre de la Prueba:	Motivación laboral y compromiso organizacional de los colaboradores de la empresa Vasber Contratistas E.I.R.L., Bagua 2023
Autor (a):	Luis Alberto Rueda Guevara 2023
Procedencia:	Bagua
Administración:	Aplicación de campo
Tiempo de aplicación:	20 minutos
Ámbito de aplicación:	Trabajadores de la empresa Vasber Contratistas E.I.R.L., Bagua 2023
Significación:	El objetivo es medir la relación que existe entre la motivación laboral y el compromiso organizacional de los colaboradores de la empresa Vasber Contratistas E.I.R.L., Bagua 2023

4. **Soporte teórico**

Área/Escala (Variable)	Subescala (dimensiones)	Definición
Motivación Laboral	Reconocimiento	Estrategia utilizada para mostrar aprecio, motivar empleados y alentar el buen desempeño para aumento de la productividad (Purcell, 2021).
	Logro	Es la satisfacción que se logra después de haber realizado o alcanzado una meta que se estableció ya sea de manera grupal o individual (Megaron, 2023).
	Progreso	Considerado como un proceso de control dinámico que va en crecimiento a partir de la realidad a la que se ordena, aumento constante del control con nociones de mejora y avance, mejoramiento de condiciones (Durant, 2021).
	Crecimiento personal	Se enfoca en crecer hacia más, tiene razón en alcanzar aspiraciones individuales cumplir con sueño y metas consigo mismo (Osorio, 2023).
	Responsabilidad	Considerada un valor humano que refiere al comportamiento correcto de la persona y comprometerse cumpliendo propósitos conjuntos o individuales (Escudero, 2018).
	Reto profesional	Se interpretan como los desafíos que tienen los profesionales durante la etapa laboral dentro de las empresas y afecta sin importar la industria o el giro (Muro, 2020).
Compromiso organizacional Escala ordinal	Identificación	Se define como la relación que tienen las personas con su trabajo respecto a su rol de ocupación es decir lo que la persona desarrolla en su ambiente laboral y el vínculo que guarda con él (Moreno, 2018).
	Compromiso	Se considera un factor clave para aumentar la rentabilidad de las empresas y se relaciona con el nivel de vínculo, compromiso e identificación que tenga el empleado por la organización y el desempeño de sus trabajos (Araúz, 2021).
	Lealtad	Valor que lleva a las personas a establecer una relación laboral, se relaciona con ser siempre honestos y comunicativos en la empresa donde laboramos (Honnúa, 2020).

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



A continuación, a usted le presento el Cuestionario para medir la relación de Motivación laboral y el compromiso organizacional de los colaboradores de la empresa Vasber Contratistas E.I.R.L., Bagua 2023 elaborado por Luis Alberto Rueda Guevara en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores le solicito que califique cada uno de los ítems según corresponda.

criterio	Calificación	Indicador
CLARIDAD 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.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. No cumple con el criterio	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Moderado nivel	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Alto nivel	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.



Segunda dimensión / subcategoría: LOGRO

Objetivos de la dimensión: Identificar el deseo de logro, anhelo de superación y conducta de logro de los colaboradores de la empresa.

Indicadores	Item	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Deseo de logro	En la organización existe el deseo de logro de los colaboradores al momento de cumplir las labores.	- -	- -	- -	- -
Conducta de logro	El ambiente laboral repercute en la conducta de logro de los colaboradores.	- - -	- - -	- - -	- - -
Deseo de superación	La motivación de los colaboradores es necesaria para que ellos tengan siempre un deseo de superación.	- -	- -	- -	- -

FORMATO DE VALIDACIÓN

Estimado Juez: 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.

Variable/categoría: MOTIVACIÓN LABORAL.

Primera dimensión / subcategoría: RECONOCIMIENTO.

Objetivos de la dimensión: Identificar el grado de reconocimiento con respecto al aprecio, gratitud e incentivos que tienen los colaboradores de la empresa.

Indicadores	Item	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Incentivo	Los incentivos al reconocimiento por su esfuerzo, por ejemplo, el empleado del mes, condecoraciones, etc., generan aprecio a su trabajo.	-	-	-	-
	Siempre brindan incentivos Monetarios, por ejemplo, aumentos de sueldo, bonos, viajes, etc.	- - -	- - -	- - -	- - -
Gratitud	Las labores realizadas con éxito son agradecidas por la empresa	-	-	-	-
	Son reconocidos los trabajadores por los resultados de su trabajo diario generando gratitud a su labor.	- -	- -	- -	- -
Aprecio	Los trabajadores son apreciados por sus conocimientos, en sus acciones laborales del día a día.	-	-	-	-

Tercera dimensión / subcategoría: PROGRESO

Objetivos de la dimensión: Identificar el grado de eficiencia y oportunidades de crecimiento de los colaboradores de la empresa.

Indicadores	Item	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Eficiencia	Te identificas como un colaborador eficiente, enfocado al cumplimiento de metas.	- -	- -	- -	- -
	La empresa cuenta con lineamientos que evalúan la eficiencia en tus labores.	-	-	-	-
Oportunidades de crecimiento	La empresa genera oportunidades de desarrollo y crecimiento profesional para ti.	-	-	-	-
	La empresa realiza una evaluación gradual de tu desempeño profesional en la organización.	-	-	-	-



Cuarta dimensión / subcategoría: CRECIMIENTO PERSONAL

Objetivos de la dimensión: Identificar el grado de relaciones interpersonales el apoyo organizacional y el deseo de superioridad de los colaboradores de la empresa.

Indicadores	Item	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Relaciones Interpersonales	La empresa brinda un clima laboral adecuado que permite generar óptimas relaciones interpersonales entre sus colaboradores.	-	-	-	-
	Entre las diversas áreas de la empresa existe un trato cordial entre sus colaboradores.				
Apoyo organizacional	En la empresa existe un líder que motiva y apoya a los colaboradores a cumplir sus metas	-	-	-	-
	En la empresa se realizan actividades que impactan en tu motivación y desarrollo personal.				
Deseo de superioridad	En la empresa se brinda el apoyo al personal para estudios, capacitaciones, etc.	-	-	-	-
		-	-	-	-
	En la empresa se brinda la oportunidad de ascensos, rotación entre áreas, etc.	-	-	-	-

Quinta dimensión / subcategoría: RESPONSABILIDAD

Objetivos de la dimensión: Determinar el nivel de cumplimiento y responsabilidad de los colaboradores de la empresa.

Indicadores	Item	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Disposición a ayudar	Considera que en la organización existe la disposición para ayudarse entre compañeros.	-	-	-	-
		-	-	-	-
Nivel de cumplimiento	Se cumple con las normas propuestas por la gerencia.			-	-
	Considera que se acata el nivel de cumplimiento en las metas propuestas.	-	-	-	-

Sexta dimensión / subcategoría: Reto profesional

Objetivos de la dimensión: Identificar los desafíos y retos profesionales que tienen los colaboradores de la empresa.

Indicadores	Item	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Desafíos laborales	Existen desafíos propuestos por gerencia a nivel profesional.	-	-	-	-
	Son diferentes las tareas diarias que lo desafían a mejorar profesionalmente.	-	-	-	-
Nuevos retos profesionales	En la empresa o en su área respectiva, le proponen nuevos retos profesionales.	-	-	-	-



Variable/categoría: COMPROMISO ORGANIZACIONAL.

Primera dimensión / subcategoría: IDENTIFICACIÓN.

Objetivos de la dimensión: Analizar el grado de identificación, propósitos que tienen los colaboradores con la empresa.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Creencias	En su área laboral existen creencias organizacionales arraigadas.	-	-	-	-
	Implantan creencias institucionales que los distingan de la competencia, como algún saludo particular, frase o cultura que se identifique en la organización.		-	-	-
	Respetan cada una de las creencias personales de cada colaborador.			-	-
Propósitos	Cuentan con un propósito intrínseco que los ayude a motivarse cada día.	-	-	-	-
	Poseen un propósito único a largo plazo el cual los distinga y motive de manera grupal.				
	Se siente identificado con el propósito de la organización.				
Objetivos	Se trazan objetivos de manera diaria para el cumplimiento de tareas.	-	-	-	-
	Existe un compromiso organizacional que los anime a cumplir Los objetivos trazados.				
	Consideras que absolutamente todos en la empresa se sienten identificados con el objetivo.				

Segunda dimensión / subcategoría: MEMBRESÍA.

Objetivos de la dimensión: Identificar el grado de permanencia y la necesidad laboral que tienen los colaboradores en la empresa.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Permanencia	Te consideras sujeto a un contrato que limita tu permanencia organizacional.	-	-	-	-
	Piensas que la permanencia profesional es una de tus aspiraciones, es decir desearías quedarte de manera indeterminada en la empresa.		-	-	-
	Cree que se permite al colaborador poder llegar a sus metas sin la necesidad del temor al despido.			-	-
	Se cuenta con la oportunidad de llegar a estar en un puesto permanente en la compañía.		-	-	-
	Consideras que siempre serás útil y permanente para el trabajo que desempeñas.				
Necesidad laboral	Usualmente te tomas tiempo de descanso, pides permiso o recurres a algún tiempo extemporáneo que te limite la permanencia de tus funciones.				
	Consideras que te escogieron como parte fundamental de la organización o por necesidad laboral.	-	-	-	-
	El sueldo que aceptas es por una necesidad laboral o podrías conseguir algún empleo mejor.				
	Sientes que eres reemplazable por algo o alguien en función al trabajo que desempeñas o eres totalmente necesario en la empresa.				



Tercera dimensión / subcategoría: LEALTAD.

Objetivos de la dimensión: Identificar el grado de fidelidad y respeto que tienen los colaboradores con respecto al cumplimiento organizacional.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Respeto	Trabajas con respeto en pro del crecimiento de la empresa para que se desarrolle exponencialmente.	-	-	-	-
	Respetas el nombre de la organización dentro o fuera de la misma.	-	-	-	-
Cumplimiento	Si fueras un cliente nuevo y deseas que cumplan con tus necesidades, contratarías el servicio.	-	-	-	-
	Cumples más de lo que te piden porque te sientes realmente comprometido con la marca.				
	Tu labor se basa solo en cumplir con las tareas que se te asignan.				
Fidelidad	Te consideras fiel a la organización con respecto a las funciones que realizas.	-	-	-	-
	Tus acciones forman parte de la fidelización de los clientes.				

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Opinión de aplicabilidad: Aplicable / No aplicable
 Apellido y nombres del juez evaluador: Dr. Apellido y Nombre ESTEVES PAIRAZAMAN AMBROCIO TEODORO
 Especialidad del evaluador: **Licenciado en Administración** y Maestro en Dirección Estratégica

15 de Agosto de 2023

Firma del evaluador
17846910

Respetado juez:

Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Motivación laboral y compromiso organizacional en colaboraciones de la empresa Vasber Contratistas E.I.R.L., Bagua 2023".

La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	Rafael Antonio Izquierdo Espinoza		
Grado profesional:	Maestría <input checked="" type="checkbox"/>	Doctor	<input type="checkbox"/>
Área de formación académica:	Clinica <input type="checkbox"/>	Social	<input type="checkbox"/>
	Educativa <input type="checkbox"/>	Organizacional	<input checked="" type="checkbox"/>
Áreas de experiencia profesional:	Gestión de riesgos, cumplimiento, prevención de riesgo de LA/FT, riesgo operacional, continuidad del negocio y ciencia de datos.		
Institución donde labora:	Empresa de Crédito Alternativa		
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años	<input type="checkbox"/>	
	Más de 5 años	<input checked="" type="checkbox"/>	
Experiencia en Investigación	6 años		

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.



3. Datos de la escala

Nombre de la Prueba:	Motivación laboral y compromiso organizacional de los colaboradores de la empresa Vasber Contratistas E.I.R.L., Bagua 2023
Autor (a):	Luis Alberto Rueda Guevara 2023
Procedencia:	Bagua
Administración:	Aplicación de campo
Tiempo de aplicación:	20 minutos
Ámbito de aplicación:	Trabajadores de la empresa Vasber Contratistas E.I.R.L., Bagua 2023
Significación:	El objetivo es medir la relación que existe entre la motivación laboral y el compromiso organizacional de los colaboradores de la empresa Vasber Contratistas E.I.R.L., Bagua 2023

4. Soporte teórico

Área/Escala (Variable)	Subescala (dimensiones)	Definición
Motivación Laboral	Reconocimiento	Estrategia utilizada para mostrar aprecio, motivar empleados y alentar el buen desempeño para aumento de la productividad (Purseñ, 2021).
	Logro	Es la satisfacción que se logra después de haber realizado o alcanzado una meta que se estableció ya sea de manera grupal o individual (Megaron, 2023).
	Progreso	Considerado como un proceso de control dinámico que va en crecimiento a partir de la realidad a la que se ordena, aumento constante del control con nociones de mejora y avance, mejoramiento de condiciones (Durant, 2021).
	Crecimiento personal	Se enfoca en crecer hacia más, tiene razón en alcanzar aspiraciones individuales cumplir con sueños y metas consigo mismo (Osorio, 2023).
	Responsabilidad	Considerada un valor humano que refiere al comportamiento correcto de la persona y comprometerse cumpliendo propósitos conjuntos o individuales (Escudero, 2018).
	Reto profesional	Se interpretan como los desafíos que tienen los profesionales durante la etapa laboral dentro de las empresas y afecta sin importar la industria o el giro (Muro, 2020).
Compromiso organizacional Escala ordinal	Identificación	Se define como la relación que tienen las personas con su trabajo respecto a su rol de ocupación es decir lo que la persona desarrolla en su ambiente laboral y el vínculo que guarda con él (Moreno, 2018).
	Compromiso	Se considera un factor clave para aumentar la rentabilidad de las empresas y se relaciona con el nivel de vínculo, compromiso e identificación que tenga el empleado por la organización y el desempeño de sus trabajos (Artal, 2021).
	Lealtad	Valor que lleva a las personas a establecer una relación laboral, se relaciona con ser siempre honestos y comunicativos en la empresa donde laboramos (Honnubia, 2020).

5. Presentación de instrucciones para el juez:



A continuación, a usted le presento el Cuestionario para medir la relación de Motivación laboral y el compromiso organizacional de los colaboradores de la empresa Vasber Contratistas E.I.R.L., Bagua 2023 elaborado por Luis Alberto Rueda Guevara en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores le solicito que califique cada uno de los ítems según corresponda.

Criterio	Calificación	Indicador
CLARIDAD 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.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. No cumple con el criterio	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene una relación tangencial/lejana con la dimensión.
	3. Moderado nivel	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Alto nivel	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.



FORMATO DE VALIDACIÓN

Estimado Juez: 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.

Variable/categoría: MOTIVACIÓN LABORAL.

Primera dimensión / subcategoría: RECONOCIMIENTO.

Objetivos de la dimensión: Identificar el grado de reconocimiento con respecto al aprecio, gratitud e incentivos que tienen los colaboradores de la empresa.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Incentivo	Los incentivos al reconocimiento por su esfuerzo, por ejemplo, el empleado del mes, condecoraciones, etc., generan aprecio a su trabajo.	3	3	3	-
	Siempre brindan incentivos Monetarios, por ejemplo, aumentos de sueldo, bonos, viajes, etc.	3	3	4	-
Gratitud	Las labores realizadas con éxito son agradecidas por la empresa	3	3	3	-
	Son reconocidos los trabajadores por los resultados de su trabajo diario generando gratitud a su labor.	3	3	3	-
Aprecio	Los trabajadores son apreciados por sus conocimientos, en sus acciones laborales del día a día..	3	3	3	-

Segunda dimensión / subcategoría: LOGRO

Objetivos de la dimensión: Identificar el deseo de logro, anhelo de superación y conducta de logro de los colaboradores de la empresa.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Deseo de logro	En la organización existe el deseo de logro de los colaboradores al momento de cumplir las labores.	3	3	3	-
Conducta de logro	El ambiente laboral repercute en la conducta de logro de los colaboradores	3	3	4	-
Deseo de superación	La motivación de los colaboradores es necesaria para que ellos tengan siempre un deseo de superación	3	3	4	-

Tercera dimensión / subcategoría: PROGRESO

Objetivos de la dimensión: Identificar el grado de eficiencia y oportunidades de crecimiento de los colaboradores de la empresa.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Eficiencia	Te identificas como un colaborador eficiente, enfocado al cumplimiento de metas.	3	2	2	
	La empresa cuenta con lineamientos que evalúan la eficiencia en tus labores.	3	2	2	
Oportunidades de crecimiento	La empresa genera oportunidades de desarrollo y crecimiento profesional para ti.	3	3	4	
	La empresa realiza una evaluación gradual de tu desempeño profesional en la organización.	3	3	4	



Cuarta dimensión / subcategoría: CRECIMIENTO PERSONAL

Objetivos de la dimensión: Identificar el grado de relaciones interpersonales el apoyo organizacional y el deseo de superioridad de los colaboradores de la empresa.

Indicadores	Item	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Relaciones interpersonales	La empresa brinda un clima laboral adecuado que permite generar óptimas relaciones interpersonales entre sus colaboradores.	3	2	2	
	Entre las diversas áreas de la empresa existe un trato cordial entre sus colaboradores.	3	3	3	
Apoyo organizacional	En la empresa existe un líder que motiva y apoya a los colaboradores a cumplir sus metas	3	3	4	
	En la empresa existe un líder que motiva y apoya a los colaboradores a cumplir sus metas	3	3	4	
Deseo de superioridad	En la empresa se brinda el apoyo al personal para estudios, capacitaciones, etc.	3	3	4	
		-	-	-	-
	En la empresa se brinda la oportunidad de ascensos, rotación entre áreas, etc.	3	3	3	
		-	-	-	-

Quinta dimensión / subcategoría: RESPONSABILIDAD

Objetivos de la dimensión: Determinar el nivel de cumplimiento y responsabilidad de los colaboradores de la empresa.

Indicadores	Item	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Disposición a ayudar	Considera que en la organización existe la disposición para ayudarse entre compañeros.	3	3	3	
Nivel de cumplimiento	Se cumple con las normas propuestas por la gerencia.	3	3	3	
	Considera que se acata el nivel de cumplimiento en las metas propuestas.	3	2	2	

Sexta dimensión / subcategoría: Reto profesional

Objetivos de la dimensión: Identificar los desafíos y retos profesionales que tienen los colaboradores de la empresa.

Indicadores	Item	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Desafíos laborales	Existen desafíos propuestos por gerencia a nivel profesional.	3	2	2	
	Son diferentes las tareas diarias que lo desafían a mejorar profesionalmente.	3	2	2	
Nuevos retos profesionales	En la empresa o en su área respectiva, le proponen nuevos retos profesionales.	3	3	4	



Variable/categoría: COMPROMISO ORGANIZACIONAL.

Primera dimensión / subcategoría: IDENTIFICACIÓN.

Objetivos de la dimensión: Analizar el grado de identificación, propósitos que tienen los colaboradores con la empresa.

Indicadores	Item	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Creencias	En su área laboral existen creencias organizacionales arraigadas.	3	2	2	
	Implantan creencias institucionales que los distingan de la competencia, como algún saludo particular, frase o cultura que se identifique en la organización.	3	2	2	
	Respetan cada una de las creencias personales de cada colaborador.	3	3	3	
Propósitos	Cuentan con un propósito intrínseco que los ayude a motivarse cada día.	3	2	2	
	Poseen un propósito único a largo plazo el cual los distinga y motive de manera grupal.	3	2	2	
	Se siente identificado con el propósito de la organización.	3	3	4	
Objetivos	Se trazan objetivos de manera diaria para el cumplimiento de tareas.	3	3	3	
	Existe un compromiso organizacional que los anime a cumplir Los objetivos trazados.	3	3	4	
	Consideras que absolutamente todos en la empresa se sienten identificados con el objetivo.	3	2	2	

Segunda dimensión / subcategoría: MEMBRESÍA.

Objetivos de la dimensión: Identificar el grado de permanencia y la necesidad laboral que tienen los colaboradores en la empresa.

Indicadores	Item	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Permanencia	Te consideras sujeto a un contrato que limita tu permanencia organizacional.	3	2	2	
	Piensas que la permanencia profesional es una de tus aspiraciones, es decir desearías quedarte de manera indeterminada en la empresa.	3	3	4	
	Cree que se permite al colaborador poder llegar a sus metas sin la necesidad del temor al despido.	3	2	2	
	Se cuenta con la oportunidad de llegar a estar en un puesto permanente en la compañía.	3	3	3	
	Consideras que siempre serás útil y permanente para el trabajo que desempeñas.	3	2	3	
	Usualmente te tomas tiempo de descanso, pides permiso o recurres a algún tiempo extemporáneo que te limite la permanencia de tus funciones.	3	2	3	
Necesidad laboral	Consideras que te escogieron como parte fundamental de la organización o por necesidad laboral.	3	2	2	
	El sueldo que aceptas es por una necesidad laboral o podrías conseguir algún empleo mejor.	3	2	2	
	Sientes que eres reemplazable por algo o alguien en función al trabajo que desempeñas o eres totalmente necesario en la empresa.	3	2	2	



Tercera dimensión / subcategoría: LEALTAD.

Objetivos de la dimensión: Identificar el grado de fidelidad y respeto que tienen los colaboradores con respecto al cumplimiento organizacional.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Respeto	Trabajas con respeto en pro del crecimiento de la empresa para que se desarrolle exponencialmente.	3	2	2	
	Respetas el nombre de la organización dentro o fuera de la misma.	3	2	2	
Cumplimiento	Si fueras un cliente nuevo y deseas que cumplan con tus necesidades, contratarías el servicio.	3	2	2	
	Cumples más de lo que te piden porque te sientes realmente comprometido con la marca.	3	3	3	
	Tu labor se basa solo en cumplir con las tareas que se te asignan.	3	3	4	
Fidelidad	Te consideras fiel a la organización con respecto a las funciones que realizas.	3	3	3	
	Tus acciones forman parte de la fidelización de los clientes.	3	3	3	

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

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

Apellidos y nombres del juez evaluador: Rafael Antonio Izquierdo Espinoza

Especialidad del evaluador: **Licenciado en Administración de Empresas y MBA en administración y negocios**

29 de Setiembre de 2023

COMCEVAL SEL

 RAFAEL ANTONIO IZQUIERDO ESPINOZA
 Firma del evaluador
 DNI: 45229391

Respetado juez:

Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Motivación laboral y compromiso organizacional en colaboradores de la empresa Vasber Contabilistas E.I.R.L., Bagua 2023".

La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente, aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	José Gerardo Saavedra Camasca	
Grado profesional:	Maestría (x)	Doctor ()
Área de formación académica:	Clinica ()	Social ()
	Educativa ()	Organizacional (x)
Áreas de experiencia profesional:	Gerencia Planeamiento Finanzas	
Institución donde labora:	Universidad Nacional de Jaén	
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ()	
	Más de 5 años (x)	
Experiencia en Investigación	10 años	

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.



Nombre de la Prueba:	Motivación laboral y compromiso organizacional de los colaboradores de la empresa Vasber Contratistas E.I.R.L., Bagua 2023
Autor (a):	Luis Alberto Rueda Guevara 2023
Procedencia:	Bagua
Administración:	Aplicación de campo
Tiempo de aplicación:	20 minutos
Ámbito de aplicación:	Trabajadores de la empresa Vasber Contratistas E.I.R.L., Bagua 2023
Significación:	El objetivo es medir la relación que existe entre la motivación laboral y el compromiso organizacional de los colaboradores de la empresa Vasber Contratistas E.I.R.L., Bagua 2023

4. Soporte teórico

Área/Escala (Variable)	Subescala (dimensiones)	Definición
Motivación Laboral	Reconocimiento	Estrategia utilizada para mostrar aprecio, motivar empleados y alentar el buen desempeño para aumento de la productividad (Pursell, 2021).
	Logro	Es la satisfacción que se logra después de haber realizado o alcanzado una meta que se estableció ya sea de manera grupal o individual (Megaron, 2023).
	Progreso	Considerado como un proceso de control dinámico que va en crecimiento a partir de la realidad a la que se ordena, aumento constante del control con nociones de mejora y avance, mejoramiento de condiciones / Durant, 2021).
	Crecimiento personal	Se enfoca en crecer hacia más, tiene razón en alcanzar aspiraciones individuales cumplir con sueños y metas consigo mismo (Osorio, 2023).
	Responsabilidad	Considerada un valor humano que refiere al comportamiento correcto de la persona y comprometerse cumpliendo propósitos conjuntos o individuales (Escudero, 2018).
	Reto profesional	Se interpretan como los desafíos que tienen los profesionales durante la etapa laboral dentro de las empresas y afecta sin importar la industria o el giro (Muro, 2020).
Compromiso organizacional Escala ordinal	Identificación	Se define como la relación que tienen las personas con su trabajo respecto a su rol de ocupación es decir lo que la persona desarrolla en su ambiente laboral y el vínculo que guarda con él (Moreno, 2018).
	Compromiso	Se considera un factor clave para aumentar la rentabilidad de las empresas y se relaciona con el nivel de vínculo, compromiso e identificación que tenga el empleado por la organización y el desempeño de sus trabajos (Artal, 2021).
	Lealtad	Valor que lleva a las personas a establecer una relación laboral, se relaciona con ser siempre honestos y comunicativos en la empresa donde laboramos (Honnubla, 2020).

5. Presentación de instrucciones para el juez:



A continuación, a usted le presento el Cuestionario para medir la relación de Motivación laboral y el compromiso organizacional de los colaboradores de la empresa Vasber Contratistas E.I.R.L., Bagua 2023 elaborado por Luis Alberto Rueda Guevara en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores le solicito que califique cada uno de los ítems según corresponda.

criterio	Calificación	Indicador
CLARIDAD 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.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. No cumple con el criterio	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Moderado nivel	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Alto nivel	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.



FORMATO DE VALIDACIÓN

Estimado Juez: 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.

Variable/categoría: MOTIVACIÓN LABORAL.

Primera dimensión / subcategoría: RECONOCIMIENTO.

Objetivos de la dimensión: Identificar el grado de reconocimiento con respecto al aprecio, gratitud e incentivos que tienen los colaboradores de la empresa.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Incentivo	Los incentivos al reconocimiento por su esfuerzo, por ejemplo, el empleado del mes, condecoraciones, etc., generan aprecio a su trabajo.	3	4	4	Cambie la palabra "tipo" por "por ejemplo"
	Siempre brindan incentivos Monetarios, por ejemplo, aumentos de sueldo, bonos, viajes, etc.	3	4	4	Cambie la palabra "tipo" por "por ejemplo"
Gratitud	Las labores realizadas con éxito son agradecidas por la empresa	3	3	3	A que se refiere con acciones, debe especificar si se trata del logro de alguna meta, objetivo, etc.
	Son reconocidos los trabajadores por los resultados de su trabajo diario generando gratitud a su labor.	3	3	3	¿quién debe reconocer?
Aprecio	Los trabajadores son apreciados por sus conocimientos, en sus acciones laborales del día a día.	3	3	3	¿quién debe apreciar?

Segunda dimensión / subcategoría: LOGRO

Objetivos de la dimensión: Identificar el deseo de logro, anhelo de superación y conducta de logro de los colaboradores de la empresa.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Deseo de logro	En la organización existe el deseo de logro de los colaboradores al momento de cumplir las labores.	3	3	3	Agregar después de la palabra "logro" las palabras "de los colaboradores"
Conducta de logro	El ambiente laboral repercute en la conducta de logro de los colaboradores.	3	3	3	Agregar después de la palabra "logro" las palabras "de los colaboradores"
Deseo de superación	La motivación de los colaboradores es necesaria para que ellos tengan siempre un deseo de superación.	3	3	3	Reformule: La motivación de los colaboradores es necesaria para que ellos tengan siempre un deseo de superación.



Tercera dimensión / subcategoría: PROGRESO

Objetivos de la dimensión: Identificar el grado de eficiencia y oportunidades de crecimiento de los colaboradores de la empresa.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Eficiencia	Te identificas como un colaborador eficiente, enfocado al cumplimiento de metas.	3	3	3	Reformule: Te identificas como un colaborador eficiente, enfocado al cumplimiento de metas.
	La empresa cuenta con lineamientos que evalúan la eficiencia en tus labores.	3	3	3	Reformule: La empresa cuenta con lineamientos que evalúan la eficiencia en tus labores.
Oportunidades de crecimiento	La empresa genera oportunidades de desarrollo y crecimiento profesional para ti.	3	3	3	Reformule: La empresa genera oportunidades de desarrollo y crecimiento profesional para ti.
	La empresa realiza una evaluación gradual de tu desempeño profesional en la organización.	3	3	3	Reformule: La empresa realiza una evaluación gradual de tu desempeño profesional en la organización.

Cuarta dimensión / subcategoría: CRECIMIENTO PERSONAL

Objetivos de la dimensión: Identificar el grado de relaciones interpersonales el apoyo organizacional y el deseo de superioridad de los colaboradores de la empresa.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Relaciones interpersonales	La empresa brinda un clima laboral adecuado que permite generar óptimas relaciones interpersonales entre sus colaboradores.	3	3	3	Reformule: La empresa brinda un clima laboral adecuado que permite generar óptimas relaciones interpersonales entre sus colaboradores.
	Entre las diversas áreas de la empresa existe un trato cordial entre sus colaboradores.	3	3	3	Reformule: Entre las diversas áreas de la empresa existe un trato cordial entre sus colaboradores.
Apoyo organizacional	En la empresa existe un líder que motiva y apoya a los colaboradores a cumplir sus metas	3	3	3	Reformule: En la empresa existe un líder que motiva y apoya a los colaboradores a cumplir sus metas.
	En la empresa se realizan actividades que impactan en tu motivación y desarrollo personal.	3	3	3	Reformule: En la empresa se realizan actividades que impactan en tu motivación y desarrollo personal.
Deseo de superioridad	En la empresa se brinda el apoyo al personal para estudios, capacitaciones, etc.	3	3	3	Reformule: En la empresa se brinda el apoyo al personal para estudios, capacitaciones, etc.



	En la empresa se brinda la oportunidad de ascensos, rotación entre áreas, etc.	3	3	3	Reformule: En la empresa se brinda la oportunidad de ascensos, rotación entre áreas, etc.
--	--	---	---	---	---

Quinta dimensión / subcategoría: RESPONSABILIDAD

Objetivos de la dimensión: Determinar el nivel de cumplimiento y responsabilidad de los colaboradores de la empresa.

Indicadores	Item	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Disposición a ayudar	Considera que en la organización existe la disposición para ayudarse entre compañeros.	4	4	4	
Nivel de cumplimiento	Se cumple con las normas propuestas por la gerencia.	4	4	4	
	Considera que se acata el nivel de cumplimiento en las metas propuestas.	4	4	4	

Sexta dimensión / subcategoría: Reto profesional

Objetivos de la dimensión: Identificar los desafíos y retos profesionales que tienen los colaboradores de la empresa.

Indicadores	Item	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Desafíos laborales	Existen desafíos propuestos por gerencia a nivel profesional.	4	4	4	
	Son diferentes las tareas diarias que lo desafían a mejorar profesionalmente.	4	4	4	
Nuevos retos profesionales	En la empresa o en su área respectiva, le proponen nuevos retos profesionales.	4	4	4	



Variable/categoría: COMPROMISO ORGANIZACIONAL.

Primera dimensión / subcategoría: IDENTIFICACIÓN.

Objetivos de la dimensión: Analizar el grado de identificación, propósitos que tienen los colaboradores con la empresa.



Indicadores	Item	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Creencias	En su área laboral existen creencias organizacionales arraigadas.	4	4	4	
	Implantan creencias institucionales que los distinguen de la competencia, como algún saludo particular, frase o cultura que se identifique en la organización.	4	4	4	
	Respetan cada una de las creencias personales de cada colaborador.	4	4	4	
Propósitos	Cuentan con un propósito intrínseco que los ayude a motivarse cada día.	4	4	4	
	Poseen un propósito único a largo plazo el cual los distinga y motive de manera grupal.	4	4	4	
	Se siente identificado con el propósito de la organización.	4	4	4	
Objetivos	Se trazan objetivos de manera diaria para el cumplimiento de tareas.	4	4	4	
	Existe un compromiso organizacional que los anime a cumplir Los objetivos trazados.	4	4	4	
	Consideras que absolutamente todos en la empresa se sienten identificados con el objetivo.	4	4	4	

Segunda dimensión / subcategoría: MEMBRESÍA.

Objetivos de la dimensión: Identificar el grado de permanencia y la necesidad laboral que tienen los colaboradores en la empresa.



Indicadores	Item	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Permanencia	Te consideras sujeto a un contrato que limita tu permanencia organizacional.	4	4	4	
	Piensas que la permanencia profesional es una de tus aspiraciones, es decir desearías quedarte de manera indeterminada en la empresa.	4	4	4	
	Cree que se permite al colaborador poder llegar a sus metas sin la necesidad del temor al despido.	4	4	4	
	Se cuenta con la oportunidad de llegar a estar en un puesto permanente en la compañía.	4	4	4	
	Consideras que siempre serás útil y permanente para el trabajo que desempeñas.	4	4	4	
	Usualmente te tomas tiempo de descanso, pides permiso o recurres a algún tiempo extemporáneo que te limite la permanencia de tus funciones.	4	4	4	
Necesidad laboral	Consideras que te escogieron como parte fundamental de la organización o por necesidad laboral.	4	4	4	
	El sueldo que aceptas es por una necesidad laboral o podrías conseguir algún empleo mejor.	4	4	4	
	Sientes que eres reemplazable por algo o alguien en función al trabajo que desempeñas o eres totalmente necesario en la empresa.	4	4	4	



Tercera dimensión / subcategoría: LEALTAD.

Objetivos de la dimensión: Identificar el grado de fidelidad y respeto que tienen los colaboradores con respecto al cumplimiento organizacional.

Indicadores	Item	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Respeto	Trabajas con respeto en pro del crecimiento de la empresa para que se desarrolle exponencialmente.	4	4	4	
	Respetas el nombre de la organización dentro o fuera de la misma.	4	4	4	
Cumplimiento	Si fueras un cliente nuevo y deseas que cumplan con tus necesidades, contratarías el servicio.	4	4	4	
	Cumples más de lo que te piden porque te sientes realmente comprometido con la marca.	4	4	4	
	Tu labor se basa solo en cumplir con las tareas que se te asignan.	4	4	4	
Fidelidad	Te consideras fiel a la organización con respecto a las funciones que realizas.	4	4	4	
	Tus acciones forman parte de la fidelización de los clientes.	4	4	4	

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez evaluador: MBA José Gerardo Saavedra Carrasco

Especialidad del evaluador: **MBA en Administración de Empresas**

29 de Setiembre de 2023

Firma del evaluador

DNI: 16796035

Anexo 05. Prueba piloto

Se realizó una prueba piloto para establecer a nivel práctico la fiabilidad del instrumento aplicado en cada una de las preguntas consideradas en el estudio, lo cual permite identificar la idoneidad estadística de cada pregunta incluida en el análisis, observando si algunas de estas se hallan correlacionadas negativamente con las demás, de manera que se mejoró su redacción y se optimizó su capacidad de análisis. De esta manera, se empleó el parámetro alfa de Cronbach, el cual es definido por Nina y Nina (2021), como un índice que determina la fiabilidad estadística de las preguntas desarrolladas en base a la estructura y distribución de las respuestas recopiladas a 20 sujetos de estudio.

Tabla 6

Procesamiento de casos de la variable motivación laboral

		N	%
Casos	Válido	20	100,0
	Excluido	0	,0
	Total	20	100,0

Nota: se analizaron 20 elementos como unidades parte del análisis.

En la tabla 06, se pueden observar los casos que se analizaron para poder determinar el nivel de confiabilidad del instrumento de una de las variables: Motivación Laboral, esta denotó una totalidad de 20 respuestas tomadas como muestras de análisis los cuales representan a quienes conforman la empresa en cuestiones de fuerza laboral en Vasber Contratistas E.I.R.L., Bagua 2023.

Tabla 7

Fiabilidad del instrumento Motivación laboral

Alfa de Cronbach	N de elementos
,802	25

Nota: el Alfa de Cronbach fue obtenido por el instrumento motivación laboral

En la tabla 07 se puede observar que el coeficiente de Alpha de Cronbach fue de 0.802, resultado que se pudo obtener gracias al procesamiento estadístico del programa Spss en su versión 26, así pues, se pudo corroborar que el instrumento de recolección de datos en la variable Motivación Laboral es fiable ya que se denota un alto grado de confiabilidad según la escala del actual criterio.

Tabla 8

Procesamiento de casos de la variable Desempeño Organizacional

		N	%
Casos	Válido	20	100,0
	Excluido	0	,0
	Total	20	100,0

Nota: Los elementos analizados corresponden a una totalidad de 20 unidades de análisis.

La tabla 08, denota todos los casos que fueron tomados y analizados para poder establecer un nivel de fiabilidad en el instrumento dentro de la variable Desempeño Organizacional dejando notar un total de 20 muestras analizadas las cuales representan a quienes conforman la empresa en cuestiones de fuerza laboral en Vasber Contratistas E.I.R.L., Bagua 2023.

Tabla 9

Fiabilidad del instrumento Desempeño Organizacional

Alfa de Cronbach	N de elementos
,938	25

Nota: el Alfa de Cronbach fue obtenido por el instrumento desempeño organizacional por el procesamiento de 25 elementos.

En la tabla 9 se puede observar que el coeficiente de Alpha de Cronbach fue

de 0.938 resultado que se pudo obtener gracias al procesamientos estadísticos del programa Spss en su versión 26, así pues, se pudo corroborar que el instrumento de recolección de datos en la variable desempeño organizacional es fiable ya que se denota un algo grado confiabilidad según la escala del actual criterio.

Base de datos variable motivación

MOTIVACIÓN																																
ENCUESTADO	DIMENSIÓN 1						DIMENSIÓN 2			DIMENSIÓN 3				DIMENSIÓN 4						DIMENSIÓN 5			DIMENSIÓN 6			SUMATORIA						
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	D1	D2	D3	D4	D5	D6	MOT
1	1	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	14	9	12	18	9	9	71
2	1	3	3	3	3	1	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	14	12	12	18	11	9	76
3	1	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	14	9	14	19	11	9	76
4	1	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	14	9	12	18	10	9	72
5	1	3	3	4	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	4	3	17	9	12	20	9	10	77
6	1	3	3	3	3	1	4	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	14	11	14	18	10	10	77
7	1	3	3	3	3	1	2	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	14	8	12	19	10	9	72
8	1	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	3	3	4	3	3	4	4	15	9	12	21	10	11	78
9	1	3	3	3	3	1	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	14	9	14	20	9	9	75
10	1	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	18	9	15	15	9	9	75
11	2	3	3	3	3	1	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	15	12	12	24	10	9	82
12	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	18	9	12	18	9	9	75
13	2	3	4	4	4	1	3	3	3	4	4	3	3	2	3	2	2	3	3	3	3	4	3	3	3	18	9	14	15	10	9	75
14	1	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	18	12	16	18	12	12	88
15	1	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	14	9	13	21	9	9	75
16	1	3	3	3	3	1	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	14	10	12	18	9	9	72
17	1	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	4	14	9	12	18	11	12	76
18	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	16	9	12	18	9	9	73
19	1	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	4	14	9	12	18	11	12	76
20	1	3	4	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	15	9	12	18	9	9	72	



BAREMOS

BAREMOS							
NIVEL	VARIABLE	D1	D2	D3	D4	D5	D6
BAJO	DE 25 A 58	DE 6 A 14	DE 3 A 7	DE 4 A 9	DE 6 A 14	DE 3 A 7	DE 3 A 7
MEDIO	DE 59 A 92	DE 15 A 22	DE 8 A 11	DE 10 A 15	DE 15 A 22	DE 8 A 11	DE 8 A 11
ALTO	DE 93 A 125	DE 23 A 30	DE 12 A 15	DE 16 A 20	DE 23 A 30	DE 12 A 15	DE 12 A 15

Base de datos variable Compromiso organizacional

COMPROMISO ORGANIZACIONAL																													
ENCUESTADO	DIMENSIÓN 1									DIMENSIÓN 2									DIMENSIÓN 3						SUMATORIA				
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	D1	D2	D3	COMP
1	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	26	27	21	74
2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	26	27	21	74
3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	29	27	28	84
4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	33	36	28	97
5	3	4	3	4	3	4	4	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	32	28	26	86
6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	36	28	100
7	3	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	33	29	21	83
8	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	31	27	21	79
9	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	29	29	21	79
10	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	29	29	26	84
11	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36	28	21	85
12	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	29	27	28	84
13	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	29	28	28	85
14	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	36	27	28	91
15	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	29	27	28	84
16	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27	27	21	75
17	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	28	27	28	83
18	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	36	28	100
19	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	30	27	28	85
20	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	31	27	28	86

BAREMOS



BAREMOS				
NIVEL	VARIABLE	D1	D2	D3
BAJO	DE 25 A 58	DE 9 A 21	DE 9 A 21	DE 7 A 16
MEDIO	DE 59 A 92	DE 22 A 33	DE 22 A 33	DE 17 A 26
ALTO	DE 93 A 125	DE 34 A 45	DE 34 A 45	DE 27 A 35

Anexo 05. Valoración motivación laboral y sus dimensiones

Tabla 10.

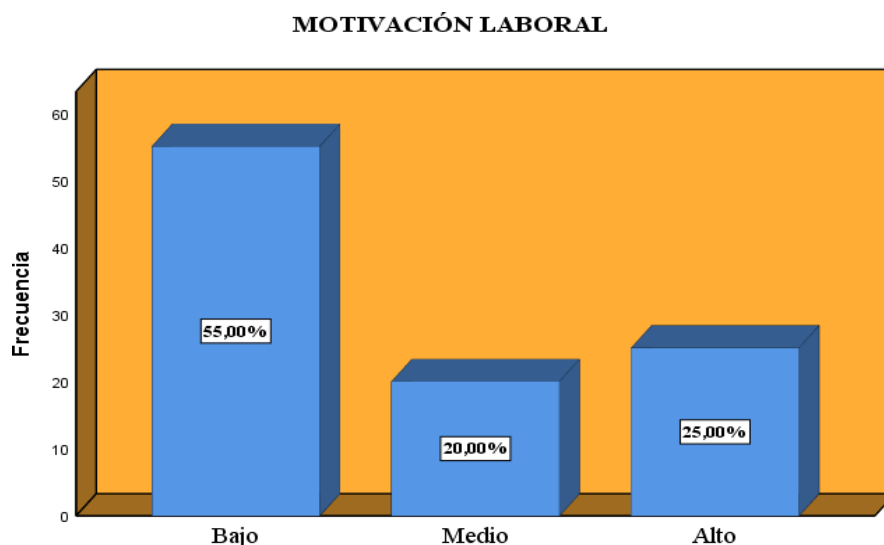
Valoración de la variable Motivación Laboral

MOTIVACIÓN LABORAL			
		f	%
Válido	Bajo	11	55,0
	Medio	4	20,0
	Alto	5	25,0
	Total	20	100,0

Nota. SPSS 25, realizado por parte del investigador de los datos tomados de la técnica.

Figura 1

Valoración de la Variable Motivación Laboral



Nota. SPSS 25, realizado por parte del investigador de los datos tomados de la técnica.

Podemos evidenciar en la tabla y en la gráfica mostradas, que la valoración de la variable motivación laboral se ubica en un bajo nivel preponderante con un 55%, lo que sugiere un esfuerzo por parte de la empresa en elevar la energía de

cada colaborador mediante recompensas motivacionales sean económicas como aumentos de sueldos, incentivos de tipo salarial, participación de ganancias y también está la motivación no económica como flexibilidad horaria, aportación a la formación profesional reconocimiento de mérito, ambiente laboral agradables, celebración de fechas importante para el colaborador, etc.

Tabla 11

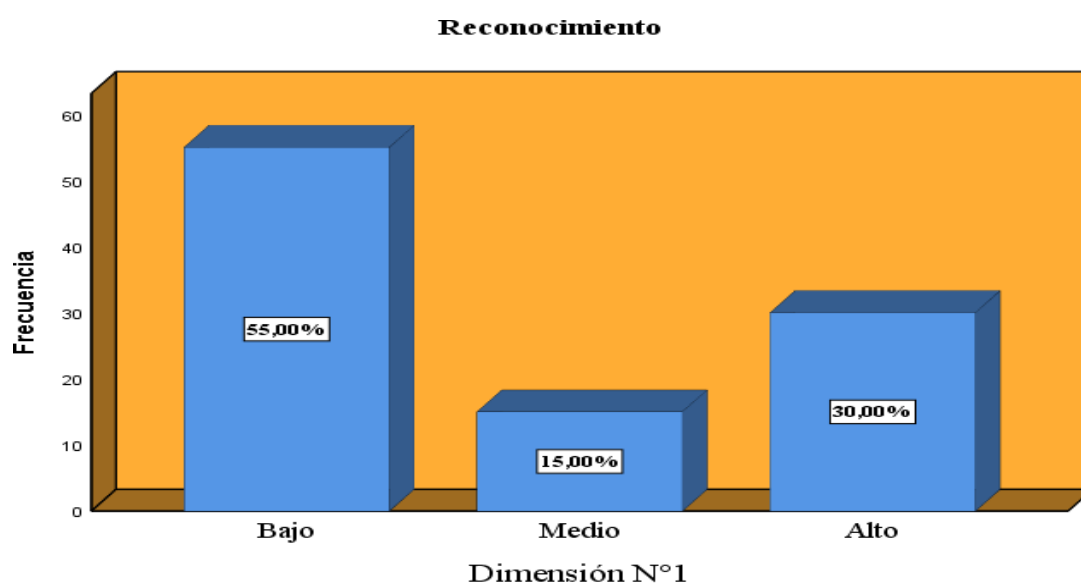
Primera dimensión Reconocimiento

		Reconocimiento	
		f	%
Válido	Bajo	11	55,0
	Medio	3	15,0
	Alto	6	30,0
	Total	20	100,0

Nota. SPSS 25, realizado por parte del investigador de los datos tomados de la técnica.

Figura 2

Primera dimensión reconocimiento



Nota. SPSS 25, realizado por parte del investigador de los datos tomados de la técnica.



Podemos evidenciar en la tabla y en la gráfica mostradas que la valoración de la primera dimensión reconocimiento se ubica en un nivel bajo con 55, lo que sugiere que la empresa debe enfocar esfuerzos en distinguir mediante premios o acciones a los empleados para que eleven el grado de reconocimiento en la compañía como entregas de diplomas, celebraciones de logros importantes para los colaboradores, premiación de actitudes concretas empleado del mes y reconocerlo positivamente de manera pública.

Tabla 12

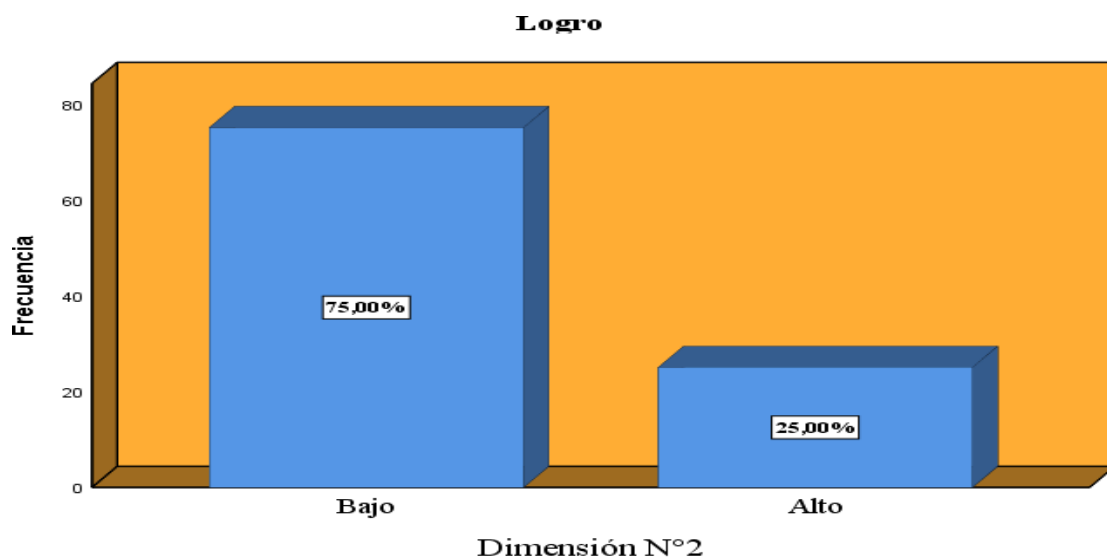
Segunda dimensión Logro

		Logro	
		f	%
Válido	Bajo	15	75,0
	Alto	5	25,0
	Total	20	100,0

Nota. SPSS 25, realizado por parte del investigador de los datos tomados de la técnica.

Figura 3

Segunda dimensión Logro



Nota. SPSS 25, realizado por parte del investigador de los datos tomados de la técnica.

Podemos evidenciar en la tabla y en la gráfica mostradas que la valoración de la segunda dimensión logro, se encuentra con un nivel bajo en un 75%. Por ende, la empresa debe reconocer los logros en las metas de cada uno de los empleados para poder incrementar la percepción esta dimensión, así mismo como reconocer su esfuerzo del día a día con pequeñas acciones, no se debe castigar a los empleados al contrario si existe algo que mejorar para conseguir el logro organizacional brindarle las herramientas necesarias y motivarlo para su consecución.

Tabla 13

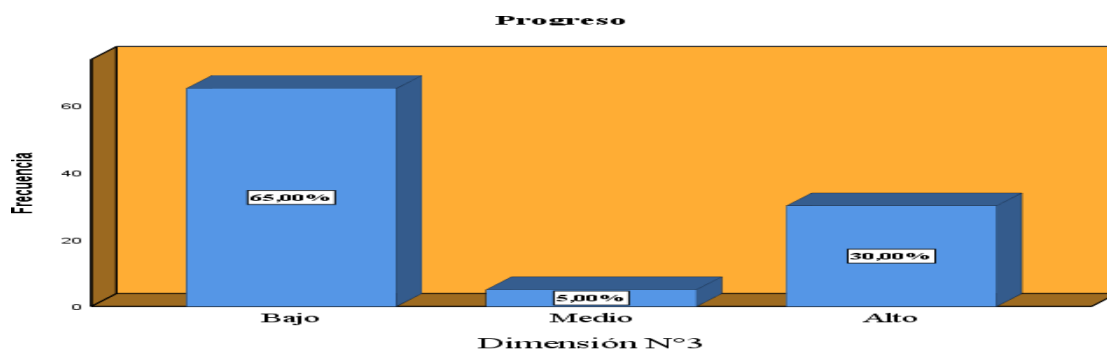
Tercera dimensión Progreso

		Progreso	
		f	%
Válido	Bajo	13	65,0
	Medio	1	5,0
	Alto	6	30,0
	Total	20	100,0

Nota. SPSS 25, realizado por parte del investigador de los datos tomados de la técnica.

Figura 4

Tercera dimensión Progreso



Nota. SPSS 25, realizado por parte del investigador de los datos tomados de la técnica.

Podemos evidenciar en la tabla y en la gráfica mostradas que la valoración de la tercera dimensión, progreso se encuentra con un puntaje de 65% en la valoración baja. Por lo cual es necesario que el encargado brinde las oportunidades necesarias para que los colaboradores de primero línea puedan crecer y mejorar este indicador, es decir brindar oportunidades de ascenso, aumentos, colocaciones en funciones que demanden un rango y poder cada vez más alto en la organización, esto hará que sienta un progreso, un crecimiento reconocido por su esfuerzo y dedicación laboral.

Tabla 14

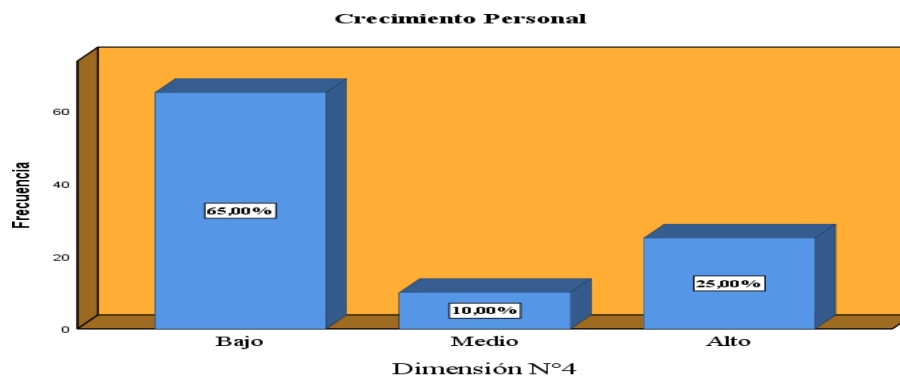
Cuarta dimensión Crecimiento Personal

Crecimiento personal			
		f	%
Válido	Bajo	13	65,0
	Medio	2	10,0
	Alto	5	25,0
	Total	20	100,0

Nota. SPSS 25, realizado por parte del investigador de los datos tomados de la técnica

Figura 5

Cuarta dimensión Crecimiento Personal



Nota. SPSS 25, realizado por parte del investigador de los datos tomados de la técnica.



Podemos evidenciar en la tabla y en la gráfica mostradas que la valoración de la cuarta dimensión, crecimiento personal alcanzó un 65% en un nivel bajo. Así pues, la empresa debería ayudar a los empleados en su crecimiento personal con apoyo en estudios sobre todo en permisos en donde hagan inversión en pro de su desarrollo propio, estas acciones de preocupación por el empleado hará que la empresa pueda brindarle un crecimiento personal al colaborador siendo este mucho más productivo, obteniendo un resultado redituable ya que con este crecimiento de habilidades crece el colaborador pero también la empresa gana un factor más capaz en el desarrollo de la actividades diarias.

Tabla 15

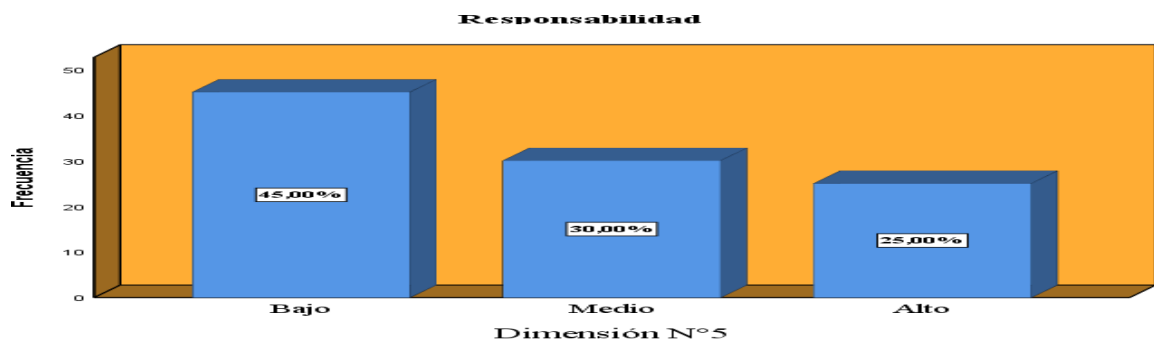
Quinta dimensión Responsabilidad

		Responsabilidad	
		f	%
Válido	Bajo	9	45,0
	Medio	6	30,0
	Alto	5	25,0
	Total	20	100,0

Nota. SPSS 25, realizado por parte del investigador de los datos tomados de la técnica.

Figura 6

Quinta dimensión Responsabilidad



Nota. SPSS 25, realizado por parte del investigador de los datos tomados de la técnica.

Podemos evidenciar en la tabla y en la gráfica que ya anteriormente se había mostrado, que la valoración de la quinta dimensión, responsabilidad, muestran un 45% de nivel bajo. Por ello la empresa debe dar énfasis en hacer cumplir a cabalidad las normas dentro de la organización, incluyendo las políticas internas especificadas por el directorio, para que exista mayor orden y responsabilidad en todo el equipo y sus respectivos niveles, Así mismo la responsabilidad no sólo es una función del líder para insertar a cada uno de sus colaboradores sino que debe ser un valor intrínseco propio de cada uno de ellos demostrándolo día a día en el cumplimiento cabal de sus funciones y actitud.

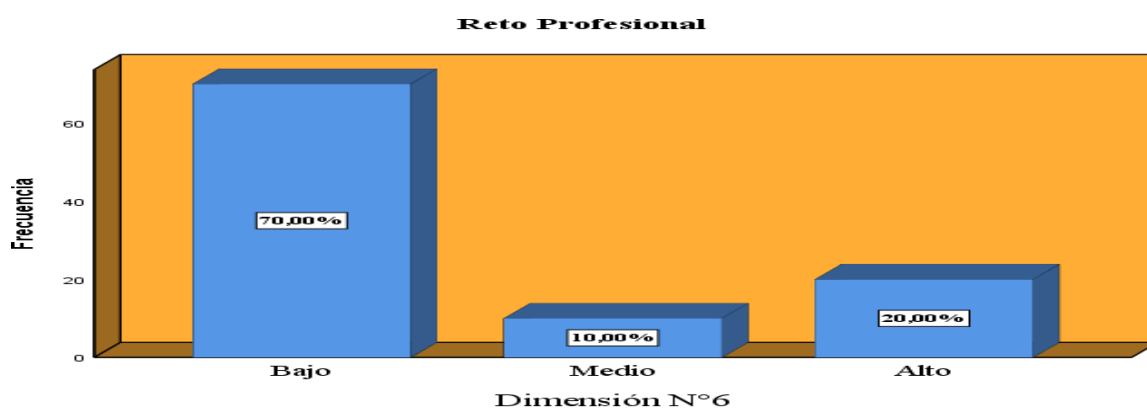
Tabla 16

Sexta dimensión Reto Profesional

		Reto profesional	
		f	%
Válido	Bajo	14	70,0
	Medio	2	10,0
	Alto	4	20,0
	Total	20	100,0

Nota. SPSS 25, realizado por parte del investigador de los datos tomados de la técnica.

Figura 7 Sexta dimensión Reto Profesional



Nota. SPSS 25, realizado por parte del investigador de los datos tomados de la técnica.



Se puede evidenciar en la tabla y en la gráfica mostrada que la valoración de la sexta dimensión, reto profesional, evidenció un 70% con un nivel bajo, por ello la empresa debe colocar retos profesionales que impulsen a los colaboradores a mejorar en rango nivel y puesto ya que con esto mejorarán la productividad y el crecimiento de cada área en la organización, así mismo superar metas y objetivos propuestos por la organización les dará mayor competitividad y generará un ambiente de superación constante y le enseñará a no rendirse ante cualquier adversidad.

Tabla 17

Valoración de la variable Compromiso Organizacional

Compromiso organizacional			
		f	%
Válido	Bajo	7	35,0
	Medio	7	35,0
	Alto	6	30,0
	Total	20	100,0

Nota. SPSS 25, realizado por parte del investigador de los datos tomados de la técnica.

Figura 8

Valoración de la variable Compromiso Organizacional



Nota. SPSS 25, realizado por parte del investigador de los datos tomados de la técnica.



Podemos constatar en el gráfico y tabla, mostradas que la estimación del Compromiso Organizacional se sitúa en un bajo nivel y medio con 35%. Por lo cual la organización debería aumentar el vínculo y mejorar las relaciones con cada uno de los colaboradores participando activamente de metas y maximizando los lazos. Una buena estrategia para unir al equipo es realizar eventos donde participen todos los colaboradores en un ambiente campestre, así como actividades programadas mensuales o anuales, que reflejen el espíritu colaborativo y refuercen las alianzas y el compañerismo interno, esto hará incrementar sustancialmente el compromiso organizacional.

Tabla 18

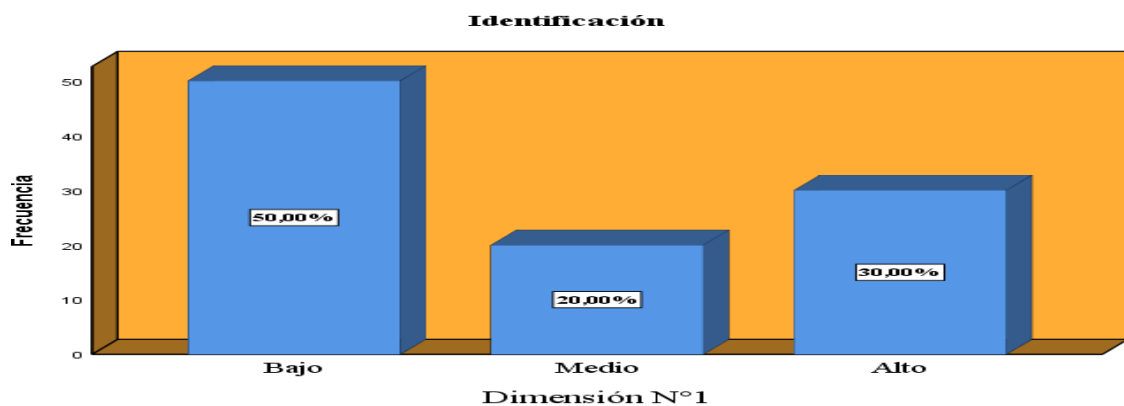
Primera dimensión Identificación

		Identificación	
		f	%
Válido	Bajo	10	50,0
	Medio	4	20,0
	Alto	6	30,0
	Total	20	100,0

Nota. SPSS 25, realizado por parte del investigador de los datos tomados de la técnica.

Figura 9

Primera dimensión Identificación



Nota. SPSS 25, realizado por parte del investigador de los datos tomados de la técnica.

Podemos evidenciar en la tabla y en la gráfica que ya anteriormente se había mostrado, que la valoración de la primera dimensión identificación, arroja un 50% de nivel bajo. Lo que denota una mala identificación con la empresa por parte del personal por ello la organización debe brindar las herramientas necesarias para poder ofrecer una mejor estancia al colaborador, mejorando su identificación y haciéndolo parte del equipo de manera redituable, es decir generar un beneficio en donde ganen ambas partes, así mismo escuchar a cada empleado es una poderosa estrategia que hará identificado a cada persona que trabaje en la empresa, fomentar un ambiente agradables y sobre todo comprender cada necesidad de los trabajadores.

Tabla 19

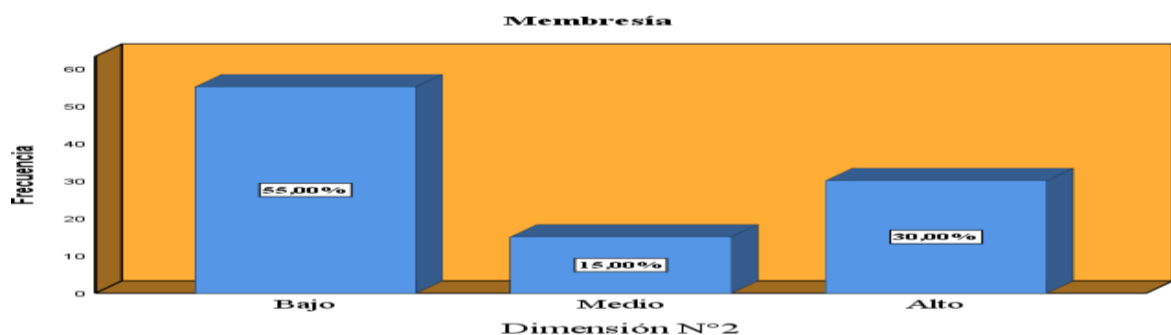
Segunda dimensión Membresía

		Membresía	
		f	%
Válido	Bajo	11	55,0
	Medio	3	15,0
	Alto	6	30,0
	Total	20	100,0

Nota. SPSS 25, realizado por parte del investigador de los datos tomados de la técnica.

Figura 10

Segunda dimensión Membresía



Nota. SPSS 25, realizado por parte del investigador de los datos tomados de la técnica.



Se evidencia en la tabla y en la gráfica mostrada que la valoración de la segunda dimensión membresía, arroja un 55% de nivel bajo, por lo cual se le debe brindar al colaborador el gusto por laborar en la empresa, hacerlo sentir parte del grupo y las ganas de superarse, una buena estrategia es fortalecer el vínculo mediante un contrato laboral que establezca una seguridad y estabilidad en el trabajo, obviamente previa evaluación del desempeño, de esta manera se brinda una exclusividad laboral que haga parte del colaborador con la empresa aumentando su productividad e interés por querer seguir laborando en la compañía.

Tabla 20

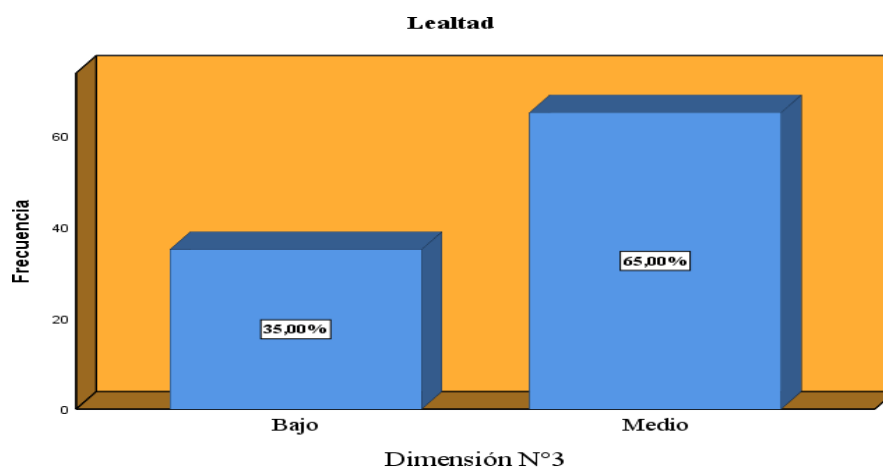
Tercera dimensión Lealtad

Lealtad			
		f	%
Válido	Bajo	7	35,0
	Medio	13	65,0
	Total	20	100,0

Nota. SPSS 25, realizado por parte del investigador de los datos tomados de la técnica.

Figura 11

Tercera dimensión Lealtad



Nota. SPSS 25, realizado por parte del investigador de los datos tomados de la técnica.



Se evidenciar en la tabla y en la gráfica que ya anteriormente se había mostrado, que la valoración de la tercera dimensión lealtad, arroja un 35% de nivel bajo, Por ello y para aumentar el grado de lealtad se debe considerar la identificación que tiene cada colaborador y el sentido de identificación que poseen ya que ningún colaborador será leal si se le trata mal, no se le dan las herramientas o no se encuentra en un ambiente adecuado, la empresa debe hacerlo sentir querido y valorado por la función que realiza, así mismo el tiempo es un factor influyente para generar confianza y por ende lealtad es así que en todo el tiempo que permanezcan en la organización se debe incrementar la participación activa, invertir en ellos, su capacitación y mejora de sus habilidades.

Así pues, ya habiendo realizado el análisis inferencial, y con lo explicado en el esqueleto metodológico para llegar a la normalidad, se llegó a considerar el análisis de kolmogorov, la cual se realiza con todo el grupo consignada como la muestra de estudio, en este caso constituida por aquellos participantes que forman la muestra 20 sujetos de estudio, por lo que la presente prueba será beneficiosa para poder realizar los objetivos del estudio.