



Universidad César Vallejo

ESCUELA DE POSGRADO

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

**Motivación laboral y compromiso organizacional en los
trabajadores de una empresa de rubro automotriz en Lima, 2024**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Gestión del Talento Humano

AUTORA:

Verde De la Cruz, Kiara Dara (orcid.org/0000-0002-4889-6075)

ASESORES:

Mg. Vilcapoma Perez, Cesar Robin (orcid.org/0000-0003-3586-8371)

Dr. Perez Saavedra, Segundo Sigifredo (orcid.org/0000-0002-2366-6724)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Cultura y Comportamiento Organizacional

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

LIMA – PERÚ

2024



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, VILCAPOMA PEREZ CESAR ROBIN, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "Motivación laboral y compromiso organizacional en los trabajadores de una empresa de rubro automotriz en Lima, 2024", cuyo autor es VERDE DE LA CRUZ KIARA DARA, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 15.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

LIMA, 08 de Agosto del 2024

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
VILCAPOMA PEREZ CESAR ROBIN DNI: 09142246 ORCID: 0000-0003-3586-8371	Firmado electrónicamente por: CVILCAPOMAP el 09-08-2024 12:42:36

Código documento Trilce: TRI - 0855619





UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, VERDE DE LA CRUZ KIARA DARA estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Motivación laboral y compromiso organizacional en los trabajadores de una empresa de rubro automotriz en Lima, 2024", 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
KIARA DARA VERDE DE LA CRUZ DNI: 76522356 ORCID: 0000-0002-4889-6075	Firmado electrónicamente por: KVERDED el 08-08-2024 10:13:12

Código documento Trilce: TRI - 0855618



Dedicatoria

Dedico mi tesis a mis padres, Anita y Manuel por ser mi fortaleza e inspiración. A mis hermanas, Anabel y Gabriela, a quienes quiero darles el mejor ejemplo. A mi perrito Alan, por su lealtad y amor incondicional.

Y a mi perrito en el cielo, Phillip, por su amor y compañía que me brindó durante muchos años.

Agradecimiento

Agradezco a Dios por darme salud y sabiduría durante este proceso.

A mis padres y hermanas, por su apoyo incondicional y confianza en mí, que fueron fundamentales para alcanzar esta meta.

A mi coordinador de mi trabajo por su apoyo con la flexibilidad de horarios y permisos, lo cual fue fundamental para el desarrollo de mi tesis.

Al gerente general de la empresa de estudio, por su confianza y aceptación en el desarrollo de la investigación.

A mis asesores, César Vilcapoma y Segundo Pérez de la Universidad César Vallejo, quienes, con dedicación y pasión por la enseñanza, estuvieron dispuestos a resolver cada duda y me guiaron a lo largo de todo el camino de la maestría.

Y a los expertos que colaboraron en la validez de mis instrumentos, por su valiosa orientación y apoyo en este aspecto crucial de la investigación.

Índice de contenidos

	Página
Carátula.....	i
Declaratoria de autenticidad del asesor.....	ii
Declaratoria de originalidad del autor.....	iii
Dedicatoria	iv
Agradecimiento	v
Índice de contenidos.....	vi
Índice de tablas	vii
Resumen.....	viii
Abstract	ix
I. INTRODUCCIÓN	1
II. METODOLOGÍA	11
III. RESULTADOS	15
IV. DISCUSIÓN	23
V. CONCLUSIONES	29
VI. RECOMENDACIONES	27
REFERENCIAS.....	28
ANEXOS	37

Índice de tablas

	Página
<i>Tabla 1 Niveles para la variable M.L.....</i>	15
<i>Tabla 2 Niveles para la variable C.O.</i>	16
<i>Tabla 3 Niveles para las dimensiones de la variable M.L..</i>	17
<i>Tabla 4 Niveles para las dimensiones de la variable C.O.</i>	18
<i>Tabla 5 Prueba de Rho de Spearman para la M.L. y el C.O.</i>	19
<i>Tabla 6 Prueba de Rho de Spearman para la dimensión N. del logro y C.O.</i>	20
<i>Tabla 7 Prueba de Rho de Spearman para la dimensión N. de poder y C.O.</i>	21
<i>Tabla 8 Prueba de Rho de Spearman para la dimensión N. de afiliación y C.O.</i>	22
<i>Tabla 9 Confiabilidad de muestra piloto del cuestionario de M.L.....</i>	44
<i>Tabla 10 Confiabilidad de muestra piloto del cuestionario de C.O.....</i>	44

Resumen

La presente investigación busca contribuir al Objetivo de Desarrollo Sostenible (ODS) número 8: “trabajo decente y crecimiento económico”, teniendo como objetivo general determinar qué relación existe entre la motivación laboral y el compromiso organizacional en los trabajadores de una empresa de rubro automotriz en Lima. La metodología de investigación es del tipo básica, nivel correlacional, diseño no experimental, de corte transversal con enfoque cuantitativo, con método hipotético deductivo. Al ser una investigación censal, la población y muestra se constituyó por 50 trabajadores. La técnica utilizada fue la encuesta, empleando como instrumento dos cuestionarios: cuestionario de Escala de Motivación Laboral de Steers y Braunstein (1976) y Cuestionario de Compromiso Organizacional de Meyer y Allen (1997), ambos fueron validados por expertos, determinando una alta confiabilidad de 0.743 y 0.756 respectivamente. Los resultados en el análisis descriptivo indican que el 20% de trabajadores perciben una alta motivación y el 26% perciben un alto compromiso. El análisis estadístico reveló el valor de significancia de 0,000, confirmando la relación entre ambas variables. El coeficiente de correlación de Rho= 0.693* muestra una relación directa y moderada. Se concluye que a medida que aumenta la motivación laboral, se incrementa de manera moderada el compromiso organizacional.

Palabras clave: Motivación, compromiso, organización, trabajadores.

Abstract

This research seeks to contribute to Sustainable Development Goal (SDG) number 8: "decent work and economic growth", with the general objective of determining the relationship between work motivation and organizational commitment in the workers of an automotive company in Lima. The research methodology is of the basic type, correlational level, non-experimental design, cross-sectional with a quantitative approach, with a hypothetical deductive method. As it was census research, the population and sample consisted of 50 workers. The technique used was the survey, using two questionnaires as an instrument: Steers and Braunstein's (1976) Work Motivation Scale questionnaire and Meyer and Allen's (1997) Organizational Commitment Questionnaire, both of which were validated by experts, determining a high reliability of 0.743 and 0.756 respectively. The results in the descriptive analysis indicate that 20% of workers perceive high motivation and 26% perceive high commitment. The statistical analysis revealed the significance value of 0.000, confirming the relationship between both variables. The correlation coefficient of $Rho=0.693^*$ shows a direct and moderate relationship. It is concluded that as work motivation increases, organizational commitment increases moderately.

Keywords: Motivation, commitment, organization, workers.

I. INTRODUCCIÓN

En este entorno empresarial que es competitivo y cambiante, las empresas deben adaptarse continuamente, optimizando sus estrategias y operaciones para lograr sus objetivos. En ese marco, el estudio presente se enfoca en determinar la relación entre la motivación laboral (denominado "M.L.") y compromiso organizacional (denominado "C.O.") en la empresa de rubro automotriz en Lima. Cabe destacar que el capital humano juega un rol fundamental en la organización, ya que es el activo más primordial. Por ello, es oportuno mantener a los trabajadores motivados y fomentar un sentido de pertenencia y compromiso, ya que al sentirse comprometidos tienden a realizar sus labores con entusiasmo y motivados a la consecución de las metas.

Asimismo, este estudio se enmarca con el desarrollo sostenible, emprendimiento y responsabilidad social, buscando aportar al Objetivo de Desarrollo Sostenible (ODS) N° 8: "trabajo decente y crecimiento económico". En términos de desarrollo sostenible, implica garantizar el uso eficiente y responsable de recursos para asegurar la sostenibilidad ambiental, respecto al emprendimiento, se fomenta la apertura de nuevas compañías y el desarrollo de habilidades empresariales, fomentando el empleo; a su vez, la responsabilidad social implica el compromiso de las entidades con el bienestar social y ambiental. Por otro lado, respecto a la relación con el ODS de trabajo decente, la empresa se centrará en mejorar las condiciones laborales, asegurando el respeto a los derechos laborales, ofreciendo salarios justos e igualdad de oportunidades, además, el crecimiento económico es esencial ya que proporcionará oportunidades para aumentar la productividad, impulsa la innovación y crea empleos de calidad. En consecuencia, no sólo beneficiarán a la empresa y trabajadores, sino también a la comunidad y medio ambiente.

En el contexto internacional, en el año 2023, Estados Unidos, España y Chile enfrentaron desafíos significativos en cuanto a la M.L. y C.O. Según el informe "State of the American Workplace" de Gallup (2023), en Estados Unidos, sólo el 33% de los empleados se consideraban comprometidos con su trabajo, representando una disminución en comparativa con años anteriores, atribuible a la incertidumbre económica y limitadas perspectivas de oportunidades. En España, según el informe anual "State of Work in Spain" de Gallup, publicado en la revista El Economista por Gil (2023), se reveló que el 90% de españoles no se comprometen con su trabajo, estas cifras son alarmantes y señalan como principales causas la inseguridad laboral y la falta de motivación debido al ambiente negativo en su entorno de trabajo. En

Chile, según el estudio de Apprecio y publicado en Perú-Retail (2023) se evidenció que el 44% de los trabajadores reportaron niveles bajos de motivación en sus labores, este resultado se atribuye a la percepción de desigualdad en el trato laboral e insatisfacción con el salario.

A nivel nacional, un estudio realizado por Bumeran y publicado por el diario La República (2024), el 30% de peruanos no se encuentran comprometidos con sus empleos, entre las causas incluyen la percepción de que sus empleadores no los valoran y la ausencia de motivación. Por otro lado, según el estudio de Apprecio y publicado en Gestión (2023), reveló que el 36% de los trabajadores peruanos se sienten desmotivados, gran parte de ellos consideran renunciar. En Lima Metropolitana, una encuesta presentada por el INEI (2023), evidenció que el 65% de los colaboradores no se encontraban comprometidos con su entidad, a causa de falta de reconocimiento y limitadas oportunidades de desarrollo profesional.

A nivel local, la empresa en investigación pertenece al rubro automotriz ubicado en Lima, brindan servicio de mantenimiento, reparación mecánica, también venta de repuestos y accesorios para automóviles, Así mismo, esta investigación nace debido a que se evidenció que enfrenta desafíos significativos como alta rotación de personal, disconformidad con su trabajo por la falta de reconocimiento, comunicación limitada, también se constató tardanzas recurrentes, ausentismo, generando carga de trabajo, a causa de que no cuentan con una motivación que los impulse a mantenerse identificados con la empresa, es por ello que, es crucial abordar esta problemática para determinar estrategias efectivas que promueva un mayor compromiso y motivación en el contexto laboral.

La presente investigación es relevante en el ámbito profesional debido a que proporcionará información vital sobre la motivación y compromiso en los trabajadores, los beneficiarios directos serán los miembros de la empresa automotriz, tanto personal administrativo, operativo y gerentes, al comprender mejor los desafíos y áreas de mejora, también facilitará generar nuevos estudios al aportar conocimiento científico con las variables en mención. En el ámbito social tendrá un impacto positivo al promover un equipo motivado y comprometido, lo que contribuirá a la creación de empleos estables, bien remunerados, fomentando el desarrollo profesional y promoviendo un ambiente laboral saludable, asimismo, incrementará la competitividad de las empresas automotrices, lo que impulsará un crecimiento económico sostenible en la región y en la industria automotriz en general.

Por lo tanto, considerando lo expuesto, surgió el siguiente problema general: ¿Qué relación existe entre la M.L. y el C.O. en los trabajadores de una empresa de rubro automotriz en Lima? Asimismo, se pudo plantear las siguientes preguntas específicas: i) ¿Qué relación existe entre la necesidad del logro y el C.O. en los trabajadores de una empresa de rubro automotriz en Lima?, ii) ¿Qué relación existe entre la necesidad de poder y el C.O. en los trabajadores de una empresa de rubro automotriz en Lima? y iii) ¿Qué relación existe entre la necesidad de afiliación y el C.O. en los trabajadores de una empresa de rubro automotriz en Lima?

Por su parte, esta investigación como justificación teórica pretende ampliar conocimiento, contribuir para futuros estudios mediante el desarrollo y consolidación de definiciones relevantes de las variables mencionadas. A nivel práctico, es vital esta investigación porque los hallazgos que se obtendrán respecto a la relación entre ambas variables permitirán ayudar a la empresa automotriz a desarrollar estrategias que incrementen la motivación y fomenten un mayor compromiso de sus trabajadores, además, servirá de soporte para futuras investigaciones que aborden la misma temática. A nivel metodológico, el propósito es identificar herramientas de medición confiables que respalden diversos estudios similares que se enfoquen en las mismas variables de investigación.

Por otra parte, el objetivo general es: Determinar la relación que existe entre la M.L. y el C.O. en los trabajadores de una empresa de rubro automotriz en Lima. Y los específicos son: i) Determinar la relación que existe entre la necesidad del logro y el C.O. en los trabajadores de una empresa de rubro automotriz en Lima; ii) Determinar la relación que existe entre la necesidad de poder y el C.O. en los trabajadores de una empresa de rubro automotriz en Lima y iii) Determinar la relación que existe entre la necesidad de afiliación y el C.O. en los trabajadores de una empresa de rubro automotriz en Lima.

Asimismo, se realizó una revisión de antecedentes. A nivel internacional se tomaron en cuenta investigaciones como la realizada por Mamani-Guzmán et al. (2023), propusieron como fin determinar el impacto del C.O. y satisfacción laboral (denominado "S.L." en el desempeño de los personales. Se desarrolló la metodología de investigación documental, con enfoque mixto – descriptivo, su muestra se basó en 92 artículos recopilados durante los últimos 19 años, y se utilizó el Scopus como gestor bibliográfico. El resultado reveló el impacto fuerte. Se concluyó que ambas

variables son clave para impulsar el rendimiento laboral, logro de objetivos y contribución al desarrollo sostenible.

Para Mera y Zambrano (2021), tuvieron como fin analizar la relación entre M.L. y nivel de C.O. en el personal del Servicio de Rentas Internas del Cantón Portoviejo. Se desarrolló la metodología cuantitativa, descriptivo-transversal, no experimental, correlacional, con 150 trabajadores como población y 108 como muestra. El resultado reveló que existe una correlación baja (Rho: 0.252). Se concluyó que es crucial fortalecer la motivación para la obtención de las metas y se comprometan con la organización.

Por su parte, Estrada y Gallegos (2021), tuvieron como fin establecer la relación entre S.L. y C.O. en los educadores de la Amazonía peruana. Se desarrolló la metodología con enfoque cuantitativo, correlacional, con 185 docentes como muestra y se empleó un cuestionario. El resultado fue que existe relación significativa regular (Rho: 0.539). Se concluyó que mientras se experimenta mayor satisfacción, su compromiso incrementa de manera proporcional.

Por otro lado, Rodríguez y Raga (2021), propusieron determinar la relación entre el C.O, S.L. y felicidad de los docentes de una I.E. de Medellín. Se desarrolló la metodología cualitativa y nivel correlacional, con 24 docentes como muestra, se empleó un cuestionario y entrevista. El resultado demostró que existe relación significativa moderada (r : 0.575). Se concluyó que las variables 2 y 3 están vinculadas con la variable 1, es decir, que mientras experimenten mayor felicidad se sentirán más satisfechos y comprometidos con la institución.

Para López-Martínez (2019), tuvo como fin establecer la relación de M.L. con el C.O. en el personal operativo de la SIDUE. El alcance metodológico es descriptivo, correlacional y no experimental, aplicado a 30 trabajadores como muestra y se empleó el cuestionario. El resultado demostró que existe una alta correlación (Rho: 0.683). Se concluyó que a medida se tomen acciones para mejorar la motivación, mayor será el incremento del compromiso organizacional.

Así mismo, a nivel nacional se tomaron en cuenta investigaciones como la de Jerí (2023), examinó como fin analizar la relación existente entre la M.L. y el C.O. de los colaboradores de una entidad de servicios logísticos. Empleó la metodología básica, no experimental, cuantitativo y nivel correlacional simple, con 161 empleados como muestra, se aplicó 2 cuestionarios. El hallazgo que se obtuvo fue que existe relación significativa alta (Rho: 0.657). Se llegó a la conclusión de que los

subordinados se sienten felices con la empresa, pero ésta debe mejorar las condiciones laborales, fomentando el desarrollo profesional.

Según Amacifén (2023), manifestó como fin determinar la relación entre la M.L. y el C.O. en el personal de salud del servicio de emergencia del Hospital II Tarapoto. La metodología fue tipo aplicado, cuantitativo, correlacional, no experimental y transversal, con 95 personales como muestra, se aplicó dos cuestionarios. El hallazgo demostró una correlación positiva baja y significativa entre ambas variables (Rho: 0.358). Se concluyó que, a medida que aumente la M.L. también aumentará el C.O., haciendo énfasis de atender el bienestar del personal, y de implementar políticas que favorezcan su desarrollo como los ascensos, nombramientos y mejoras salariales.

Según Zapata et al. (2023), tuvieron como fin determinar la relación de la M.L. con el desempeño laboral de los trabajadores del rubro textil. Se desarrolló la metodología con enfoque cuantitativo, descriptivo correlacional, con muestra censal de 105 trabajadores, se aplicó el cuestionario como instrumento. Se adquirió como resultado una correlación positiva alta (Rho: 0.764). Se concluyó que la M.L. impulsa a una persona a actuar en busca de un objetivo, lo cual se refleja en su rendimiento.

Para Leguía y Valeriano (2022), tuvieron como fin analizar la relación entre la M.L. y el engagement en el personal administrativo de la Municipalidad distrital. La metodología fue tipo básica, cuantitativo y nivel descriptivo, siendo 88 trabajadores como muestra, se aplicó un cuestionario. El resultado demostró una relación significativa moderada (Rho: 0.447). Se concluyó que si la motivación en los trabajadores disminuye o aumenta tendrá el mismo impacto en el engagement.

En cuanto a Campos (2022), manifestó como fin buscar la relación entre C.O. y la M.L. en los colaboradores de una empresa azucarera, Pomalca. La metodología empleada fue tipo básica, cuantitativo, no experimental, correlación, estuvo conformado con una población de 1493 y se utilizó como muestra a 305 colaboradores, se empleó el cuestionario y encuesta. El resultado demostró una relación significativa muy baja (Rho: 0.121). Se concluyó que las condiciones laborales son la causa principal por la cual los colaboradores no muestran compromiso ni motivación hacia la empresa azucarera.

Por otro lado, en cuanto a las variables mencionadas se elaboró bases teóricas, respecto a la variable M.L. Según Bohórquez et al. (2020) presentaron una serie de teorías, entre las cuales destaca la Teoría de la Motivación de McClelland, desarrollada por el psicólogo David McClelland en 1960, se centra en las necesidades psicológicas de los trabajadores que influyen en su comportamiento en su trabajo, está compuesto por 3 necesidades principales haciendo referencia al deseo de sobresalir, de influir y establecer relaciones sociales. Así mismo, se relaciona con La Teoría de la Autorrealización de Maslow, propuesta por Abraham Maslow en 1943, quien enfatiza la autorrealización y la necesidad de logro de McClelland. Del mismo modo, la Teoría de Herzberg, formulada por Frederick Herzberg en 1959, que propuso los factores motivación-higiene y argumentó que la productividad de los empleados depende del grado de satisfacción que experimentan en su centro de labores.

Del mismo modo, antes de profundizar la siguiente variable, la motivación según Chiavenato (2019) aludió al impulso interno que conlleva a desempeñarse de cierta manera a conseguir un objetivo y/o meta en diversos aspectos de la vida, mientras que, en lo laboral, se limita al contexto del trabajo y empleo, enfocándose a los trabajadores.

En cuanto a McClelland (1960) citado por Eugenio (2018) afirmó que la M.L. es una fuerza de energía que dirige al comportamiento humano, para encaminarlo hacia metas que satisfaga sus necesidades, promoviendo el deseo de seguir aprendiendo y desarrollándose dentro de la empresa; esta motivación se caracteriza por la búsqueda de un elevado nivel de desempeño y satisfacción en el centro de labores. Según Foncubierta y Sánchez (2019) manifestaron que la M.L. es una herramienta valiosa para fomentar la felicidad en el centro de trabajo, mejorando así la efectividad del capital humano. Mientras que, en el contexto laboral, para Bashir et al. (2019) manifestaron que es el esfuerzo que el colaborador se encamina a contribuir con las metas organizacionales, a su vez produce cambios positivos que promueve la satisfacción. También se refirieron que la M.L. impulsa al compromiso, llevando al colaborador a integrarse y enfocarse proactivamente hacia la realización de las funciones asignadas (Dolores et al., 2023). Ante lo expuesto, la M.L. es el estímulo que impulsa a un colaborador a dedicar sus esfuerzos hacia la consecución del éxito de la compañía, adaptando las responsabilidades laborales a sus necesidades personales, lo que se traduce con un mayor rendimiento y satisfacción.

Las necesidades humanas son múltiples y se interrelacionan, afectando nuestro comportamiento. Para McClelland (1960) citado por Donawa (2019) sugiere que una necesidad suele ser dominante e influye más en el éxito en ciertas tareas o profesiones. En el ámbito empresarial, la motivación de los empleados surge de estas necesidades y se refleja en su comportamiento. Los impulsos motivacionales se desarrollan a partir de la interacción con la organización y el ambiente cultural, influyendo en cómo perciben su trabajo y su vida. En la presente investigación, la M.L. adopta la Teoría de la Motivación de McClelland (1960), el cual está compuesto por 3 dimensiones que influyen en el comportamiento de los empleados: del logro, de poder y de afiliación (como citó Eugenio, 2018).

Con respecto a las dimensiones, la primera es la necesidad del logro (denominado “N. del logro”). Según Manjarrez et al. (2020) mencionaron que es el estímulo que motiva al colaborador a lograr sus metas y sobresalir. Por su parte, Quispe et al. (2023) manifestaron que es la necesidad de alcanzar el éxito asumiendo responsabilidades. Para Griffin et al. (2017) definieron que es el anhelo de realizar una actividad o alcanzar una meta con mayor eficiencia que en ocasiones anteriores. Para Donawa (2019) sostuvo que los que se encuentran motivados por esta necesidad se esmeran por el alcance de objetivos personales más que la recompensa que puedan adquirir. Es decir, esta necesidad se refiere al deseo de destacar y tener éxito.

Por otro lado, la segunda dimensión es la necesidad de poder (denominado “N. de poder”). Según Ramírez-Díaz (2020) consideró que es la necesidad de buscar el control sobre los demás con el propósito de la consecución de las metas. Para Rodríguez-Sánchez (2020) indicó que las personas priorizan el prestigio sobre el desempeño, manipulando a otros para el alcance de sus metas. Se refiere a la capacidad de influir y tener el control sobre otros y considerar que tener poder les otorga reconocimiento.

De igual manera, la tercera dimensión es la necesidad de afiliación (denominado “N. de afiliación”). Según Ramírez-Balcázar y Abrigo-Córdova (2023) mencionaron que es el deseo de establecer relaciones interpersonales con los demás de su entidad. Para Cárdenas-Rosales et al. (2023) consideraron reflejan el anhelo de formar vínculos emocionales y que prefieren ambientes de cooperación. Se refiere, que los colaboradores aprecian ser aceptados, buscan involucrarse socialmente y optan por trabajos donde el ambiente sea cooperativo y agradable.

Aparte de ello, se presenta a la variable C.O. Por su parte, Topa et al. (2022) mencionaron dos principales teorías, el primero es la Teoría del Comportamiento Psicológico, fue desarrollada por Meyer y Allen en 1991, donde propusieron que el C.O. está compuesto por 3 dimensiones y cada dimensión refleja diversos aspectos del compromiso como el deseo, la obligación moral y la intención de permanecer en la entidad. Así como también expone la Teoría de la Expectativa de Vroom, desarrollada por Víctor Vroom en 1964, en el contexto del C.O. señaló que los trabajadores pueden comprometerse más cuando creen que su esfuerzo los llevará a resultados positivos.

Antes de profundizar la variable de estudio, es importante saber que el compromiso hace referencia a cualquier promesa u obligación que una persona se sienta motivada a cumplir en cualquier ámbito como en lo personal, profesional o social (Prieto-Díez, 2021). Mientras que, en lo laboral se limita al contexto de una organización o empresa, centrándose en la relación a los trabajadores.

Por su parte, Meyer y Allen (1997) citado por Balderas et al. (2022) aludieron que el C.O. se fundamenta en un estado psicológico que experimentan los colaboradores respecto a una empresa, involucrando su vínculo emocional, lealtad, valores y disposición; este compromiso influye en su capacidad para decidir si permanecer en ella o abandonarla, dependiendo de cuán valorados e identificados se sientan. Respecto a Ravina y Ahumada (2022), definieron que es el sentimiento de orgullo en que los trabajadores experimentan al cumplir las tareas asignadas y la disposición que muestran al contribuir a la consecución de la visión institucional. Para Hoai et al. (2020) manifestaron que el C.O. es el reflejo de la conexión del trabajador con la entidad y su constante dedicación hacia los objetivos. Para Newstrom (2011) definió al C.O. el grado de identificación en base a sus sentimientos y emociones de un empleado con su organización (como se citó en Mora et al., 2021). En cuanto a Padave et al. (2021) mencionaron que el C.O. es el vínculo entre el colaborador y la empresa, el cual refleja la disposición de los trabajadores a continuar trabajando en la consecución de metas. También se refirieron que el C.O. es la fuerte aceptación y voluntad de los trabajadores a mantener su posición, teniendo claro su objetivo de seguir perteneciendo en ella (Tang et al., 2019).

En el estudio llevado a cabo, el C.O. se fundamenta con la Teoría de Meyer y Allen (1997), el cual está compuesto por 3 dimensiones: compromiso afectivo, normativo y de continuidad (como se citó en Campos, 2022).

Con respecto a las dimensiones, la primera es el compromiso afectivo (denominado "C. afectivo"). Según Coronado-Guzmán et al. (2020) se refirieron al apego emocional del servidor con la empresa, en donde el trabajador se identifica y tiene deseo de seguir permaneciendo en la empresa. Mientras que, para Aranki et al. (2019) lo definieron como el nexo del trabajador con la entidad al sentirse tratado de manera justa. Es decir, este vínculo es influenciado por cómo el colaborador percibe los beneficios que recibe, en caso sean positivas tienen la intención de permanecer en la entidad.

Por otro lado, la segunda dimensión es el compromiso normativo (denominado "C. normativo"). Para Ávila y Pascual (2020) indicaron que está asociado con la obligación moral y lealtad con la empresa, sintiendo la responsabilidad de permanecer en ella. Para Chiang et al. (2023) mencionaron que es la sensación de estar obligado a seguir laborando. Se refiere cuando los colaboradores sienten que es un deber permanecer en la entidad debido a la lealtad y este sentimiento puede surgir porque se sienten en deuda por las oportunidades que la entidad les ha ofrecido y consideran que quedarse es lo adecuado para seguir contribuyendo a sus objetivos.

Por último, la tercera dimensión es el compromiso de continuidad (denominado "C. de continuidad"). Para Baez-Santana et al. (2019) mencionaron que refleja la necesidad de seguir trabajando en la empresa y la consecuencia que llevaría si abandona la empresa. Por otro lado, según Tigrero-Sánchez et al. (2022) mencionaron que se origina cuando los trabajadores perciben que dejar la empresa sería costoso y que los beneficios de quedarse serían superiores. Es decir, se refiere a la situación en la que el colaborador considera los elevados costos de dejar la entidad, donde el salario se convierte en un factor decisivo para que opte por permanecer.

Por consiguiente, desde el enfoque cognitivista, desarrollado por Beck (1995), así como menciona Méndez (2022), aludió que se enfoca en la observación de dos características, tanto las conductas y creencias, en el contexto laboral repercute en su comportamiento y desempeño de los trabajadores. Desde este enfoque se pretendió apoyar la presente investigación, respecto a la perspectiva en la M.L se deriva directamente de las creencias del trabajador sobre su capacidad para llevar a cabo sus labores y satisfacer sus necesidades, en cuanto a la perspectiva con el C.O. se desarrolla a través del reconocimiento y valoración del trabajo. En resumen, este enfoque plantea que la M.L. y el C.O. están estrechamente relacionados puesto que,

una alta motivación puede impulsar un mayor compromiso, esto se debe a que los colaboradores que se sienten motivados y reconocidos están más inclinados a identificarse con la organización y buscan maneras de contribuir al éxito de la entidad.

De igual manera, se propuso la hipótesis general: Existe relación directa y fuerte entre la M.L. y el C.O. en los trabajadores de una empresa de rubro automotriz en Lima. Y las específicas son: i) Existe relación directa y fuerte entre la N. del logro y el C.O. en los trabajadores de una empresa de rubro automotriz en Lima; ii) Existe relación directa y fuerte entre la N. de poder y el C.O. en los trabajadores de una empresa de rubro automotriz en Lima y iii) Existe relación directa y fuerte entre la N. de afiliación y el C.O. en los trabajadores de una empresa de rubro automotriz en Lima.

II. METODOLOGÍA

Para Arias (2015) manifestó que la metodología es la base para confirmar o rechazar las hipótesis formuladas, dando respuesta al problema. En este estudio, la investigación es de tipo básica, para Hernández-Sampieri y Mendoza (2018) señalaron que su objetivo es aportar conocimiento científico a través de fundamentos teóricos; a su vez, esta investigación contribuye a la sociedad el conocimiento para futuras investigaciones. El nivel es correlacional simple, porque se enfoca en investigar la relación entre las dos variables de estudio (Hurtado, 2020).

Asimismo, se presentó un diseño no experimental, dado que no se alteraron ni manipularon las variables ni realidad, sino que se observa tal cual se presenta en el entorno (Cuello-Conrado & Seid, 2021). Es de corte transversal, pues los datos se recopilaron en un tiempo específico mediante el cuestionario (Corona et al., 2023). Se empleó un enfoque cuantitativo, recolectando datos a través de un instrumento y posteriormente procesados estadísticamente (Nava-Soto et al., 2022). El método empleado fue hipotético-deductivo porque el planteamiento de las hipótesis pasa a ser verificado mediante la deducción para posteriormente sacar conclusiones en base a la realidad observada y se determinará si las hipótesis se aceptan o rechazan (Kerlinger, 2002 como se citó en Sánchez, 2019).

En referencia a la variable 1, M.L.: Para McClelland (1960) citado por Eugenio (2018) se afirmó que es una fuerza de energía que dirige al comportamiento humano, para encaminarlo hacia metas que satisfaga sus necesidades, promoviendo el deseo de seguir aprendiendo y desarrollándose dentro de la empresa; esta motivación se caracteriza por la búsqueda de lograr un desempeño sobresaliente y alta satisfacción en sus labores. En cuanto a las dimensiones se basan en la Teoría de la Motivación de McClelland (1960): Del logro, de poder y de afiliación.

Por su parte la variable 2, C.O.: Para Meyer y Allen (1997) citado por Balderas et al. (2022) mencionaron que es una condición psicológica que experimentan los colaboradores respecto a una empresa, involucrando su vínculo emocional, lealtad, valores y disposición; este compromiso influye en su capacidad para decidir si permanecer en ella o abandonarla, dependiendo de cuán valorados e identificados se

sientan. En cuanto a las dimensiones se basan en el modelo de Meyer y Allen (1997): Compromiso afectivo, normativo, de continuidad.

Respecto a la población, para Hernández et al. (2018) precisaron que es el grupo de individuos que tienen características en común. Por su parte Escobar (2019) menciona que existen dos tipos de población por su tamaño: finita porque se conoce la cantidad de elementos que conforman la población e infinita porque se desconoce. De tal forma, en este estudio, la población es finita, está compuesta por 50 trabajadores. En cuanto a criterios de inclusión, se consideró a los trabajadores que trabajan en la entidad automotriz en Lima, mayores de 18 años, sin impedimentos y con acceso al cuestionario. Respecto a criterios de exclusión, no se consideró a aquellos que se abstuvieron a desarrollar el cuestionario.

En referencia a la muestra, según Gordillo-Cortaza et al. (2021) definieron como el estrato de la población para su representación, en esta investigación no se aplicó la muestra, debido a que es una investigación censal; según Quispe et al. (2020) mencionaron que es censal cuando se considera a la totalidad de la población y tiene como ventaja que los resultados son exactos, por lo tanto, se está considerando a los 50 trabajadores debido a la accesibilidad y el tamaño manejable de la población. Respecto al muestreo, para Gordillo-Cortaza et al. (2021) determinaron que es el procedimiento de seleccionar una fracción de la población, en este caso, no se realizó muestreo ya que se recopiló información de toda la población. Asimismo, para Gordillo-Cortaza et al. (2021) manifestaron que la unidad de análisis se compone de las particularidades que distinguen a los miembros participantes en el estudio, en este caso, forman parte cada uno de los colaboradores de la empresa de rubro automotriz en Lima.

Para llevar a cabo la investigación, la técnica que se empleó fue la encuesta, según Neyra et al. (2020) afirmaron que permite recopilar información de las variables de interés. La información se obtuvo a través del instrumento de cuestionario compuesto por 19 preguntas para cada variable y sus respectivas dimensiones. Para la primera variable se empleó el cuestionario de Escala de M.L. de Steers y Braunstein (1976) basado en la teoría de McClelland (1960), mientras que para la segunda variable se empleó el Cuestionario de C.O. de Meyer y Allen (1997). Se desarrolló una matriz de operacionalización de variables para la medición. Este instrumento se

evaluó usando la escala tipo Likert, según Matas (2018) hizo referencia que permite evaluar actitudes y/o percepciones, esta escala de medición es un tipo de escala ordinal porque sus opciones de respuestas indican un orden. Por consiguiente, en esta investigación se asignaron los valores en el cuestionario de las variables M.L. y C.O en el rango del 1 al 5.

Posteriormente, para la validez de los instrumentos, estos fueron evaluados mediante el juicio de expertos: un metodólogo y dos temáticos. Estos expertos confirmaron que el contenido es aplicable ya que cumplían con criterios de suficiencia, claridad, relevancia y coherencia de cada ítem.

Por otro lado, para medir su confiabilidad se realizó una prueba piloto a 10 trabajadores de la población. Los datos obtenidos fueron procesados utilizando el software SPSS v. 21, en el análisis se empleó el Alfa de Cronbach para ambas variables, dado que las preguntas son politómicas, es decir, se brindó más de dos opciones de respuesta. Los resultados mostraron un Alfa de Cronbach de 0.743 para la variable M.L. y de 0.756 para la variable C.O., indicando una alta confiabilidad. (Ver anexo 8)

Para la recolección de datos, se utilizó dos formularios Google (ver anexo 8). Así mismo, todos los trabajadores que cumplieron con los criterios de inclusión tuvieron acceso a estos formularios y participaron en el estudio. Para la aplicación, se les informó el objetivo del estudio y se les aseguró la confidencialidad de sus respuestas; una vez que los formularios fueron completados, se recopilaron los datos en hojas de Excel y posteriormente se sistematizaron.

En relación a métodos de análisis de datos, se empleó el software estadístico SPSS v.21 para procesar los datos. Para el análisis descriptivo, los resultados se expusieron a través de tablas, lo que permitirá proporcionar información detallada sobre la muestra en estudio. En cuanto al análisis estadístico, para la contrastación de hipótesis se consideró la utilización de pruebas estadísticas para determinar la relación de las dos variables M.L. y C.O., en este estudio se empleó la prueba de Rho de Spearman.

Por último, en cuanto a los aspectos éticos, se valoró la veracidad de los participantes, respetando la confidencialidad. Se realizaron citas y referencias

adecuadamente a cada autor en esta investigación valorando y reconociendo sus aportaciones bajo los estándares del APA en su séptima edición, así mismo, se hizo la revisión a través del Turnitin. Además, los datos recolectados a través del instrumento no fueron alterados ni manipulados, manteniéndose la transparencia en todas las etapas de la investigación. Asimismo, se consideró los lineamientos de la RCU N° 0470 sobre el Código de ética de la universidad, así como la Conducta responsable en investigación establecidos por el CONCYTEC.

III. RESULTADOS

Análisis descriptivo:

De acuerdo con la Tabla 1, el número de colaboradores que consideran la motivación regular son 29, los cuales representan el 58,0%; por otro lado, el 20,0% de colaboradores, es decir 10 de ellos, perciben la motivación alta. Se observa una diferencia notable entre aquellos que consideran la motivación como regular y quienes la ven como alta.

Tabla 1.

Niveles para la variable M.L.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
MOTIVACIÓN BAJA	11	22,0	22,0	22,0
MOTIVACIÓN REGULAR	29	58,0	58,0	80,0
MOTIVACIÓN ALTA	10	20,0	20,0	100,0
Total	50	100,0	100,0	

De acuerdo con la Tabla 2, el número de colaboradores que consideran el compromiso medio son 21, los cuales constituyen el 42,0%, por otro lado, el 26,0% de colaboradores; es decir; 13 de ellos perciben el compromiso alto. Se observa una diferencia notable entre quienes consideran el compromiso como medio y quienes lo ven como alto.

Tabla 2.

Niveles para la variable C.O.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
COMPROMISO BAJO	16	32,0	32,0	32,0
COMPROMISO MEDIO	21	42,0	42,0	74,0
COMPROMISO ALTO	13	26,0	26,0	100,0
Total	50	100,0	100,0	

En referencia a las dimensiones de la variable M.L., se aprecia en la tabla 3, que los valores mayores de acuerdo al nivel, corresponden a N. del logro, así como a N. de poder y también N. de afiliación, los cuales están en un nivel regular con valores de 48,0%, 56,0% y 50,0% respectivamente. Por otro; lado en referencia a los valores menores obtenidos se tiene que, tanto la N. del logro como la N. de poder se encuentran en un nivel bajo con valores de 26,0% y 12,0% respectivamente, por último, se observa que, para N. de afiliación, el menor se encuentra en un nivel alto con un valor de 16,0%.

Tabla 3.

Niveles para las dimensiones de la variable M.L.

	N. del logro		N. de poder		N. de afiliación	
	N	%	N	%	N	%
Baja	13	26,0	6	12,0	17	34,0
Regular	24	48,0	28	56,0	25	50,0
Alta	13	26,0	16	32,0	8	16,0

En referencia a las dimensiones de la variable C.O., se aprecia en la tabla 4, que los valores mayores de acuerdo al nivel, corresponden a C. afectivo, así como C. de continuidad, ambos están ubicados en un nivel regular con valores de 46,0% y 58,0% respectivamente, por su parte el C. normativo se encuentra en un nivel bajo con valor de 40,0%. Por otro lado, en referencia a los valores menores, el C. afectivo y C. normativo se encuentran en un nivel alto con valores de 20,0% y 28,0%; por su parte el C. de continuidad se encuentra en nivel bajo con un valor de 18%.

Tabla 4.

Niveles para las dimensiones de la variable C.O.

	C. afectivo		C. normativo		C. de continuidad	
	N	%	N	%	N	%
Bajo	17	34,0	20	40,0	9	18,0
Medio	23	46,0	16	32,0	29	58,0
Alto	10	20,0	14	28,0	12	24,0

Análisis estadístico:

Hipótesis general:

H_i: Existe relación directa y fuerte entre la M.L. y el C.O. en los trabajadores de una empresa de rubro automotriz en Lima.

H_o: No existe relación entre la M.L. y el C.O. en los trabajadores de una empresa de rubro automotriz en Lima.

Nivel de confianza de la investigación: 95%

Error de la investigación: 5% (0,05)

Estadístico de prueba: Rho de Spearman

En la Tabla 5, el valor de significancia es 0,000 el cual está por debajo de 0,05. Esto permite afirmar que hay evidencia estadística suficiente para rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis de investigación, indicando que hay relación entre la M.L. y el C.O. Además, el valor positivo de "r" (coeficiente de correlación) confirma una relación directa. También, este valor $r = 0,693$ indica que la relación es moderada en lugar de fuerte.

Tabla 5.

Prueba de Rho de Spearman para la M.L. y el C.O.

	M.L.	C.O.
Coefficiente de correlación	1,000	,693**
Sig. (bilateral)	.	,000
N	50	50

Hipótesis específica 1:

H_i: Existe relación directa y fuerte entre la N. del logro y el C.O. en los trabajadores de una empresa de rubro automotriz en Lima.

H_o: No existe relación entre la N. del logro y el C.O. en los trabajadores de una empresa de rubro automotriz en Lima.

En la Tabla 6, el valor de significancia es 0,000 el cual está por debajo de 0,05. Esto permite afirmar que hay evidencia estadística suficiente para rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis de investigación, indicando que hay relación entre la N. del logro y el C.O. Además, el valor positivo de “r” confirma una relación directa. También, este valor $r = 0,583$ indica que la relación es moderada en lugar de fuerte.

Tabla 6.

Prueba de Rho de Spearman para la dimensión N. del logro y C.O.

	N. DEL LOGRO	C.O.
Coeficiente de correlación	1,000	,583**
Sig. (bilateral)	.	,000
N	50	50

Hipótesis específica 2:

H_i: Existe relación directa y fuerte entre la N. de poder y el C.O. en los trabajadores de una empresa de rubro automotriz en Lima

H_o: No existe relación entre la N. de poder y el C.O. en los trabajadores de una empresa de rubro automotriz en Lima

En la Tabla 7, el valor de significancia es 0,000 el cual está por debajo de 0,05. Esto permite afirmar que hay evidencia estadística suficiente para rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis de investigación, indicando que hay relación entre la N. de poder y el C.O. Además, el valor positivo de “r” confirma una relación directa. También, este valor $r = 0,560$ indica que la relación es moderada en lugar de fuerte.

Tabla 7.

Prueba de Rho de Spearman para la dimensión N. de poder y C.O.

	N. DE PODER	C.O.
Coeficiente de correlación	1,000	,560**
Sig. (bilateral)	.	,000
N	50	50

Hipótesis específica 3:

H_i: Existe relación directa y fuerte entre la N. de afiliación y el C.O. en los trabajadores de una empresa de rubro automotriz en Lima.

H₀: No existe relación entre la N. de afiliación y el C.O. en los trabajadores de una empresa de rubro automotriz en Lima.

En la Tabla 8, el valor de significancia es 0,000 el cual está por debajo de 0,05. Esto permite afirmar que hay evidencia estadística suficiente para rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis de investigación, indicando que hay relación entre la N. de afiliación y el C.O. Además, el valor positivo de “r” confirma una relación directa. También, este valor $r = 0,679$ indica que la relación es moderada en lugar de fuerte.

Tabla 8.

Prueba de Rho de Spearman para la dimensión N. de afiliación y C.O.

	N. DE AFILIACIÓN	C.O.
Coeficiente de correlación	1,000	,679**
Sig. (bilateral)	.	,000
N	50	50

IV. DISCUSIÓN

Posteriormente, se presentan los resultados por objetivo, estableciendo comparaciones con las teorías relacionadas y antecedentes, explicando las razones metodológicas que sustentan las coincidencias o diferencias encontradas.

El objetivo general es determinar la relación directa y fuerte entre la M.L. y el C.O. Sin embargo, los resultados demuestran que existe una relación moderada y no fuerte entre la M.L. y el C.O. con un coeficiente de correlación Rho de 0.693. Esto indica que, a medida que incrementa la M.L. también incrementa el C.O. de manera moderada.

Estos hallazgos se alinean con la Teoría de la Motivación de McClelland que identificó las necesidades básicas del logro, el poder y la afiliación porque influyen en la motivación y el comportamiento laboral. Esta investigación confirma que todas estas necesidades están significativamente relacionadas con el C.O. Esto se alinea con la Teoría del Comportamiento Psicológico de Meyer y Allen donde se propone que el C.O. está compuesto por el deseo, la obligación moral y la intención de permanecer en la entidad.

Este primer resultado, coincide con el antecedente internacional de Mamani-Guzmán et al. (2023), que concluyeron que existe un impacto fuerte entre el C.O. y la S.L., puesto que son claves para impulsar el rendimiento laboral, logro de objetivos y la contribución al desarrollo sostenible. Este hallazgo apoya la hipótesis y subraya la importancia de fomentar la necesidad de afiliación en el entorno laboral. Esta investigación documental se desarrolló por espacio de 19 años en los que se recopilaban 92 artículos.

Así mismo, coincide con Mera y Zambrano (2021), quienes reportaron una correlación baja entre M.L. y C.O. con un Rho de 0.252, sugiriendo la necesidad de fortalecer la M.L. para mejorar el C.O. Aunque la correlación es baja, se reconoce la importancia de la M.L. en el C.O., apoyando parcialmente la hipótesis. Se tomó como muestra a 108 trabajadores, que representa el 72% de la población.

Por su parte, coincide con el antecedente de Estrada y Gallegos (2021), quienes encontraron una relación significativa regular entre S.L. y C.O. con un Rho de 0.539, indicando que una mayor satisfacción incrementa el C.O. Este hallazgo apoya la hipótesis al mostrar una relación significativa. Se tomó como muestra a 185 docentes y se aplicó un cuestionario.

También, coincide con Rodríguez y Raga (2021), quienes reportaron una relación significativa moderada entre felicidad, S.L. y C.O. con un Rho de 0.575, sugiriendo que las dos primeras variables influyen en el C.O. Este hallazgo apoya la hipótesis al evidenciar que la M.L. y la felicidad laboral están vinculadas con el C.O. Se aplicó un cuestionario y entrevista a 24 docentes.

De igual modo, coincide con López-Martínez (2019), quien encontró una alta correlación entre M.L. y C.O. con un Rho de 0.683, indicando que mejorar la M.L. incrementa el C.O. Este estudio apoya fuertemente la hipótesis al demostrar una alta correlación. Se tomó como muestra a 30 trabajadores y se empleó el cuestionario.

En cuanto a los antecedentes nacionales, coincide con Jerí (2023), quien identificó una correlación alta entre la M.L. y el C.O. con un Rho de 0.657. En líneas generales coincide con el resultado del presente estudio, sin embargo, varía el contexto organizacional, sector automotriz vs. servicios logísticos. Se presume que las estrategias de motivación específicas de cada empresa son un factor vital en la promoción del C.O. En este caso, la muestra se conformó por 161 trabajadores y se aplicó dos cuestionarios.

Por su parte, coincide con Amacifén (2023), quien identificó una relación positiva baja y significativa entre M.L. y C.O. con un Rho de 0.358, resaltando la importancia del bienestar del personal (como ascensos, nombramientos y mejoras salariales) para incrementar el C.O. Aunque la correlación es baja, la dirección de la relación respalda la hipótesis. Se conformó la población por 95 personales de salud y se aplicó dos cuestionarios.

Así mismo, coincide con los aportes de Zapata et al. (2023), quienes hallaron una alta correlación entre la M.L. y desempeño laboral con un Rho de 0.764, sugiriendo que la M.L. impulsa el rendimiento laboral. A pesar que el enfoque es el desempeño en vez de C.O., el resultado evidencia que la M.L. es crucial para ambos aspectos, lo que respalda indirectamente la hipótesis. Se tomó como muestra censal a 105 trabajadores y se empleó un cuestionario.

También coincide con Leguía y Valeriano (2022), quienes encontraron una relación significativa moderada entre la M.L. y engagement con un Rho de 0.447, indicando que la M.L. influye directamente en el engagement. Estos resultados respaldan la hipótesis, debido a que, el engagement en recursos humanos, se entiende al grado de compromiso y motivación de un trabajador. Se tomó como muestra a 88 colaboradores y se empleó un cuestionario.

De la misma manera, coincide con el antecedente nacional de Campos (2022), quien reportó una relación significativa muy baja entre C.O. y M.L. con un Rho de 0.121, resaltando la importancia de las condiciones laborales para mejorar el compromiso y la motivación. A pesar de la baja correlación, el estudio resalta la importancia de factores que pueden influir según el contexto organizacional (rubro y tamaño de la empresa, tipo de empleo, perfil de los colaboradores u otro vinculante), Se tomó como muestra a 305 colaboradores, que representó el 20.4% de la población y se empleó un cuestionario.

El primer objetivo específico abordado es que existe una relación directa y fuerte entre la N. del logro y el C.O. En este estudio se revela que, existe una relación moderada y no fuerte con un Rho de 0.583. Es decir que, los trabajadores que sienten una fuerte N. de logro tienden a estar más comprometidos con la organización.

Los resultados se alinean con la Teoría de la Motivación de McClelland, que sostiene que la N. del logro es una fuerza motivacional crucial para el desempeño laboral. Y también son consistentes con la Teoría de la Autorrealización de Maslow, que postuló que las necesidades de autorrealización y de logro son cruciales para la M.L. Por lo tanto, estas teorías respaldan la relación ya que los trabajadores motivados por la N. de logro se comprometen con los objetivos laborales.

Este resultado se complementa con el antecedente internacional de Estrada y Gallegos (2021) quienes encontraron una relación significativa regular entre S.L. y C.O. con un Rho de 0.539, destacando que la satisfacción, relacionada con la consecución de logros, incrementa el compromiso

Mientras que, el antecedente nacional de Zapata et al. (2023) revelaron una alta correlación entre la M.L. y el desempeño laboral con un Rho de 0.764. Este hallazgo respalda la hipótesis al mostrar que una mayor N. de afiliación se traduce en mejor desempeño, lo cual está estrechamente relacionado con el C.O.

El segundo objetivo específico es que existe una relación directa y fuerte entre la N. de poder y el C.O. En este estudio se revela que, existe una relación moderada y no fuerte con un Rho de 0.560. Es decir que, los empleados que buscan influir y tener control dentro de la organización muestran un mayor nivel de compromiso.

Este resultado está respaldado por la Teoría de la Motivación de McClelland, que identifica la N. de poder como una motivación clave para influir y liderar en su entorno, lo que les conlleva a involucrarse con las actividades organizacionales.

Este hallazgo se complementa con el antecedente internacional de López-Martínez (2019) quienes revelaron que existe una alta correlación entre la M.L. y el C.O., con un Rho de 0.683. Demostrando que, a medida que se mejoran aspectos motivacionales como el poder, se incrementa el C.O., alineándose con los resultados del presente estudio.

Mientras que, el antecedente nacional de Amacifén (2023) encontró una baja relación entre la M.L. y el C.O. con un Rho de 0.764. Este hallazgo respalda parcialmente los resultados de la hipótesis, puesto que, resalta la importancia de atender el desarrollo del personal y destaca la necesidad de un liderazgo que canalice la N. de poder para fortalecer el C.O.

El tercer objetivo específico es que existe una relación directa y fuerte entre la N. de afiliación y el C.O. En este estudio se revela que, existe una relación moderada y no fuerte con un Rho de 0.679. Es decir que, los trabajadores que buscan establecer relaciones sociales en el trabajo con ambiente colaborativo tienden a estar más comprometidos con la organización.

La Teoría de la Autorrealización de Maslow sustenta esta relación, al afirmar que la N. de afiliación es vital para la realización de los colaboradores, debido a que valoran las relaciones interpersonales y un ambiente laboral agradable, por ende, aumenta el C.O.

Se sustenta con antecedentes internacionales, como el de Rodríguez y Raga (2021) quienes encontraron una relación de significancia moderada entre la felicidad, S.L. y el C.O., con un Rho de 0.575. En la cual, resalta que, a mayor felicidad, mayor satisfacción y compromiso con la institución. Dando a entender que, la felicidad y la satisfacción están relacionadas con la N. de afiliación.

Así mismo, se sustenta con antecedente nacional realizado por Leguía y Valeriano (2022), quienes demostraron que existe una relación moderada entre la M.L. y el engagement con un Rho de 0.447. Destacando que, los colaboradores que trabajan en ambientes cooperativos tienen a mostrar mayor compromiso con la empresa, por consiguiente, concuerda con los hallazgos obtenidos.

En el presente estudio no se hallaron diferencias significativas en los resultados, puesto que los estudios demuestran en gran medida un nivel de correlación moderado. Sin embargo, hubo dos casos puntuales donde se obtuvo una baja correlación y dos de alta correlación. Estas diferencias observadas en los antecedentes pueden atribuirse a cuatro factores.

El primer factor es la gestión de recursos humanos y la cultura organizacional, que varían entre diferentes sectores, países y tamaños de empresas. Esta variabilidad afecta la forma en que se manifiestan la motivación y el compromiso. Por ejemplo, la percepción de reconocimiento y oportunidades para avanzar profesionalmente puede tener efectos diferentes en el sector automotriz en comparación con el sector educativo o de servicios.

El segundo factor relevante es el contexto económico y social. La necesidad de trabajar para proveer dinero a la familia y la disponibilidad de opciones laborales pueden influir en el compromiso y motivación del personal. En economías con escasas oportunidades laborales, los empleados pueden mostrar un mayor compromiso debido a la necesidad de mantener su empleo, mientras que, en contextos más prósperos, la motivación puede estar más relacionada con el desarrollo profesional y el reconocimiento.

El tercer factor es la metodología utilizada. La mayoría de los antecedentes, al igual que el presente estudio, emplearon cuestionarios como herramienta para recolectar datos. En nuestro estudio, se utilizaron cuestionarios validados y ampliamente aceptados, lo que garantiza la comparabilidad de los resultados con estudios anteriores. Sin embargo, algunos estudios emplearon diferentes escalas e instrumentos de medición, lo que podría resultar en variabilidad entre los hallazgos. Por lo tanto, es importante la estandarización en la metodología para obtener resultados comparables.

El cuarto factor es el enfoque específico, se tomó como muestra a los trabajadores en una empresa automotriz en Lima. Esta especificidad puede limitar la generalización de los resultados, ya que estos son más aplicables a empresas del mismo rubro. No obstante, este enfoque permitió obtener un entendimiento profundo del contexto específico de la empresa en cuestión, proporcionando información detallada que es crucial para diseñar estrategias de gestión de recursos humanos adaptadas a sus necesidades particulares, pero limitados en términos de generalización.

Por otro lado, los tamaños de las muestras varían considerablemente, desde 24 hasta 305 trabajadores, y en algunos estudios se incluyó a toda la población. Estas diferencias pueden afectar la capacidad de aplicar los resultados a grupos más amplios. Las investigaciones con muestras grandes suelen ser más confiables y representativas, mientras que las muestras pequeñas pueden tener más errores y

sesgos. Usar a toda la población reduce estos problemas, pero puede ser difícil y costoso, especialmente en empresas grandes.

Por último, aunque se encontraron diferencias puntuales en los niveles de correlación, la consistencia general de los resultados respalda la validez de la relación entre la M.L. y el C.O. en diversos contextos. Las variaciones observadas pueden atribuirse a factores culturales, económicos, metodológicos y contextuales. Esto resalta la importancia de tener en cuenta estos factores al interpretar y comparar los resultados con otros estudios en diferentes poblaciones o contextos organizacionales.

V. CONCLUSIONES

Se concluye que si existe relación entre la M.L. y el C.O. Asimismo, el valor positivo $r = 0,693$ confirma estadísticamente que es una relación directa, de igual manera, este valor “r” indica que la relación es moderada, en lugar de fuerte como se había supuesto. Esto significa que, al aumentar la M.L., también aumenta el C.O.

Se concluye que si existe relación entre N. del logro y C.O. Por otro lado, el valor $r = 0,583$ confirma estadísticamente que es una relación directa, de igual manera, este valor “r” indica que la relación es moderada, en lugar de fuerte como se había supuesto. Esto se traduce que, a medida que la N. del logro de los trabajadores aumenta, el C.O mejora.

Se concluye que si existe relación entre N. de poder y C.O. De la misma forma, el valor $r = 0,560$ confirma estadísticamente que es una relación directa, de igual manera, este valor “r” indica que la relación es moderada, en lugar de fuerte como se había supuesto. Esto se traduce que, a medida que la N. de poder de los trabajadores aumenta, el C.O mejora.

Se concluye que si existe relación entre N. de afiliación y C.O. De la misma forma, el valor $r = 0,679$ confirma estadísticamente que es una relación directa, de igual manera, este valor “r” indica que la relación es moderada, en lugar de fuerte como se había supuesto. Esto se traduce que, a medida que la N. de afiliación de los trabajadores aumenta, el C.O mejora.

VI. RECOMENDACIONES

Primera. Al gerente general (denominado “GG”) de la empresa se le recomienda implementar programas de M.L. personalizados para abordar las necesidades específicas de los trabajadores. Este programa permitirá mejorar tanto el C.O. como el rendimiento laboral de los colaboradores. Se sustenta porque los enfoques personalizados, como planes de desarrollo profesional y el reconocimiento atienden a los motivadores únicos de cada trabajador, lo cual lleva a una fuerza laboral más productiva y comprometida (Zainal et al., 2021).

Segunda. Al GG de la empresa que defina metas específicas, medibles, alcanzables, relevantes y con plazo definido (SMART) para todos los trabajadores. Estas metas les permitirá tener objetivos claros y visualizar su progreso, lo que impacta en la N. del logro. Se sustenta porque las metas orientadas al logro y el progreso impactan positivamente en el compromiso laboral (Bipp et al., 2020).

Tercera. Al GG de la empresa que promueva en los personales la creación de propuestas para mejorar los procedimientos y políticas organizacionales. La participación y el involucramiento de los trabajadores satisface la N. de poder, que a su vez incrementa el sentido de pertenencia. Se sustenta porque un modelo que promueve la participación en intervenciones en el ambiente laboral incrementa el compromiso de los colaboradores y mejora el entorno de trabajo (Abildgaard et al., 2020).

Cuarta. Al GG de la empresa que organice actividades de eventos de integración que promuevan el sentido de pertenencia entre los trabajadores, porque esto les permite conocerse más allá de la dinámica del trabajo de oficina. Estos eventos satisfacen a la N. de afiliación porque fortalecen las relaciones interpersonales y el sentido de comunidad. Se sustenta porque el sentido de pertenencia se refuerza con los sentimientos de necesidad, aceptación y experimentar un trato igualitario, que son posibles de alcanzarse en los contactos sociales (Turunen & Hiilamo, 2022).

REFERENCIAS

- Abildgaard, J., Hasson, H., Schwarz, U., Løvseth, L., Ala-Laurinaho, A., & Nielsen, K. (2020). Forms of participation: The development and application of a conceptual model of participation in work environment interventions. *Economic and Industrial Democracy*, 41, 746 - 769. <https://doi.org/10.1177/0143831X17743576>
- Amacifén, F. (2023). *Motivación laboral y compromiso organizacional en el personal de salud del servicio de emergencia de un hospital II – 2 Tarapoto, 2022* [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/129414>
- Aranki, D., Suifan, T. & Sweis, R. (2019). The Relationship between Organizational Culture and Organizational Commitment. *Modern Applied Science*, 13(4). <https://doi.org/https://doi.org/10.5539/mas.v13n4p137>
- Arias, F. (2015). El proyecto de investigación: Introducción a la metodología científica. (6a.ed.). Venezuela: Ediciones El Pasillo 2011, CA. <https://es.slideshare.net/slideshow/el-proyectodeinvestigacionfidiasarias7maedic2016pdf-compress/244852354>
- Ávila, S., y Pascual, M. (2020). Marco Filosófico del compromiso organizacional: Discusión del Modelo de Allen y Meyer, y propuesta de un nuevo modelo de estudio. *Revista de Estudios Empresariales*, 1(1), 201-226. <https://doi.org/10.17561/ree.v2020n1.12>
- Baez-Santana, R., Zayas-Agüero, P., Velázquez-Zaldívar, R., y Lao-León, Y. (2019). Modelo conceptual del compromiso organizacional en empresas cubanas. *Ingeniería Industrial*, XL (1), 14-23. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1815-59362019000100014&lng=es&tlng=es.
- Balderas, M., Recio, R. y Gómez, D. (2022). El clima organizacional y su influencia en el compromiso organizacional en una mina de San Luis Potosí. *Revista Internacional de Investigación en Adicciones* 4(4),1187-1205. <https://doi.org/10.36791/tcg.v11i0.62>

- Bashir, M., Saleem, A & Ahmed, F. (2019). Akhuwat: Measuring Success for a Non-profit Organization. *Revista Asian Journal of Management Cases*, 16(1), 100-112. <https://doi.org/10.1177%2F0972820119825973>
- Beck, J. (1995). *Terapia cognitiva: Conceptos básicos y profundización*. Editorial Gedisa.
- Bipp, T., Kleingeld, A., & Schelp, L. (2020). Achievement Goals and Goal Progress as Drivers of Work Engagement. *Psychological Reports*, 124, 2180 - 2202. <https://doi.org/10.1177/0033294120959778>
- Bohórquez, E., Pérez, M., Caiche, W., y Benavides, A. (2020). La motivación y el desempeño laboral: el capital humano como factor clave en una organización. *Revista Universidad y Sociedad*, 12(3), 385-390. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202020000300385&lng=es&tlng=es
- Campos, J. (2022). *Compromiso organizacional y motivación laboral en los colaboradores de una empresa agroindustrial azucarera, Pomalca 2022* [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/98271>
- Cancharí, M., Espinoza de la Cruz, M., Linares, J., Domínguez, M. y Chervellini, F. (2023). Complejidades del ambiente laboral. Impacto en la felicidad y el compromiso de empleados en la industria pesquera. Ecuador: Editorial Religación Press. <https://doi.org/10.46652/ReligacionPress.109>
- Cárdenas-Rosales, E., Sosa-Aparicio, L., Gómez-Bedia, K., y Temoche, C. (2023). Engagement ocupacional y el éxito docente. *Revista Arbitrada Interdisciplinaria Koinonía*, 8(1), 494–504. <https://doi.org/10.35381/r.k.v8i1.2808>
- Chiang, M., Escalona, K., y Rivera, M. (2023). Compromiso organizacional y satisfacción laboral, análisis de clases latentes en trabajadores de administración pública y privada. *Ciencias Administrativas*, (23), 132. <https://doi.org/10.24215/23143738e132>
- Chiavenato, I. (2019). *Administración de recurso humanos: capital humano de las organizaciones* (10a ed.). México D.F.: McGraw-Hill

Corona, L., y Fonseca, M. (2023). ¿Mi estudio es transversal o longitudinal? *MediSur*, 21(4), 931-934. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1727-897X2023000400931&lng=es&tlng=es.

Coronado-Guzmán, G., Valdivia-Velasco, M., Aguilera-Dávila, A., y Alvarado-Carrillo, A. (2020). Compromiso Organizacional: Antecedentes y Consecuencias. *Conciencia Tecnológica*, (60). <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=94465715006>

Cuello-Conrado J. y Seid, G. (2021). Aprender Metodología de la Investigación: los estudiantes de Sociología ante una materia extraña. *Revista Latinoamericana de Estudios Educativos* (México), LI(2),133-150. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=27065158002>

Dolores, E., Salazar, J. y Valdivia, M. (2023). La motivación laboral y su relación con el desempeño laboral. Un estudio de caso. *RIDE Revista Iberoamericana Para La Investigación Y El Desarrollo Educativo*, 13(26). <https://doi.org/10.23913/ride.v13i26.1478>

Donawa, Z. (2019). Necesidades adquiridas que impulsan la motivación laboral en los empleados de las empresas de servicio eléctrico en el Estado Zulia de Venezuela. *NOVUM, revista de Ciencias Sociales Aplicadas*, I (9), 58-73. <https://www.redalyc.org/journal/5713/571360739003/571360739003.pdf>

Escobar, J. (2019). Modelo de estimación estadística «Programa Inclusión Productiva» MIPRO-Ecuador. *RETOS. Revista de Ciencias de la Administración y Economía*, 9(18), 303-325. <https://doi.org/10.17163/ret.n18.2019.08>

Estrada, E. y Gallegos, N. (2021). Satisfação no trabalho e compromisso organizacional em professores da Amazônia peruana. *Revista Educação & Formação*, 6 (1). <https://doi.org/10.25053/redufor.v6i1.3854>

Eugenio, J. (2018). *Escala de Motivación Laboral (JE-ES)*. Editorial Académica Española.

- Foncubierta, M. y Sánchez, J. (2019). Hacia la felicidad laboral: atender motivaciones y eliminar «temores digitales». *Revista de Ciencias de la Administración y Economía*, 9(18), 239-257. <https://doi.org/10.17163/ret.n18.2019.04>
- Gallup, Inc. (07 de julio de 2023). *Employee engagement (indicators)*. <https://www.gallup.com/394373/indicator-employee-engagement.aspx>
- Gestión (21 de julio de 2023). *Más de la tercera parte de empleados peruanos se sentiría desmotivado con su trabajo*. <https://gestion.pe/economia/empresas/mas-de-la-tercera-parte-de-empleados-peruanos-se-sentirian-desmotivados-con-su-trabajo-noticia/?ref=gesr>
- Gil, X. (15 de junio de 2023). *El 90% de españoles no se compromete con su trabajo*. *Revistas El Economista*. <https://revistas.economista.es/buen-gobierno/2023/junio/el-90-de-espanoles-no-se-compromete-con-su-trabajo-CA14361829>
- Gordillo-Cortaza, J., Encalada-Calero, F., Feraud-Ibarra F., Roque-Quezada J., Quintana Columbus, R. L., Plaza-Plaza, J. A., Castro-Mattos, M. A., Falquez-García, C. I. y Meza-Solorzano, D. Y. (2021). Evaluación de la capacidad discriminativa de los indicadores antropométricos y su relación predictiva de diabetes en trabajadores de salud del Hospital Universitario de Guayaquil - Ecuador. *Revista de la facultad de medicina humana* 21(3). <https://doi.org/10.25176/RFMH.v21i3.3758>
- Griffin, R., Phillip, J. & Gully, S. (2017). *Organizational Behavior, Managing People and Organizations*. (12ª ed.). México: Cengage Learning Editores. <https://omeka.urbeuniversity.edu/files/original/61813b7573ebcec96f571d6192d99694b97bd7da.pdf>
- Hernández-Sampieri, R. y Mendoza, T. (2018). *Metodología de la investigación: Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. (7a.ed.). México D. F.: Mc-Graw-Hill Interamericana.
- Hoai, N., Quoc, L., Quang, T., Thi Hoang, T., Thi Hai, N. & Thi Thuy, N. (2020). The Impact of Organizational Commitment on Employee Motivation: A Study in Vietnamese Enterprises. *The Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 7(6), 439–447. <https://doi.org/10.13106/jafeb.2020.vol7.no6.439>

Hurtado-Talavera, F. (2020). Fundamentos Metodológicos de la Investigación: El Génesis del Nuevo Conocimiento. *Revista Scientific*, 5(16),99-119. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=563662985006>

Instituto Nacional de Estadística e Informática. (Noviembre, 2023). *PERÚ: Comportamiento de los Indicadores del Mercado Laboral a nivel Nacional y en 26 ciudades. Tercer Trimestre 2023. Encuesta Permanente de Empleo Nacional* – *EPEN*. <https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/5425564/4848417-peru-comportamiento-de-los-indicadores-del-mercado-laboral-a-nivel-nacional-y-de-26-ciudades-tercer-trimestre-del-ano-2023.pdf>

Jerí, B. (2023). *La motivación y el compromiso organizacional en los trabajadores de una empresa de servicios logísticos de la ciudad de Lima* [Tesis de Maestría, Universidad Ricardo Palma]. <https://hdl.handle.net/20.500.14138/6453>

Kerlinger, F. (2002). *Investigación del comportamiento*. México D.F.: McGraw-Hill

Leguía, M. y Valeriano, R. (2022). Motivación laboral y compromiso organizacional (engagement) en el personal administrativo en una municipalidad distrital, Apurímac, Perú. *Tecnohumanismo*, 2(4), 122–142. <https://doi.org/10.53673/th.v2i4.187>

López-Martínez, O. (2019). Diseño de instrumento para medir motivación laboral y compromiso organizacional en personal operativo de SIDUE. *Vinculatégica EFAN*, 5(2), 1238–1251. <https://doi.org/10.29105/vtga5.2-739>

Mamani-Guzmán, C., Palacios-Sarmiento, T., Priori-Flores, M., y 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>

McClelland, D. (1960). *Estudio de la motivación humana*. España: Ediciones Narcea, S.A.

- Manjarrez, N., Boza, J. y Mendoza, E. (2020). La motivación en el desempeño laboral de los empleados de los hoteles en el cantón Quevedo, Ecuador. *Universidad y Sociedad*, 11(5), 359-365. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S2218-36202020000100359
- Matas, A. (2018). Diseño del formato de escalas tipo Likert: un estado de la cuestión. *Revista Electrónica de Investigación Educativa*, 20(1), 38-47. <https://doi.org/10.24320/redie.2018.20.1.1347>
- Méndez, N. (2022). Intervención cognitivo-conductual para un alto grado de malestar ante actividades laborales: un estudio de caso. *ACADEMO Revista De Investigación En Ciencias Sociales Y Humanidades*, 10(1), 30–46. <https://doi.org/10.30545/academo.2023.ene-jun.4>
- Mera, L., y Zambrano, J. (2021). Motivación laboral y nivel de compromiso en el Servicio de Rentas Internas del Cantón Portoviejo, Provincia Manabí-. *Dominio De Las Ciencias*, 7(5), 498–508. <https://doi.org/10.23857/dc.v7i5.2264>
- Meyer, J., & Allen, N. (1997). *Commitment in the workplace: theory, research and practice*. London: Sage
- Meyer, J., y Allen, N. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review*, 1(1), 61–89. [https://doi.org/10.1016/1053-4822\(91\)90011-Z](https://doi.org/10.1016/1053-4822(91)90011-Z)
- Mora, Y., Romero, C., Muñoz, I., y Sierra, J. (2021). Compromiso organizacional y factores demográficos que propician el ausentismo laboral en franquicias de Barranquilla-Colombia. *Revista De Ciencias Sociales*, 27(2), 163-179. <https://doi.org/10.31876/rcs.v27i2.35905>
- Nava-Soto, M., García-Uribe, E. y Ramos-Rubio, P. (2022). Modelo Predictivo de Predisposición y Compromiso Organizacional, *Revista de Investigación administrativa*, 51(130), 52-55. <https://doi.org/10.35426/iav51n130.02>
- Newstrom, J. (2011). *Comportamiento humano en el trabajo*. McGraw-Hill Interamericana.

- Neyra, M., Aliaga-Jimenez, B., Burgos-Chavez, V., y Álvarez-Manrique, V. (2020). Validación del instrumento compromiso organizacional "CO" en docentes de diversas instituciones UGEL 006, Lima, 2020. *Revista De Investigación Valor Agregado*, 7(1), 11 - 21. <https://doi.org/10.17162/riva.v7i1.1412>
- Padave, P., Kanekar, R., & Chande, K. (2021). Empirical study on organizational commitment of employees in Indian. *Materials Today: Proceedings*. <https://doi.org/10.1016/j.matpr.2021.05.654>
- Prieto-Díez, F., Postigo, A., Cuesta, M. y Muñiz, J. (2021). Compromiso laboral: nueva escala para su medición. *Revista Latinoamericana de Psicología*, 53, 133-142. <https://doi.org/10.14349/rlp.2021.v53.15>
- Quispe, A., Valentin, E., Gutierrez, A., y Mares, J. (2020). Serie de Redacción Científica: Estudios Transversales. *Revista del Cuerpo Médico Hospital Nacional Almanzor Aguinaga Asenjo*, 13(1), 72-77. <https://dx.doi.org/10.35434/rcmhnaaa.2020.131.626>
- Ramírez-Díaz, J. (2020). El enfoque por competencias y su relevancia en la actualidad: Consideraciones desde la orientación ocupacional en contextos educativos. *Revista Electrónica Educare*, 24(2), 475-489. <https://dx.doi.org/10.15359/ree.24-2.23>
- Ramírez-Balcázar, M., y Abrigo-Córdova, I. (2023). Motivación y clima laboral en el sector de servicio de transporte. *INNOVA Research Journal*, 8(3), 132-151. <https://doi.org/10.33890/innova.v8.n3.2023.2285>
- Ravina, R., Romero, L., & Ahumada, E. (2022). Workplace happiness as a trinomial of organizational climate, academic satisfaction and organizational engagement. *Corporate Governance (Bingley)*, 22(3), 474–490. <https://doi.org/10.1108/CG-12-2020-0532>
- Rodríguez-Sánchez, J. (2020). Acciones necesarias para mejorar la relación causa-efecto entre la inversión en prácticas de gestión de recursos humanos y la motivación en la empresa. *Información tecnológica*, 31(2), 207-220. <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-07642020000200207>

Rodríguez, A. y Raga, V. (2021). Sobre la relación entre felicidad, satisfacción laboral y compromiso organizacional docente en una institución educativa de Medellín. *Revista Latinoamericana de Estudios Educativos (Colombia)*, 17 (2), 117-142. <https://doi.org/10.17151/rlee.2021.17.2.7>

Satisfacción laboral: El 36% de los peruanos no se siente motivado en su trabajo (19 de julio de 2023). Peru-Retail. <https://www.peru-retail.com/en-peru-el-36-de-los-trabajadores-no-se-siente-motivados-con-su-labor/>

Sánchez, F. (2019). Fundamentos epistémicos de la investigación cualitativa y cuantitativa: consensos y disensos. *Revista Digital de Investigación en Docencia Universitaria*, 13(1), 102-122. <https://dx.doi.org/10.19083/ridu.2019.644>

Steers, R. & Braunstein, D. (1976). A Behaviorally-Based Measure of Manifest Needs in Work Settings. *Journal of Vocational Behavior*, 9, 251-266.. [https://doi.org/10.1016/001-8791\(76\)90083-X](https://doi.org/10.1016/001-8791(76)90083-X)

Topa, G., Moriano, J., Laguía, A., García-Ael, C. y Molero, F. (2022). *Psicología de las Organizaciones*. Madrid: Editorial Sanz y Torres, S.L. https://www.google.com.pe/books/edition/Psicolog%C3%ADa_de_las_Organizaciones/8Cx1EAAAQBAJ?hl=es&gbpv=1

Turunen, E., & Hiilamo, H. (2022). Sense of belonging among people outside of working life in Finland. *International Journal of Sociology and Social Policy*. <https://doi.org/10.1108/ijssp-06-2022-0144>

Triguero-Sánchez, R., Peña-Vinces, J., & Matos, J. (2022). The effect of collectivism-based organisational culture on employee commitment in public organisations. *Socio-Economic Planning Sciences*(101335). <https://doi.org/10.1016/j.seps.2022.101335>

Zainal, H., Fitriani, R., Rahmuniar, R., Ashar, A., Yusriadi, Y., & Hafidah, A. (2021). Organization's climate againts the work motivation. *Linguistics and Culture Review*. <https://doi.org/10.21744/lingcure.v5ns1.1605>

Zapata, Z., Napán, A. y Meza, R. (2023). Motivación laboral y su relación con el desempeño de colaboradores en empresa de rubro textil. *Revista Científica de*

la UCSA, 10 (2), 20-31. <https://doi.org/10.18004/ucsa/2409-8752/2023.010.02.020>

ANEXOS

Anexo 1. Tabla de operacionalización de variables

Variables de estudio	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Motivación Laboral	McClelland (1960) citado por Eugenio (2018) afirmó que es una fuerza de energía que dirige al comportamiento humano, para encaminarlo hacia metas que satisfaga sus necesidades, promoviendo el deseo de seguir aprendiendo y desarrollándose dentro de la empresa; esta motivación se caracteriza por la búsqueda de un elevado nivel de desempeño y satisfacción en el centro de labores.	La variable Motivación Laboral ha sido medida en tres dimensiones obtenido a través del instrumento: Cuestionario de Escala de M.L. de Steers y Braunstein (1976) basado en la teoría de McClelland (1960) A su vez, consta de 13 indicadores, desplegando en total 19 ítems.	Necesidad del logro	Grado del éxito personal	Escala Ordinal, tipo Likert 5= Siempre 4= Casi siempre 3= A veces 2= Casi nunca 1= Nunca Niveles y rangos por variable Nivel de M.L. Baja (41-58) Nivel de M.L. Regular (59-76) Nivel de M.L. Alta (77-93) Niveles y rangos por dimensión D1: Alta (25-29) Regular (19-24) Baja (13-18) D2: Alta (28-34) Regular (21-27) Baja (14-20) D3: Alta (25-30) Regular (19-24) Baja (13-18)
				Nivel de retos laborales	
				Consecución de objetivos	
				Nivel de satisfacción	
			Necesidad de poder	Grado de motivación	
				Nivel de influencia	
				Búsqueda de oportunidades	
				Valoración de reputación	
			Necesidad de afiliación	Capacidad para liderar	
				Trabajo en equipo	
				Relaciones interpersonales	
				Percepción de condiciones	
				Grado de reconocimiento	

Variable de estudio	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Compromiso Organizacional	Meyer y Allen (1997) citado por Balderas et al. (2022) mencionaron que es un estado psicológico que experimentan los colaboradores respecto a una empresa, involucrando su vínculo emocional, lealtad, valores y disposición; este compromiso influye en su capacidad para decidir si permanecer en ella o abandonarla, dependiendo de cuán valorados e identificados se sientan.	La variable Compromiso Organizacional ha sido medida en tres dimensiones obtenido a través del instrumento: Cuestionario de C.O. de Meyer y Allen (1997) A su vez, consta de 15 indicadores, desplegando en total 19 ítems.	Compromiso Afectivo	Nivel de satisfacción	Escala Ordinal, tipo Likert 5= Totalmente de acuerdo 4= De acuerdo 3= Parcialmente de acuerdo 2= En desacuerdo 1= Totalmente en desacuerdo. Niveles y rangos por variable Nivel de C.O. Bajo (42-58) Nivel de C.O. Medio (59-75) Nivel de C.O. Alto (76-91) Niveles y rangos por dimensión D1: Alto (23-26) Medio (18-22) Bajo (13-17) D2: Alto (25-30) Medio (19-24) Bajo (13-18) D3: Alto (28-35) Medio (21-27) Bajo (14-20)
				Conexión emocional	
				Sentido de pertenencia	
				Relaciones interpersonales	
				Grado de realización	
			Compromiso Normativo	Obligación moral	
				Nivel de lealtad	
				Nivel de ética	
				Acatamiento de las directrices	
			Compromiso de Continuidad	Decisión de permanencia	
				Visión de permanencia	
				Seguridad laboral	
				Vínculo laboral	
				Limitadas alternativas laborales	
				Percepción de crecimiento profesional continuo.	

Anexo 2. Instrumentos de recolección de datos

CUESTIONARIO PARA MEDIR LA VARIABLE MOTIVACIÓN LABORAL

DATOS INFORMATIVOS:

CARGO OPERATIVO ADMINISTRATIVO SEXO M F

CONDICIÓN C P MESES DE SERVICIO:

INSTRUCCIONES. La información que nos proporciona será confidencial y anónimo, por tanto, evalúa el Compromiso Organizacional en la empresa en forma objetiva y veraz respondiendo las siguientes interrogantes.

- Por favor no deje preguntas sin contestar.
- Marca con un aspa en solo uno de los recuadros correspondiente a la escala siguiente:

(1) NUNCA	(2) CASI NUNCA	(3) A VECES	(4) CASI SIEMPRE	(5) SIEMPRE
-----------	----------------	-------------	------------------	-------------

DIMENSIÓN 1: NECESIDAD DEL LOGRO		Escala de Valoración				
	ITEMS	1	2	3	4	5
1	Me gusta trabajar en competición y ganar.	N	CN	AV	CS	S
2	Me siento exitoso adentro de mi trabajo.	N	CN	AV	CS	S
3	Me gusta trabajar en situaciones desafiantes.	N	CN	AV	CS	S
4	Me gusta ser programado en tareas complejas.	N	CN	AV	CS	S
5	Me gusta fijar y alcanzar metas específicas y desafiantes.	N	CN	AV	CS	S
6	Me siento satisfecho cuando mi trabajo me sale bien.	N	CN	AV	CS	S
DIMENSIÓN 2: NECESIDAD DE PODER		Escala de Valoración				
7	Me siento motivado con cargos importantes.	N	CN	AV	CS	S
8	Experimento motivación cuando se me brinda la oportunidad de liderar proyectos.	N	CN	AV	CS	S
9	Me gusta influir en la toma de decisiones en mi equipo de trabajo.	N	CN	AV	CS	S
10	Me gusta influenciar a la gente para conseguir mis objetivos.	N	CN	AV	CS	S
11	Busco oportunidades para ejercer autoridad y control de mi trabajo.	N	CN	AV	CS	S
12	Para mí, es importante mantener buena reputación y estatus en el trabajo.	N	CN	AV	CS	S
13	Me siento capaz de liderar un grupo de trabajo.	N	CN	AV	CS	S
DIMENSIÓN 3: NECESIDAD DE AFILIACIÓN		Escala de Valoración				
14	Disfruto colaborar y trabajar en equipo.	N	CN	AV	CS	S
15	Me siento satisfecho al mantener buenas relaciones interpersonales en el trabajo.	N	CN	AV	CS	S
16	Tiendo a construir relaciones cercanas con mis compañeros de trabajo.	N	CN	AV	CS	S
17	Me gusta trabajar en un buen ambiente laboral.	N	CN	AV	CS	S
18	Me importa el bienestar de mis compañeros de trabajo.	N	CN	AV	CS	S
19	Me siento motivado cuando mis compañeros reconocen mi esfuerzo.	N	CN	AV	CS	S

Por favor, continúe en el reverso>>>

Link de Formulario Google: <https://forms.gle/N2hymRhJZ7bxsJuv8>

CUESTIONARIO PARA MEDIR LA VARIABLE COMPROMISO ORGANIZACIONAL

DATOS INFORMATIVOS:

CARGO OPERATIVO ADMINISTRATIVO SEXO M F

CONDICIÓN C P MESES DE SERVICIO

INSTRUCCIONES. La información que nos proporciona será confidencial y anónimo, por tanto, evalúa el Compromiso Organizacional en la empresa en forma objetiva y veraz respondiendo las siguientes interrogantes.

- Por favor no deje preguntas sin contestar.
- Marca con un aspa en solo uno de los recuadros correspondiente a la escala siguiente:

(1) TOTALMENTE EN DESACUERDO	(2) EN DESACUERDO	(3) PARCIALMENTE DE ACUERDO	(4) DE ACUERDO	(5) TOTALMENTE DE ACUERDO
------------------------------	-------------------	-----------------------------	----------------	---------------------------

DIMENSIÓN 1: COMPROMISO AFECTIVO		Escala de Valoración				
	ITEMS	1	2	3	4	5
1	Estoy orgulloso de trabajar en esta empresa.	TD	D	PA	A	TA
2	Tengo un fuerte vínculo emocional con la empresa.	TD	D	PA	A	TA
3	Me siento identificado con los valores y objetivos de la empresa.	TD	D	PA	A	TA
4	Me siento como parte de la familia en esta empresa.	TD	D	PA	A	TA
5	Disfruto trabajar con mis compañeros y colaborar en proyectos conjuntos.	TD	D	PA	A	TA
6	Me siento realizado cuando contribuyo al éxito de la empresa.	TD	D	PA	A	TA
DIMENSIÓN 2: COMPROMISO NORMATIVO		Escala de Valoración				
7	Siento un deber moral de permanecer en esta empresa.	TD	D	PA	A	TA
8	Me siento en deuda con la empresa por las oportunidades que me ha brindado.	TD	D	PA	A	TA
9	Me sentiría culpable si renuncio en estos momentos a la empresa.	TD	D	PA	A	TA
10	Mi lealtad hacia la empresa es sólida y duradera.	TD	D	PA	A	TA
11	Aún si fuera por mi beneficio, siento que no estaría bien dejar la empresa ahora.	TD	D	PA	A	TA
12	Estoy comprometido a seguir las directrices y decisiones de gerencia.	TD	D	PA	A	TA
DIMENSIÓN 3: COMPROMISO DE CONTINUIDAD		Escala de Valoración				
13	Gran parte de mi vida se afectaría si decidiera salir de esta empresa en estos momentos.	TD	D	PA	A	TA
14	Mi intención es seguir siendo parte de esta empresa durante muchos años.	TD	D	PA	A	TA
15	Valoro la estabilidad laboral que la empresa me brinda y deseo mantenerla en el futuro	TD	D	PA	A	TA
16	Mi futuro laboral está estrechamente ligado a esta empresa.	TD	D	PA	A	TA
17	Siento como si tuviera muy pocas opciones de trabajo, como para pensar en renunciar.	TD	D	PA	A	TA
18	Siento que otra empresa no podría igualar las prestaciones sociales que tengo aquí.	TD	D	PA	A	TA
19	Estoy dispuesto a invertir tiempo y esfuerzo en mi desarrollo profesional dentro de la empresa.	TD	D	PA	A	TA

Gracias por tu participación 🍷

Link de Formulario Google: <https://forms.gle/NLYuYc25wZsw94K96>

Anexo 3. Fichas de validación de instrumentos para la recolección de datos

Experto 1: Mg. Carlos Abraham Aramburu Geng



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FICHA DE VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTO

Nombre del instrumento	Escala de Motivación Laboral de Steers y Braunstein (1976)
Objetivo del instrumento	Medir la motivación laboral en sus 3 dimensiones (necesidad del logro, poder y afiliación), basado en la teoría de McClelland.
Nombres y apellidos del experto	Carlos Abraham Aramburu Geng.
Documento de identidad	44075484
Años de experiencia en el área	14 años de experiencia general y 8 años de experiencia en docencia
Máximo Grado Académico	Magister en Administración Estratégica de Empresas
Nacionalidad	Peruana
Institución	Universidad César Vallejo
Cargo	Docente – tiempo parcial
Número telefónico	945456613
Firma	
Fecha	20 de mayo del 2024



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FICHA DE VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTO

Nombre del instrumento	Cuestionario de Compromiso Organizacional de Meyer y Allen (1997)
Objetivo del instrumento	Medir el compromiso organizacional de los trabajadores en sus 3 dimensiones (afectivo, normativo y de continuidad).
Nombres y apellidos del experto	Carlos Abraham Aramburu Geng
Documento de identidad	44075484
Años de experiencia en el área	14 años de experiencia general y 8 años de experiencia en docencia universitaria.
Máximo Grado Académico	Magister en Administración Estratégica de Empresas
Nacionalidad	Peruana
Institución	Universidad César Vallejo
Cargo	Docente - tiempo parcial
Número telefónico	945456613
Firma	
Fecha	20 de mayo del 2024

Experto 2: Mtro. José Luis Vera La Torre



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FICHA DE VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTO

Nombre del instrumento	Escala de Motivación Laboral de Steers y Braunstein (1976)
Objetivo del instrumento	Medir la motivación laboral en sus 3 dimensiones (necesidad del logro, poder y afiliación), basado en la teoría de McClelland.
Nombres y apellidos del experto	José Luis Vera La Torre
Documento de identidad	07502682
Años de experiencia en el área	25 años de experiencia
Máximo Grado Académico	Maestro en Psicología
Nacionalidad	Peruana
Institución	Indecopi
Cargo	Ejecutivo 1 - Planeamiento y Desarrollo de Gestión Humana
Número telefónico	993495364
Firma	 <i>Dr. José Luis Vera La Torre</i> Psicólogo C.I.P.S. P. 11018
Fecha	20 de mayo del 2024



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FICHA DE VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTO

Nombre del instrumento	Cuestionario de Compromiso Organizacional de Meyer y Allen (1997)
Objetivo del instrumento	Medir el compromiso organizacional de los trabajadores en sus 3 dimensiones (afectivo, normativo y de continuidad).
Nombres y apellidos del experto	José Luis Vera La Torre
Documento de identidad	07502682
Años de experiencia en el área	25 años de experiencia
Máximo Grado Académico	Maestro en Psicología
Nacionalidad	Peruana
Institución	Indecopi
Cargo	Ejecutivo 1 - Planeamiento y Desarrollo de Gestión Humana
Número telefónico	993495364
Firma	 <i>Dr. José Luis Vera La Torre</i> Psicólogo C.I.P.S. P. 11018
Fecha	20 de mayo del 2024

Experto 3: Mtra. Camila María Del Rosario Vargas Vega



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FICHA DE VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTO

Nombre del instrumento	Escala de Motivación Laboral de Steers y Braunstein (1976)
Objetivo del instrumento	Medir la motivación laboral en sus 3 dimensiones (necesidad del logro, poder y afiliación), basado en la teoría de McClelland.
Nombres y apellidos del experto	Camila María del Rosario Vargas Vega
Documento de identidad	74298368
Años de experiencia en el área	4 años de experiencia
Máximo Grado Académico	Maestra en Gestión del Talento Humano
Nacionalidad	Peruana
Institución	G4S Perú
Cargo	Administradora de Desarrollo y Bienestar Social
Número telefónico	991749282
Firma	
Fecha	20 de mayo del 2024



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FICHA DE VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTO

Nombre del instrumento	Cuestionario de Compromiso Organizacional de Meyer y Allen (1997)
Objetivo del instrumento	Medir el compromiso organizacional de los trabajadores en sus 3 dimensiones (afectivo, normativo y de continuidad).
Nombres y apellidos del experto	Camila María del Rosario Vargas Vega
Documento de identidad	74298368
Años de experiencia en el área	4 años de experiencia
Máximo Grado Académico	Maestra en Gestión del Talento Humano
Nacionalidad	Peruana
Institución	G4S Perú
Cargo	Administradora de Desarrollo y Bienestar Social
Número telefónico	991749282
Firma	
Fecha	20 de mayo del 2024

Anexo 4. Resultados del análisis de consistencia interna

Tabla 9.

Confiabilidad de muestra piloto del cuestionario de M.L.

Estadísticos de fiabilidad: Variable M.L.	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,743	19

Tabla 10.

Confiabilidad de muestra piloto del cuestionario de C.O.

Estadísticos de fiabilidad: Variable C.O.	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,756	19

➔ Análisis de fiabilidad

[Conjunto_de_datos1] D:\RESULTADOS SPSS\M.L._VISTA VARIABLES_Preguntas.sav

Escala: TODAS LAS VARIABLES

Resumen del procesamiento de los casos

		N	%
Casos	Válidos	10	100,0
	Excluidos ^a	0	,0
	Total	10	100,0

a. Eliminación por lista basada en todas las variables del procedimiento.

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,743	19

➔ Análisis de fiabilidad

[Conjunto_de_datos0] D:\RESULTADOS SPSS\C.O._VISTA VARIABLES_Preguntas.sav

Escala: TODAS LAS VARIABLES

Resumen del procesamiento de los casos

		N	%
Casos	Válidos	10	100,0
	Excluidos ^a	0	,0
	Total	10	100,0

a. Eliminación por lista basada en todas las variables del procedimiento.

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,756	19

Anexo 5. Consentimiento o asentimiento informado UCV

Declaración Jurada de uso de datos libres



DECLARACIÓN JURADA: USO DE DATOS PÚBLICOS

Apellidos y nombres	Verde De la Cruz Kiara Dara
DNI	76522356
Código de estudiante	6500093437
Filial	Lima Norte
Programa	Maestría en Gestión del Talento Humano
Modalidad	Semipresencial
Grupo	1
Docente asesor	Mg. César Robin Vilcapoma Pérez

Declaró que la información que utilizaré para el desarrollo de mi trabajo de investigación titulado Motivación laboral y compromiso organizacional en los trabajadores de una empresa de rubro automotriz en Lima, 2024; **son datos obtenidos de encuestas anónimas**; por tanto, no requiero tener la autorización de las personas ni institución correspondiente. Asumo la responsabilidad de la veracidad de lo expuesto.

Los Olivos, 07 de junio del año 2024.

Firma:

DNI: 76522356



Huella digital

Anexo 6. Reporte de similitud en software Turnitin

Feedback Studio - Google Chrome
ev.turnitin.com/app/carta/es/?o=2429594610&s=1&u=1088032488&ro=103&lang=es

feedback studio KIARA DARA VERDE DE LA CRUZ Motivación laboral y compromiso organizacional en los trabajadores de una empresa de rubro automotriz en Lima, 2024 /100 7 de 35

Universidad César Vallejo
ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

Motivación laboral y compromiso organizacional en los trabajadores de una empresa de rubro automotriz en Lima, 2024

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestra en Gestión del Talento Humano

AUTORA:
Verde De la Cruz, Kiara Dara (orcid.org/0000-0002-4889-6075)

ASESORES:
Mg. Vilcapoma Pérez, César Robin (orcid.org/0000-0003-3586-8371)
Dr. Pérez Saavedra, Segundo Sigifredo (orcid.org/0000-0002-2366-6724)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:
Cultura y Comportamiento Organizacional

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:
Desarrollo sostenible, emprendimiento y responsabilidad social

LIMA - PERÚ
2024

Resumen de coincidencias

15 %

Se están viendo fuentes estándar

Ver Fuentes en inglés

Coincidencias

1	Entregado a Universida... Trabajo del estudiante	6 %
2	hdi handle.net Fuente de Internet	6 %
3	repositorio.ucl.edu.pe Fuente de Internet	2 %
4	www.coursehero.com Fuente de Internet	<1 %
5	apirepositorio.unh.edu... Fuente de Internet	<1 %
6	www.nutrinfo.com Fuente de Internet	<1 %
7	es.scitid.com Fuente de Internet	<1 %
8	www.mediummultimed... Fuente de Internet	<1 %
9	repositorio.ucl.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
10	tesis.pucp.edu.pe/0080 Fuente de Internet	<1 %
11	www.researchgate.net Fuente de Internet	<1 %
12	library.co Fuente de Internet	<1 %
13	campopolitico.com Fuente de Internet	<1 %
14	cybertesis.unsam.edu... Fuente de Internet	<1 %

Página: 1 de 29 Número de palabras: 9057 Versión solo texto del informe Alta resolución Activado 12:37 9/02/2024

Anexo 7. Análisis complementario

Figuras de resultados

Figura 1.

Niveles para la variable Motivación Laboral

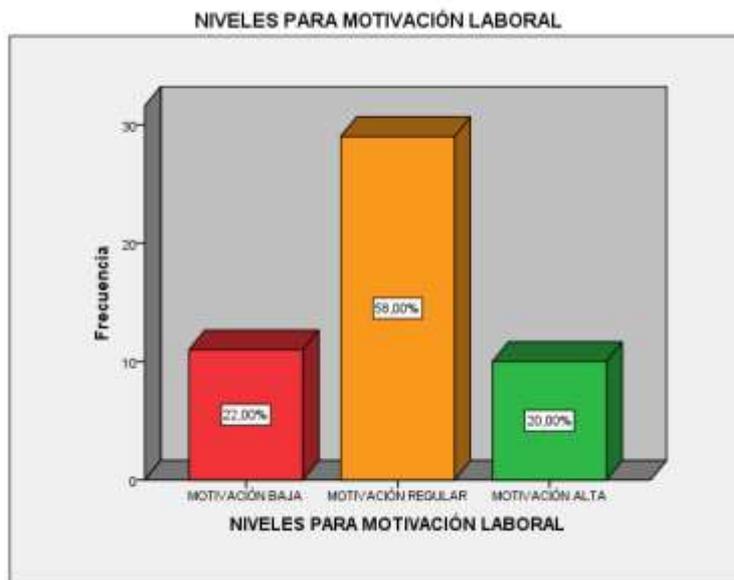


Figura 2.

Niveles para la variable Compromiso Organizacional

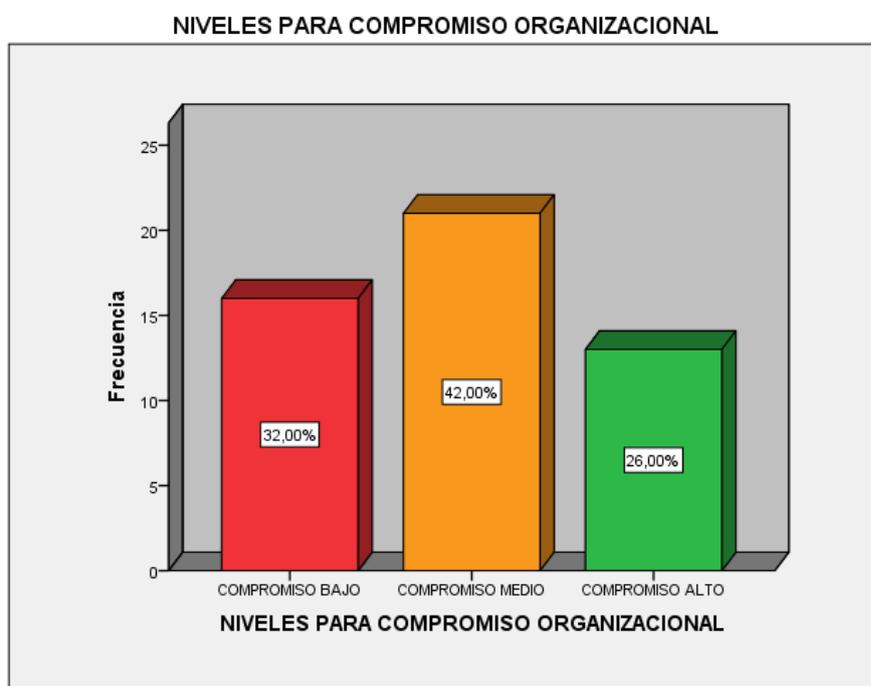


Figura 3.

Niveles para las dimensiones de la variable Motivación Laboral

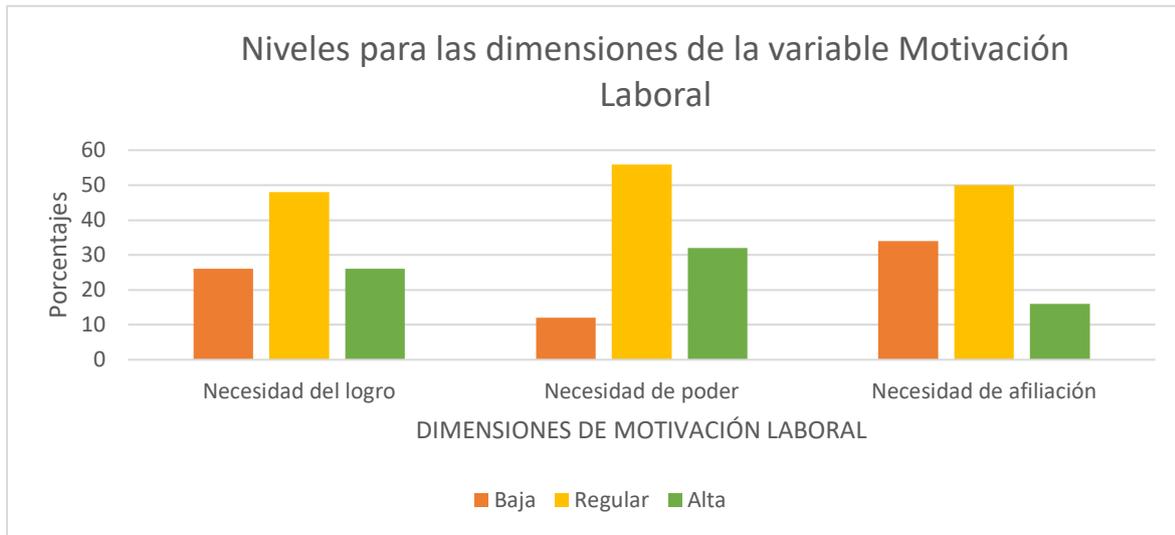
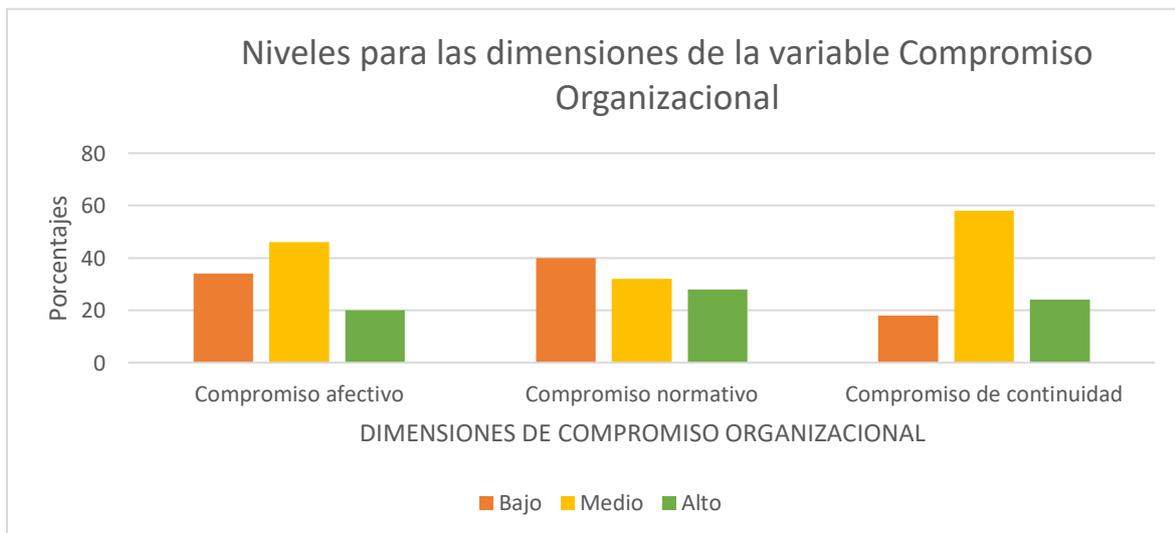


Figura 4.

Niveles para las dimensiones de la variable Compromiso Organizacional



Anexo 8. Otras evidencias

a. Respuestas de Formulario Google de la muestra piloto de variable M.L.

Fecha respuesta	CARGO	SEXO	CONDICIÓN	MESES DE SERVICIO	1. Me gusta trabajar en...	2. Me valoran bien en...	3. Me gusta trabajar en...	4. Me gusta la propia...	5. Me gusta trabajar en...	6. Me siento satisfecho...	7. Es importante en...
25/02/24 15:22:22	Administrativa	Femenino	Contratado	2-6 meses	4	4	4	4	4	4	4
25/02/24 15:22:33	Operativa	Femenino	Contratado	Más de 1 año	4	4	4	4	4	4	4
25/02/24 15:22:35	Administrativa	Femenino	Contratado	7-12 meses	4	4	4	4	4	4	4
25/02/24 15:24:35	Administrativa	Femenino	Contratado	2-6 meses	4	4	4	4	4	4	4
25/02/24 15:25:23	Operativa	Femenino	Contratado	1-12 meses	4	4	4	4	4	4	4
25/02/24 15:27:10	Operativa	Femenino	Contratado	2-6 meses	4	4	4	4	4	4	4
25/02/24 15:28:23	Operativa	Femenino	Contratado	2-6 meses	4	4	4	4	4	4	4
25/02/24 15:27:21	Operativa	Femenino	Contratado	2-6 meses	4	4	4	4	4	4	4
25/02/24 15:30:23	Operativa	Femenino	Contratado	2-6 meses	4	4	4	4	4	4	4
25/02/24 15:30:15	Operativa	Femenino	Contratado	2-6 meses	4	4	4	4	4	4	4

b. Respuestas de Formulario Google de la muestra piloto de variable C.O.

Fecha respuesta	CARGO	SEXO	CONDICIÓN	MESES DE SERVICIO	1. Estoy orgulloso de trabajar...	2. Tengo un fuerte sentido de...	3. Me siento identificado...	4. Me siento como parte...	5. Defiendo mis ideas con...	6. Me siento satisfecho con...	7. Siento un deber...
25/02/24 15:31:33	Administrativa	Femenino	Contratado	2-6 meses	4	4	4	4	4	4	4
25/02/24 15:33:33	Operativa	Masculino	Contratado	Más de 1 año	4	4	4	4	4	4	4
25/02/24 15:35:24	Administrativa	Femenino	Contratado	1-12 meses	4	4	4	4	4	4	4
25/02/24 15:37:35	Administrativa	Femenino	Contratado	2-6 meses	4	4	4	4	4	4	4
25/02/24 15:39:35	Operativa	Masculino	Contratado	1-12 meses	4	4	4	4	4	4	4
25/02/24 15:41:05	Operativa	Masculino	Contratado	2-6 meses	4	4	4	4	4	4	4
25/02/24 15:41:17	Operativa	Masculino	Contratado	2-6 meses	4	4	4	4	4	4	4
25/02/24 15:47:34	Operativa	Masculino	Contratado	2-6 meses	4	4	4	4	4	4	4
25/02/24 15:48:11	Operativa	Masculino	Contratado	2-6 meses	4	4	4	4	4	4	4
25/02/24 15:48:17	Operativa	Masculino	Contratado	2-6 meses	4	4	4	4	4	4	4

c. Foto de aplicación de cuestionario de manera presencial a los trabajadores







