



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD

ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA

Motivación laboral y compromiso organizacional en colaboradores
de empresas privadas de Chimbote, 2024

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
Licenciado en Psicología**

AUTORES:

Hinostroza Durand, Dayana Aylhi (orcid.org/0000-0003-3391-6210)

Morales Chavez, Santos Manuel (orcid.org/0000-0002-1278-5381)

ASESOR:

Mgr. Alcantara Obando, Marlo Obed (orcid.org/0000-0001-9034-5018)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Desarrollo Organizacional

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL

UNIVERSITARIA:

Promoción de la salud, nutrición y salud alimentaria

CHIMBOTE — PERÚ

2024

DEDICATORIA

En primer lugar, a Dios por otorgarme la fuerza y la salud necesarias para superar este desafío. A mis padres, Dante y Yanina, les debo una deuda de gratitud infinita por su apoyo incondicional durante este arduo camino. Su amor, valores y respaldo constante han sido mi roca en momentos difíciles. También por la estabilidad económica que han proporcionado, la cual ha sido crucial en esta etapa. Aunque no ha sido fácil, juntos hemos superado cada obstáculo.

Dayana Aylhi Hinostroza Durand

Dedico este trabajo a principalmente a Dios que siempre guió este camino de esfuerzo y dedicación, además de a mi familia que siempre me apoyo a pesar de las dificultades que se presentaron, y que siempre supieron cuál era lo mejor para mi

Santos Manuel Moralez Chávez

AGRADECIMIENTO

Primero, a Dios, por regalarnos un día más de vida y por guiarnos en este camino de aprendizaje y crecimiento. A la Universidad César Vallejo, nuestro sincero agradecimiento por brindarnos la oportunidad de llevar a cabo nuestro proyecto de investigación. A nuestro asesor, Marlon Obed Alcántara Obando, le estamos infinitamente agradecidos por su apoyo constante y dedicado. Su orientación y disposición para resolver cada duda o dificultad semana tras semana fueron fundamentales para culminar con éxito nuestra investigación.



Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, ALCANTARA OBANDO MARLO OBED, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD de la escuela profesional de PSICOLOGÍA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - CHIMBOTE, asesor de Tesis titulada: "Motivación laboral y compromiso organizacional en colaboradores de empresas privadas de Chimbote, 2024", cuyos autores son HINOSTROZA DURAND DAYANA AYLHI, MORALES CHAVEZ SANTOS

MANUEL, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 13%, 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.

CHIMBOTE, 10 de Julio del 2024

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
ALCANTARA OBANDO MARLO OBED DNI: 46941815 ORCID: 0000-0001-9034-5018	Firmado electrónicamente por: MALCANTARAO el 10-07-2024 13:46:44

Código documento Trilce: TRI - 0807868



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA
SALUD ESCUELA PROFESIONAL DE
PSICOLOGÍA**

Declaratoria de Originalidad de los Autores

Nosotros, HINOSTROZA DURAND DAYANA AYLHI, MORALES CHAVEZ SANTOS MANUEL estudiantes de la FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD de la escuela profesional de PSICOLOGÍA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - CHIMBOTE,

declaramos bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Motivación laboral y compromiso organizacional en colaboradores de empresas privadas de Chimbote, 2024", es de nuestra autoría, por lo tanto, declaramos que la Tesis:

1. No ha sido plagiada ni total, ni parcialmente.
2. Hemos 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 asumimos la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de la información aportada, por lo cual nos sometemos a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

Nombres y Apellidos	Firma
DAYANA AYLHI HINOSTROZA DURAND DNI: 70137170 ORCID: 0000-0003-3391-6210	Firmado electrónicamente por: DHINOSTROZADU5 el 10-07-2024 16:32:20
SANTOS MANUEL MORALES CHAVEZ DNI: 72305194 ORCID: 0000-0002-1278-5381	Firmado electrónicamente por: SMORALESCH el 10- 07-2024 16:30:57

Código documento Trilce: TRI - 0807869

ÍNDICE DE CONTENIDOS

CARÁTULA	i
DEDICATORIA	ii
AGRADECIMIENTO	iii
Declaratoria de Autenticidad del Asesor	iv
Declaratoria de Originalidad del Autor/ Autores	v
Resumen	vi
Abstract	vii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	9
III. METODOLOGÍA	16
3.1. Tipo y diseño de investigación	16
3.1.1. Tipo de investigación	16
3.1.2. Diseño de investigación	16
3.2. Variables y operacionalización	16
3.3. Población, muestra y muestreo	17
3.3.1. Población	17
3.3.2. Muestra	17
3.3.3. Muestreo	18
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	18
3.5. Procedimiento	19
3.6. Método de análisis de datos	19
3.7. Aspectos éticos	20
IV. RESULTADOS	21
V. DISCUSIÓN	24
VI. CONCLUSIONES	28
VII. RECOMENDACIONES	29
REFERENCIAS	30
ANEXOS	36
	vi

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Características de la muestra	18
Tabla 2 Análisis descriptivo de las variables	21
Tabla 3 Correlación de las variables	22
Tabla 4 Comparativa de la muestra	23

RESUMEN

El objetivo de la investigación fue determinar la relación existente entre motivación laboral y compromiso organizacional en colaboradores de empresas privadas Chimbote, 2024. El tipo de investigación es de tipo básica, de diseño correlacional simple. La muestra fue de 200 participantes donde 90 fueron varones y 110 mujeres. Los resultados evidenciaron relación estadísticamente significativa entre motivación laboral y el compromiso organizacional ($r = .29^*$), asimismo, el análisis comparativo evidenció que existe una correlación significativa entre Motivación laboral y las dimensiones de Compromiso organizacional (compromiso de continuidad con $r = .36$, $p < .01$, compromiso afectivo con $r = .20$, $p < 0.1$ y normativa con $r = .18$, $p < .01$), donde se reportó efecto mediano para compromiso de continuidad y efecto pequeño para compromiso afectivo y normativa. En conclusión, estos resultados subrayan la importancia de considerar la motivación laboral, como clave para mejorar el compromiso organizacional en los colaboradores de empresas privadas.

Palabras clave: Motivación laboral, compromiso organizacional, colaboradores y empresas privadas.

ABSTRACT

The objective of the research was to determine the relationship between work motivation and organizational commitment in employees of private companies Chimbote, 2024. The type of research is basic, with a simple correlational design. The sample was 200 participants where 90 were men and 110 women. The results showed a statistically significant relationship between work motivation and organizational commitment ($r = .29^*$), likewise, the comparative analysis showed that there is a significant correlation between work motivation and the dimensions of organizational commitment (continuity commitment with $r = .36$, $p < .01$, affective commitment with $r = .20$, $p < 0.1$ and normative with $r = .18$, $p < .01$), where a medium effect was reported for continuity commitment and a small effect for affective and normative commitment. In conclusion, these results highlight the importance of considering work motivation as a key to improving organizational commitment in employees of private companies.

Keywords: Work motivation, organizational commitment, collaborators and private companies.

I. INTRODUCCIÓN

Las empresas deben apoyar a los colaboradores, buscando fomentar en ellos entusiasmo y dedicación hacia sus responsabilidades laborales, ya que son precisamente estos trabajadores quienes llevan a cabo de manera constante diversas tareas con el propósito de alcanzar sus metas y, en última instancia, cumplir con la misión de la organización, de tal modo que, la empresa sea altamente competitiva en su medio (Puma y Estrada 2020).

Como se sabe, si se habla de motivación, se entiende que es un estado o impulso que activa y dirige a la persona a lograr sus metas u objetivos (Benavidez, 2018). Por lo que se refiere a ML, es preciso reconocer que, en psicología organizacional, es un tema de suma consideración, puesto que se centra en señalar las diversas razones por las que los empleados están dispuestos a esforzarse en la realización de tareas de un modo eficiente, generando así, compromiso organizacional en ellos, ya que, un colaborador comprometido con la empresa es un trabajador mucho más productivo (Tejada, 2020).

Vargas y Machicao (2020), la definición de CO señala a las formas que el colaborador tiene a su labor y a la individualización psicológica del mismo con la organización a la que pertenece.

No obstante, los constantes cambios en el ámbito monetario mundial han generado una impresión notable en la motivación y la dedicación de cada colaborador (Puma y Estrada, 2020). Es por ello que, un estudio realizado por Gallup a nivel mundial detalla que sólo el 36% está comprometido, el 51% de los empleados no se encuentran comprometidos y el 13% se encuentran altamente comprometidos, pero indica que los empleados altamente comprometidos se sienten miserables en el trabajo y acaban contagiando su negatividad a los demás, afectando así la motivación laboral (ESAN, 2019).

Es por ese motivo que actualmente, existe una crisis en referencia al compromiso organizacional, de acuerdo con una investigación realizada por Deloitte, el 87% de los grandes representantes de RR.HH. y de Negocio a nivel global perciben el pobre compromiso por parte de los colaboradores, como el primer desafío que enfrentan las empresas (Gestión, 2019).

Por otro lado, la falta de motivación y compromiso trae consecuencias negativas para la organización, el 40% de la productividad se ve reducida cuando los empleados no se sienten motivados (Andrade, et al. 2021).

Esta problemática no es ajena a la realidad nacional, ya que, según Peña (2022), en una encuesta en la que participaron más de 2,500 empresas y cerca de 400,000 peruanos, se descubrió que el 36% experimenta desmotivación laboral. Además, el Perú muestra uno de los índices más elevados cambios en el personal en el continente Latino, teniendo una tasa del 20%, según un estudio del PWC (ESAN, 2019).

Por lo que, cuando falta la ML y/o CO, actualmente todas las organizaciones buscan estrategias para motivar a sus colaboradores, debido a las consecuencias negativas que trae consigo no tener colaboradores motivados y comprometidos con su organización.

La competencia de las personas y el nivel de compromiso organizacional son factores claves para que los colaboradores establezcan una conexión emocional permanente con la organización, ya que los colaboradores deben cumplir con sus obligaciones y su producción se demostrará en su responsabilidad emocional con la organización (Dionisio, 2019).

Como se evidencia, tanto la motivación en lo laboral como el compromiso que tienen con empresa son de relevancia en todas las empresas para cumplir los objetivos. Es por eso que se plantea la siguiente pregunta ¿Cuál es la relación hay entre ML y CO en colaboradores de empresas privadas de Chimbote 2024? Esta investigación, desde la vista social, tiene como principal objetivo resaltar lo importante que es tener colaboradores motivados y comprometidos con su organización. Al mismo tiempo, busca de manera específica mejorar el bienestar de los trabajadores, impulsar la competitividad empresarial, fomentar el desarrollo económico local y defender el lienzo social en la población. Los resultados obtenidos a través de esta investigación no solo benefician a los trabajadores, sino que también impactan positivamente a las autoridades locales y a la sociedad en general, contribuyendo significativamente a la creación de un clima laboral más favorable, próspero y equitativo.

Teóricamente, esta investigación sobre nuestras variables estudiadas responde a la necesidad de abordar un vacío en la literatura académica que carece de enfoque en este contexto específico. Aunque existen numerosos estudios sobre estos temas, pocos se centran en empresas privadas de esta región, lo que subraya la necesidad de una comprensión detallada y contextualizada en este entorno empresarial particular. Se espera que los resultados no solo llenen este

vacío de conocimiento, sino que también contribuyan al desarrollo y revisión de teorías en psicología organizacional y gestión de recursos humanos. Al centrarse en los trabajadores de Chimbote, esta investigación busca comprender cómo ambas variables se ven afectadas por aspectos culturales, sociales y económicos. En última instancia, se espera que los hallazgos generen nuevas estrategias que aumenten las variables estudiadas dentro de las empresas.

Este estudio sobre la motivación laboral y el compromiso organizacional de los empleados de empresas privadas en Chimbote, Perú, tiene importantes implicaciones prácticas. En primer lugar, brinda la oportunidad de resolver problemas prácticos en el campo de la gestión de recursos humanos. Al comprender mejor los factores que influyen en la motivación y el compromiso de los empleados, las empresas pueden identificar áreas de mejora en sus políticas y prácticas laborales. Por ejemplo, si se descubre que la falta de reconocimiento es un factor clave que afecta la motivación, la empresa puede implementar un programa de reconocimiento para aumentar el compromiso de los empleados. Esto puede incluir cambios en la gestión, programas de capacitación y desarrollo profesional, y los resultados de este estudio pueden tener implicaciones de gran alcance para una variedad de cuestiones prácticas en el entorno laboral. Un aumento en la motivación y el compromiso de los empleados podría traducirse en una mayor productividad, menor rotación de personal y una mejor calidad del trabajo.

A su vez, esto podría mejorar la rentabilidad de las organizaciones, su competitividad en el mercado y su capacidad para retener talento. A nivel metodológico, se espera que los resultados obtenidos sirvan como una guía sólida para futuros investigadores, facilitando la planificación de estudios diversos que permitan implementar estrategias de intervención en sus respectivos campos de investigación. Estos hallazgos podrían incluso contribuir al desarrollo de planes o estrategias de respaldo. Esta información ha sido sometida a una exhaustiva evaluación de las variables correlacionadas, lo que garantiza su fiabilidad y utilidad en la formulación de nuevas hipótesis y enfoques de investigación.

Después de lo expuesto, el objetivo general de esta tesis es hallar la relación entre la ML y el CO en los trabajadores de empresas privadas de Chimbote; ya que de manera específica primero se busca determinar la relación entre la ML y

la dimensión de compromiso de continuidad del CO; segundo, evaluar cómo se relacionan la ML y la dimensión afectiva del CO; y tercero, analizar la relación entre la ML y la dimensión normativa del CO.

Por lo que planteamos que existe una relación positiva entre la ML y la dimensión de continuidad del CO; H2 propone que hay una relación positiva entre la ML y la dimensión afectiva del CO; y H3 sugiere que existe una relación positiva entre la ML y la dimensión normativa del CO.

II. MARCO TEÓRICO

La problemática abordada fue estudiada en diversos contextos. A nivel internacional, Cortes (2024) investigó cómo se relacionan las variables ML y CO, en 400 agentes de venta filipinos. El estudio adoptó una orientación cuantitativa de diseño correlacional. Se utilizaron la Escala de Motivación Laboral adaptada por Tremblay et al. (2009) y al evaluar el compromiso organizacional, la Escala UWES-17 de Schaufeli y Baker (2004). Como resultados, Se hayó que las variables se correlacionan de manera positiva ($r = .87$; $p < .05$). Concluyendo que, cuando la motivación es mayor, compromiso de los colaboradores también será mayor.

En consecuencia, Yu (2022) examinó cuál era la relación del compromiso de los colaboradores filipinos en su empresa y la motivación, una muestra de 79 individuos mediante un enfoque correlacional descriptivo-transversal. Se utilizaron cuestionarios desarrollados por el autor para evaluar la motivación, junto con la Escala UWES 17. En los resultados, obtuvo una correlación fuerte entre la motivación (tanto extrínseca como intrínseca) y los factores del compromiso organizacional, se registró el valor más alto ($r = .91$) entre la motivación extrínseca y la absorción, así como entre la motivación intrínseca y la absorción. Se concluyó que tanto los factores externos como internos que motivan a los empleados impactan significativamente en su nivel de absorción en el trabajo.

Por otro lado, en el ámbito nacional, Leguía y Valeriano (2022) examinaron la relación de las variables de CO y la motivación que tienen los colaboradores de un municipio en Apurímac. Dicha muestra estuvo conformada por 88 individuos, y el enfoque de estudio fue cuantitativo de diseño transversal y correlacional. Asimismo, emplearon la Escala UWES-17 y para evaluar la motivación laboral, la escala ORG de Bazán (2017). Los hallazgos revelaron que las variables se correlacionan significativa, y positivamente ($r = .44$; $p = .00 < .05$). En conclusión, de forma que aumenta la motivación de los colaboradores en sus organizaciones, de la misma forma lo hace el compromiso organizacional.

Asimismo, Estrada y Gallegos (2021) indagaron sobre cómo se relacionan las variables de satisfacción laboral, comprendiendo por motivación extrínseca e intrínseca y el compromiso organizacional. Para la muestra se tomó a 185 docentes de la región amazónica. Para el estudio, se adoptó un diseño

correlacional y transversal. Se aplicó la Escala de Sonia Palma (1999) para la satisfacción laboral y el CCO. En sus resultados se reveló una correlación significativa y directa ($r_s = .53$; $p = .00 < .05$). Finalizando que la mayor satisfacción laboral se asocia con un mayor compromiso hacia la institución.

Alarcón (2022) en su estudio con el propósito de relacionar el compromiso con la organización y la motivación laboral en una muestra de 59 trabajadores de una institución educativa de Chiclayo. Dicha investigación adopta un enfoque cuantitativo de diseño correlacional. Para la evaluación, utilizan 2 cuestionarios, cada uno de 20 ítems, validados por juicio de expertos, los cuales tuvieron una alta confiabilidad ($\alpha = .91$ y $.85$, respectivamente). En sus resultados indicaron que las variables se correlacionan positivamente ($\rho = .85$). En consecuencia, los hallazgos indican que a medida que la motivación laboral se incrementa, también se observa un aumento en el compromiso de los trabajadores con su organización.

De la misma forma, Puma y Estrada (2020) investigaron cómo se relaciona el compromiso organizacional y la motivación laboral en una muestra de 80 empleados de un tribunal de apelación del departamento de Madre de Dios. En su estudio de enfoque cuantitativo, con diseño correlacional. Se evaluó mediante el Cuestionario de Sulca (2015) para la motivación y el CCO, ajustado por Rivera (2010). Los hallazgos mostraron que las variables de la investigación se correlacionaron positivamente ($\rho = .76$; $p < .05$). Asumiendo que en la medida en que aumenta la motivación en el trabajo, también lo hace el compromiso organizacional de los empleados.

Por otra parte, en el contexto local, en Chimbote. Cerdan (2023) en su estudio, con el objetivo de determinar cómo se relacionan las dimensiones de la motivación laboral con el compromiso organizacional. Para el estudio, se empleó una muestra de 196 colaboradores de una empresa retail del distrito. Se utilizó R-Maws y CCO como instrumentos de medición. Como resultados, se destaca el hallazgo en la dimensión de desmotivación el cual dio una correlación inversa con las dimensiones de CO (afectivo, $\rho = -.297^{**}$; continuidad, $\rho = -.204^{**}$; y normativo, $\rho = .204^{**}$). Concluyendo que a medida que la desmotivación aumenta, el compromiso de los colaboradores de la empresa tiende a disminuir. Finalmente, Cueva y Pérez (2021) investigaron la relación de las variables de compromiso organizacional y la motivación en 56 colaboradores de una empresa

manufacturera del sector. Adoptando un enfoque descriptivo correlacional, emplearon instrumentos desarrollados por los autores para medir ambas variables (compromiso organizacional y motivación laboral), dichos instrumentos fueron validados por expertos y dieron alta confiabilidad ($\alpha = .87$ y $.86$ respectivamente). Se encontró una correlación positiva alta ($r = .81$), lo que sugiere que cuando incrementa la motivación, también lo hace el compromiso de los colaboradores hacia la organización.

La teoría de McClelland (1989) se fundamenta en tres necesidades que no son intrínsecas, sino que se adquieren a través de la experiencia laboral, lo que conduce al desarrollo de una jerarquía personal de necesidades en cada individuo. McClelland identifica tres necesidades específicas que actúan como motivadores en el entorno empresarial: la necesidad de logro, relacionada con el deseo de alcanzar mayor productividad y éxito en la vida, impulsando a las personas a establecer desafíos más significativos y buscar la excelencia, asumiendo responsabilidades adicionales. Por otro lado, la motivación de poder se define como el deseo de influir en el comportamiento de los demás, dirigiendo sus acciones de manera diferente a como lo harían de forma autónoma. Finalmente, la motivación de afiliación se refiere al anhelo de obtener la aceptación de los demás y construir relaciones cercanas. Estas tres necesidades, según la teoría de McClelland, desempeñan un papel fundamental en la motivación de las personas en el contexto laboral.

La motivación laboral es capaz de lograr el crecimiento de cada entidad, sin importar el tamaño, tipo o la ubicación, mediante esto logran reconocer sus esfuerzos en satisfacción, en necesidades creando de este modo ambiente que logren sus expectativas y logren una satisfacción interna como empleados (Nolazca et al., 2020). Por lo dicho, las compañías deben de tener una estructura adecuada para reconocer, prevalecer, dar oportunidades de crecimiento y desarrollo, por lo que se deben de desarrollar estrategias de motivación personal en espacios para lograr su desarrollo en las habilidades en sus actividades.

En muchas empresas, como señala Rivas (2018), se enfrentan a diversos problemas que incluyen la alta rotación de su personal, lo que resulta en recursos económicos y humanos limitados. Estas situaciones pueden conducir al fracaso completo de la empresa y, en términos sociales, a un aumento de la pobreza. Rivas argumenta que el factor clave para abordar esta problemática es motivar

a los colaboradores de las empresas, a través de la implementación de un plan motivacional que da lugar a la creación de una identidad corporativa. Esto, a su vez, facilita la integración de los empleados y su sentido de pertenencia a la organización.

Por lo mencionado antes se puede resaltar que la motivación laboral es un pilar fundamental para un mejor rendimiento laboral, como lo dice Moyano & Rodríguez (2019), que toda organización, sin importar su actividad o tamaño, necesita de diversos recursos para lograr sus objetivos, por lo que es también importante una adecuada organización que mantenga a sus empleados siempre motivados, por ser ellos la forma de alcanzar el éxito de las compañías y logrando sus máximos beneficios económicos, dando mejores resultados, por lo que un mayor rendimiento en las empresas por parte de los empleados, se logran mejores cosas como lo es rendir más en sus trabajos y realizarlos de una mayor eficiencia, teniendo mejores ideas para mejorar, por lo que hace a los trabajadores serán capaces de tener ideas innovadoras y que logre ser transmitirse a sus superiores para que logren ser tomados en cuenta, de este modo se evidencia cuán beneficioso puede ser la motivación en el ámbito laboral, donde los empleados tienen identidades únicas para satisfacer sus necesidades. En relación a la base teórica del compromiso organizacional, Mayer y Allen (1991), el compromiso organizacional se define como aquel estadio psicológico, el cual refleja el vínculo entre una organización y una persona.

La existencia de este vínculo afecta la decisión de si un individuo opta por quedarse o abandonar la empresa. Este fenómeno puede entenderse como un conjunto actitudinal sobre la labor de una persona, es decir, un estado en el cual un colaborador se siente identificado con una organización específica y sus objetivos, y desea mantener estancia en la misma. Estos teóricos elaboraron un modelo tridimensional que incluye tres componentes del compromiso: el afectivo, de continuidad y normativo. Estos componentes pueden interpretarse de diversas maneras en función de las relaciones que los individuos mantienen, ya sea con el equipo de trabajo, el supervisor, la trayectoria profesional o el sindicato. El primero de estos, el compromiso afectivo, donde es la conexión emocional que las personas establecen con la organización, expresándose como un vínculo emocional basado en el poder satisfacer necesidades de carácter psicológico y la probabilidad de permanecer en la organización.

En lo que se refiere al compromiso de continuidad, se trata de un compromiso basado en la necesidad, ya que el individuo evalúa la inversión de tiempo y esfuerzo que perdería si decidiera no formar parte de la organización. Esto implica considerar diversos costos, incluyendo los económicos, físicos y psicológicos, que se incurriría si se abandona el empleo y no se encuentra otro de igual o mejor calidad. Por otro lado, en relación con el compromiso normativo, que es el último componente mencionado por los autores, se refiere a un sentimiento de obligación hacia la organización que motiva a las personas a comportarse de manera apropiada y a hacer lo que es correcto para el bien de la organización.

Soria (2019), identifica tres enfoques teóricos distintos en relación al compromiso organizacional que guardan relación con los tres elementos mencionados por Meyer y Allen (1991), los cuales son: compromiso de continuidad, normativo y afectivo. El primer elemento se enfoca en la teoría del intercambio social de Becker, la cual señala al compromiso como la conexión entre una persona y la organización en la que trabaja, basada en las inversiones acumuladas con el tiempo. Esto implica que los empleados reúnen inversiones importantes en la organización que desean preservar, pero si perciben costos significativos para mantenerse en ella, su nivel de compromiso disminuye. Por lo tanto, esta teoría argumenta que el compromiso se desarrolla a través de una relación de intercambio entre el entorno social y el sujeto, y esto está directamente relacionado con el elemento de continuidad, conocido también como la dimensión calculada, según la propuesta de Meyer y Allen. La segunda perspectiva se relaciona con la teoría de atribución y se refiere a la dimensión de la "ética laboral", la cual se percibe como una responsabilidad que surge de la propia persona y la motiva a esforzarse al máximo para realizar un trabajo de alta calidad. Esta perspectiva está vinculada con la dimensión normativa, tal como fue concebida por Meyer y Allen.

El siguiente elemento psicológico sugiere que el compromiso de un empleado depende de la interacción que tiene con la institución, puesto que el individuo anticipa la obtención de gratificaciones de naturaleza psicológica, como el reconocimiento de sus colegas de trabajo. Esto contribuye a que el empleado sienta que su labor es valiosa y que la empresa lo aprecia. Esta perspectiva está directamente relacionada con el elemento afectivo del compromiso

organizacional, tal como lo proponen Meyer y Allen (1991).

En resumen, se observa que el enfoque del intercambio social está relacionado con el componente de continuidad, la perspectiva de atribución está ligada al componente de normativo, y la perspectiva psicológica se asocia con el componente del afectivo. Por lo tanto, en esta investigación se integran las tres perspectivas teóricas que sustentan cada uno de los componentes del CO propuestos por Meyer y Allen (1991).

Los expertos argumentan que el compromiso refleja la voluntad, la necesidad o la responsabilidad del empleado de quedarse en la organización. Por lo tanto, un individuo puede sentir una conexión emocional con la organización, a la par puede elegir mantener o no mantener esa relación en términos de ventajas y desventajas, y sentir o no sentir la obligación de fidelización a la organización.

Salas (2018) señala que el compromiso de los empleados refleja su involucramiento emocional e intelectual con la empresa, lo que a su vez se traduce en su contribución al éxito de la organización. Por lo tanto, la empresa tiene un interés claro en que sus empleados estén comprometidos, y es justo que se les recompense por ello, dado que el éxito de la institución depende de la alineación estratégica con audiencias críticas, que incluyen a los accionistas, los clientes, a los trabajadores y a los proveedores. En este marco, el compromiso de los empleados se transforma en un elemento esencial para la implementación de la estrategia empresarial.

Lo mencionado por los autores se considera adecuado, ya que tanto la motivación como el compromiso contribuyen al aumento de la productividad. Existe una mayor probabilidad de que los empleados motivados se muestren comprometidos y se enfoquen en sus responsabilidades, lo que, a su vez, se traduce en una mayor eficiencia y rendimiento.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

3.1.1. Tipo de investigación

Tipo de investigación básica o pura, el cual se caracteriza por ser parte de un marco teórico, cuya finalidad es aportar a nuevas investigaciones o modificar las existentes, donde se logra aumentar los conocimientos científicos o filosóficos, sin manipulación (CONCYTEC, 2018).

3.1.2. Diseño de investigación

Este de tipo correlacional simple, como menciona Ato et al. (2013), donde establece la regulación de correlaciones estadísticas que hay entre dos o más variables de estudio, donde se observa y registra los valores y luego se utiliza métodos estadísticos para determinar si existe una relación entre lo que se estudia.

3.2. Variables y operacionalización

Motivación Laboral

Definición del concepto: Atoche (2019) lo define como “la movilización voluntaria de fuerza o impulso para realizar una tarea laboral, para la cual se movilizan recursos físicos y mentales hasta lograr la meta deseada”.

Definición operativa: Es medido por el instrumento de Escala de Motivación Laboral.

Dimensiones: Motivación del logro, motivación del poder y motivación de afiliación

Escala de medición: de intervalo

Compromiso Organizacional

Definición Conceptual: es la identificación y el compromiso de un colaborador con las metas y valores de la organización, reflejado en la voluntad del individuo de contribuir con un esfuerzo sustancial a la institución y demostrar su deseo de seguir siendo parte de la institución (Meyer Allen & Smith 1991).

Definición Operacional: es medido por las puntuaciones del cuestionario Escala de compromiso organizacional por John P. Meyer y Natalie J. adaptado a la versión peruana por Figueroa (2016).

Dimensiones: compromiso de continuidad, compromiso afectivo y normativa

Escala de medición: de intervalo

3.3. Población, muestra y muestreo

3.3.1. Población

La población se consideró una población no específica de colaboradores en empresas privadas.

Los criterios de inclusión:

- Personas que laboran en empresas privadas de Chimbote
- Personas que estén laborando desde 3 meses en adelante
- Personas del rango de edad de 20 a 50 años

Los criterios de exclusión:

- Personas que completen el cuestionario de manera incorrecta.
- Que deciden no participar de forma voluntaria

3.3.2. Muestra

En este trabajo de investigación se consideró un total de 200 colaboradores de 4 empresas de la ciudad de Chimbote, dos empresas privadas del rubro de educación, una empresa del rubro de servicios alimentarios, y una empresa del rubro de Venta de ataúd, nichos y servicios funerarios. El tamaño de muestra se determinó considerando para los criterios de Comrey y Lee (1992, p. 217), específicamente el criterio en el cual 200 es aceptable.

Tabla 1

Características de la muestra

	f	%
Sexo		
Masculino	90	45.0
Femenino	110	55.0
Estado civil		
Soltero(a)	101	50.5
Casado(a)	76	38.0
Viudo(a)	1	0.5
Divorciado(a)	22	11.0
Edad	Entre 21 y 50 años (M=32.85, DE=7.81)	

La población se conformó por 200 personas, 90 (45%) del sexo masculino y 110 (55%) del sexo femenino; 101 (50.5%) personas son solteras, 76 personas casadas (38%), 22 personas divorciadas (11%) y 1 persona viuda.

3.3.3. Muestreo

Otzen y Manterola (2017) refieren que el aplicar un método accidental no probabilístico, incluyen casos que estén disponibles y cuyos participantes se ofrecen voluntariamente a formar parte de la investigación realizada por nosotros los autores.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

La técnica de encuesta fue elegida como medición de variables mencionadas anteriormente en una población determinada de manera masiva y estandarizada. Esto facilita el recojo de información de manera rápida y a bajo costo (Sánchez et al., 2018). En cuanto al instrumento, se tomó en cuenta el cuestionario, el cual es utilizado para la recogida organizada de la información donde permite dar cuenta de las variables que fueron materia del estudio (Bravo y Valenzuela, 2019).

Ante esto, para la primera variable se aplicó el cuestionario “motivación laboral” adaptado por Espinoza (2017) de la versión original de R.Steers y D.Braunstein (1976) y se basa en la teoría cercana a McClelland (1989).

Identifica tres dimensiones: necesidad de logro, sentido de pertenencia y poder.

Este instrumento está validado por jueces expertos y la consistencia interna del cuestionario de motivación se determinó mediante el Alfa de Cronbach, donde la confiabilidad de cada constructo fue de .80.

Asimismo, para la segunda variable se aplicó el cuestionario “Escala de compromiso organizacional” adaptado por Figueroa (2016) de la versión original de Meyer y Allen (1997). La prueba consta de 18 ítems, considera tres componentes, los cuales son compromiso de continuidad, normativo y afectivo, además, presenta una confiabilidad óptima porque el valor según el estadístico de fiabilidad Alfa de Cronbach es de .81.

Cadena et al. (2017) afirmaron que la confiabilidad implica precisión y la capacidad de producir los mismos resultados al aplicar repetidamente una medida a un mismo sujeto u objeto. En este estudio, la confiabilidad se verificó a través de pruebas piloto con 30 sujetos de características similares a la muestra. Se utilizó el Alfa de Cronbach para evaluar la consistencia interna de los ítems, obteniendo un puntaje de .813 para la variable de motivación laboral y de .902 para la variable de compromiso organizacional.

3.5. Procedimiento

Primero, se seleccionaron organizaciones privadas del sector de Chimbote y se buscó a sus representantes para obtener datos generales. Luego, se coordinó con la universidad para solicitar permiso para aplicar los instrumentos previamente seleccionados de ML y CO. Posteriormente, se hizo la coordinación con los representantes legales de las empresas para la aplicación de estos instrumentos. Las herramientas se aplicaron presencialmente en las empresas seleccionadas, con una duración aproximada de quince minutos. Las encuestas fueron analizadas y se verificó que cada una esté debidamente completada. Finalmente, se calificó cada instrumento, excluyendo aquellos que no cumplan con los requisitos.

3.6. Método de análisis de datos

En primer lugar, se recogieron todos los instrumentos desarrollados y las respuestas fueron almacenadas en una base de datos gracias al programa

Microsoft Excel, posterior a ello se hizo uso del SPSS v26 para los análisis descriptivos y estadísticos.

Se utilizaron estadísticos descriptivos: media, desviación estándar, asimetría, curtosis. Los criterios de asimetría asumidos para estudiar la normalidad fueron: $As < +/- 1.5$ (Forero et al; 2009) También se estimó la prueba inferencial de normalidad, Kolmogorov-Smirnov, por el tamaño de muestra. También se hizo uso del coeficiente de consistencia interna Omega. Para el análisis de las correlaciones, se empleó el coeficiente de correlación Pearson. El criterio para determinar el tamaño de efecto de la relación fue basado en tres categorías: Pequeña (0.1), moderada (0.3) y grande (0.5) (Domínguez-Lara, 2018). Para responder a las diferencias de las variables, según sexo. Se hizo uso de la prueba T-Student, la cual se interpretó con apoyo del tamaño de efecto. Tomando también en consideración que un tamaño efecto es considerado pequeño cuando es de 2, 5 es considerado medio y 8 es considerado grande (Palma, 2019) .

3.7. Aspectos éticos

Importante destacar que este proyecto fue revisado y aprobado por el comité de ética, el cual otorgó su aprobación el 15 de noviembre de 2023. Este comité evaluó y aprobó los criterios metodológicos y éticos, asegurando que el proyecto se llevara a cabo de manera correcta y profesional, cumpliendo con todos los estándares éticos y metodológicos requeridos.

La información fue recolectada de fuentes científicas confiables, en estricto cumplimiento con el código de ética de la Universidad César Vallejo para proyectos de investigación. Siguiendo los lineamientos establecidos en el código de ética de psicólogos del Perú, se ha respetado en todo momento los derechos y la dignidad de los participantes, velando por su bienestar y cumpliendo con un compromiso profesional y científico con la sociedad.

IV. RESULTADOS

Tabla 2

Análisis descriptivo de las variables

	Mín	Máx	M	DE	As	Cu	Z	K-Sa	
								p	α
Motivación Laboral	42	75	57.05	6.56	-0.18	-0.39	0.07	,20*	0.70
Motivación del logro	8	25	20.66	3.02	-1.09	1.79	0.16	0.00	0.71
Motivación del poder	8	25	18.04	3.45	-0.37	-0.37	0.10	0.00	0.61
Motivación de afiliación	12	25	18.36	3.21	-0.08	-0.55	0.10	0.000	0.66
Compromiso Organizacional	22	112	77.26	18.46	-0.25	-0.29	0.05	,20*	0.87
Compromiso de continuidad	8	38	25.73	6.57	-0.09	-0.43	0.05	0.09	0.66
Compromiso afectivo	6	38	25.39	7.19	-0.37	-0.26	0.08	0.00	0.77
Normativa	7	41	26.14	8.34	-0.21	-0.83	0.09	0.00	0.81

Nota. a. Corrección de significación de Lilliefors. *. Esto es un límite inferior de la significación verdadera. Mín.= mínimo, Máx.= máximo, M= media, DE= desviación estándar, As= asimetría, Cu= Curtosis, Z= puntuación estándar, p= valor p, α= Alfa de Cronbach

Centrándose específicamente en la asimetría, podemos observar que todos los valores son negativos, se puede analizar que se obtuvo una asimetría de -.18 y una curtosis de -.39. La variable compromiso organizacional obtuvo una asimetría de -.25. y una curtosis de -.29. Por tanto, valores de asimetría y curtosis que no superan el +/- 1.5, indican la ausencia de sesgo. (Forero et al; 2009)

Tabla 3

	1	2	3	4	5	6	7	8
1. Motivación Laboral	-							
2. Motivación del logro	,57**	-						
3. Motivación del poder	,72**	,10	-					
4. Motivación de afiliación	,71**	,03	,31**	-				
5. Compromiso Organizacional	,29**	,17*	,19**	,22**	-			
6. Compromiso de continuidad	,36**	,14*	,28**	,29**	,76**	-		
7. Compromiso afectivo	,20**	,04	,20**	,14*	,88**	,56**	-	
8. Normativa	,18**	,22**	,03	,13	,85**	,42**	,64**	-

Nota. **. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral). *. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Correlación de las variables

Existe relación significativa entre motivación laboral y el compromiso organizacional ($r = .29$, $p < .01$). Esta relación fue positiva y alcanzó efecto pequeño, lo que quiere decir que la probabilidad de que cambie el compromiso organizacional, con relación a cambios en su nivel de motivación, es de más de una más del otra. El efecto, por su parte, sugiere que estos cambios se dan en un grupo pequeño pero representativo de la muestra. Asimismo, existe una correlación significativa entre ML y las dimensiones de CO (compromiso de continuidad con $r = .36$, $p < .01$, compromiso afectivo con $r = .20$, $p < 0.1$ y normativa con $r = .18$, $p < .01$), donde se reportó efecto mediano para compromiso de continuidad y efecto pequeño para compromiso afectivo y normativa.

Tabla 4

Comparativa de la muestra

	Hombre (n=90)		Mujer (n=110)		T	p	DM	d
	Media	DE	Media	DE				
VA_MO	56.9	7.05	57.1	6.16	-0.21	0.84	-0.19	-0.03
DI1_MO	21	2.84	20.4	3.13	1.56	0.12	0.67	0.22
DI2_MO	17.8	3.46	18.2	3.45	-0.75	0.46	-0.37	-0.11
DI3_MO	18.1	3.38	18.6	3.06	-1.08	0.28	-0.49	-0.15
VA_CO	77.4	18.57	77.1	18.45	0.13	0.9	0.34	0.02
DI1_CO	26.1	6.52	25.4	6.62	0.68	0.5	0.63	0.1
DI2_CO	25.4	7.38	25.4	7.07	-0.04	0.97	-0.04	-0.01
DI3_CO	26	8.56	26.3	8.19	-0.21	0.83	-0.25	-0.03

Nota: VA_MO= Variable motivación laboral. DI1_MO= motivación de logro DI2_MO= motivación de poder. DI3_MO= motivación de afiliación, Además, encontramos VA_CO= Variable de compromiso organizacional. DI1_CO= compromiso de continuidad. DI2_CO= compromiso afectivo. DI3_CO= compromiso normativo, DM: Diferencia de medias, d: Coeficiente d de Cohen

En relación a la comparativa por sexo de las variables, no existe diferencia significativa ($p > 0.05$)

V. DISCUSIÓN

En este estudio se buscó determinar la relación que existe entre la motivación laboral y el compromiso organizacional entre los empleados de empresas privadas de Chimbote. Los resultados del estudio mostraron que hubo correlaciones positivas significativas y pequeños efectos entre las variables del estudio, lo que indica que el compromiso organizacional tiende a cambiar ligeramente con los cambios en la motivación laboral. Este efecto, a su vez, sugiere que estos cambios ocurrieron en un subconjunto pequeño pero importante de la muestra.

Estos resultados, coinciden en cuanto a la correlación significativa entre las variables, con diversos estudios, donde se ha demostrado empíricamente que la motivación laboral se encuentra relacionada con el compromiso organizacional, sin embargo se hallan diferencias en cuanto a la magnitud de la relación, pues en las investigaciones observadas reportan tamaños grandes del efecto (Cortes, 2024; Leguía y Valeriano, 2022; Estrada y Gallegos, 2021; Alarcón, 2022; Puma y Estrada, 2020; Cerdan 2023; Cueva y Pérez, 2021).

Cabe mencionar que todos estos trabajos a excepción de Cortez (2024) y Yu (2022), utilizaron el coeficiente de Spearman, por lo que el tamaño del efecto podría verse alterado en comparación a la presente investigación; puesto que se ha trabajado con Pearson, ya que se realizó la investigación con la sumatoria de las puntuaciones reportadas por los instrumentos, por lo que las variables de estudio se entienden como variables de intervalo cuantitativas, esto debido que no existe un baremos determinante en cuanto a estas variables para la población donde se aplica, por lo que un análisis de los niveles de las mismas, resultaría inoficioso. Asimismo, las razones para optar por el coeficiente de Spearman aportadas por las distintas investigaciones examinadas, han sido variadas, desde la ausencia de normalidad reportada a través del Kolmogorov-Smirnov (Leguía y Valeriano, 2022; Estrada y Gallegos, 2021; Alarcón, 2022), hasta la naturaleza ordinal de las variables (Puma y Estrada, 2020).

En esta línea, se cree oportuno señalar que la correlación inversa de efecto pequeño que reportó Cerdan (2023), en cuanto al examen de las variables de desmotivación y compromiso organizacional, entendida la desmotivación como contraria a la motivación, de tal modo que se infiere una coincidencia lógica de los hallazgos correlacionales positivos presentados en el presente trabajo.

En este sentido, los resultados obtenidos son coincidentes con las indagaciones teóricas, puesto que, McClelland (1989) propone que las necesidades son impulsos esenciales en el ámbito laboral. Estas necesidades influyen en la forma en que las personas se relacionan con su entorno laboral, sus colegas y superiores, y en su motivación para alcanzar metas y contribuir al éxito de la organización. De tal modo que, cuando los empleados están motivados por satisfacer estas necesidades, se observa una mayor relación emocionalmente con la organizacional y sus metas, aumentando su compromiso organizacional y su disposición a permanecer en la empresa (Rivas, 2018).

Como objetivo específico del estudio se propone determinar la relación entre la motivación laboral y las dimensiones del compromiso organizacional. Los hallazgos indican que existen correlaciones significativas entre la motivación laboral, el compromiso de continuidad, el compromiso afectivo y la regulación (las tres dimensiones del compromiso organizacional); sin embargo, los tamaños del efecto para las otras dos dimensiones relacionadas únicamente con el compromiso de continuidad fueron moderados. El compromiso organizacional tiene un efecto menor.

De tal modo que, la motivación laboral tiene una mayor implicancia en cuanto al examen del costo personal que realiza el colaborador de lo que le conllevaría terminar la relación laboral, por lo que una parte mediana pero representativa de los participantes se ven afectados por la relación entre el impulso voluntario a realizar su tarea en el trabajo, con el compromiso de continuidad. Por su parte, el componente emocional y el sentimiento de lealtad o compromiso que los empleados tienen hacia la organización,

poseen una implicancia en una pequeña pero representativa parte de la muestra en relación a la motivación laboral.

Estos hallazgos resultan coincidentes con la investigación realizada por Cerdan (2023), quien indica que las dimensiones del CO se encuentran correlacionadas inversamente y con un efecto pequeño con la dimensión de la desmotivación, ésta, entendida como contraria a la motivación laboral. Cabe resaltar que, de los trabajos observados, no ha habido un examen de correlación de las dimensiones del compromiso organizacional, a excepción de Cerdan (2023), por lo que se configura como un aporte de parte de la presente investigación, el poder evaluar las dimensiones que conforman el constructor del CO.

En la comparativa teórica, los componentes del CO (afectivo, de continuidad y normativo) se ven relacionados con la motivación laboral, donde ésta, puede fomentar la unión emocionalmente con la empresa, creando un sentido de pertenencia y apego, entendido como compromiso afectivo (Mayer y Allen, 1991). Asimismo, puede hacer que los empleados perciban su trabajo como una inversión en su carrera, incentivando su permanencia en la organización, lo que hace referencia al compromiso de continuidad (Soria, 2019). A su vez, la motivación también puede fomentar un sentido de responsabilidad y lealtad hacia la organización, esto hace referencia a la normativa (Mayer y Allen, 1991).

De tal modo que, en cuanto a la ML y al CO, se puede apreciar que, al cumplir con las expectativas motivacionales de los empleados (logro, poder y afiliación), es más probable que estos se sientan comprometidos con la organización, lo que a su vez puede llevar a un mayor rendimiento y éxito tanto para ellos como para la empresa, en consecuencia, la combinación de una alta motivación laboral y un fuerte compromiso organizacional puede llevar a un mayor rendimiento, productividad y éxito en la empresa, resultando beneficioso no solo para la organización, sino también para el colaborador (Salas, 2018; Moyano & Rodríguez, 2019).

En este sentido, el presente trabajo investigativo, ofrece una aportación académica, de tal modo que posibilita el desarrollo de estudios posteriores, así como la visualización de la correlación de las variables estudiadas y su importancia para el ámbito psicológico y organizacional, incluso se podría hacer mención de implicancias prácticas en el sentido de la realización de talleres o programas por parte de especialistas psicólogos en recursos humanos al interior de las empresas, con la finalidad de potenciar estas variables, precisamente por su correlación y por el impacto positivo que demuestran para con las organizaciones y los trabajadores. Sin embargo, es menester señalar las limitaciones propias del estudio. Como principal limitación se halla el lapso temporal, pues a consideración de los autores, con un mayor tiempo para el desarrollo investigativo, es posible que se haya extendido el número de muestra y poder obtener elementos más representativos. Como otra limitación está la imposibilidad de generalizar los hallazgos, debido a la naturaleza no inferencial de la investigación, relacionada también con el tipo de muestreo utilizado, así como el número de muestra. El diseño de investigación al ser correlacional simple, se configura como limitación, pues con un diseño de mayor complejidad se podrían alcanzar resultados más concluyentes.

VI. CONCLUSIONES

- Luego de analizar los datos de esta investigación, se ha observado una correlación positiva entre ambas variables. Utilizando el coeficiente de correlación de Pearson, se encontró una relación moderadamente positiva, con un valor de .29.
- La ML presenta una correlación positiva y de tamaño de efecto mediano con compromiso de continuidad.
- La ML se correlaciona positivamente y con tamaño de efecto pequeño con compromiso afectivo.
- Existe correlación positiva entre la ML y el compromiso normativo con un tamaño de efecto pequeño con compromiso normativo.

VII. RECOMENDACIONES

- Aumentar el número de muestras, ya que incrementar el tamaño de la muestra sirve para obtener resultados más representativos y fiables. Un mayor número de muestras puede mejorar la precisión y la validez de los hallazgos.
- Utilizar muestreo probabilístico, para permitir una posible generalización del resultado, debido a que de esta manera cada miembro de la población tendrá una probabilidad conocida y no nula de ser seleccionado, lo que mejora la representatividad de la muestra.
- Adoptar un enfoque de investigación más amplio, es recomendable considerar tipos de investigación más extensos, como investigaciones explicativas o predictivas, para evaluar variables que puedan influir en el compromiso organizacional. Este enfoque permite una comprensión más profunda de las relaciones causales y las posibles predicciones sobre el comportamiento organizacional, posibilitando el uso de modelos de ecuaciones estructurales. De tal modo que, las relaciones entre múltiples variables pueden ser analizadas, y así obtener una evaluación más completa y precisa de las interacciones entre las variables investigadas, proporcionando un marco más robusto para entender el compromiso organizacional

REFERENCIAS

- Alarcón, G. (2022). Motivación laboral y compromiso organizacional en una institución educativa de Chiclayo. (Tesis de posgrado, Universidad César Vallejo). <https://hdl.handle.net/20.500.12692/94454>
- Allen, N., & Meyer, J. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. *The British Psychological Society*, 1-18.
- Alvarez, A. (2020). *Clasificación de las Investigaciones*. Repositorio.ulima.edu.pe: <https://repositorio.ulima.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12724/10818/Nota%20Acad%C3%A9mica%20%20%2818.04.2021%29%20%20Clasificaci%C3%B3n%20de%20Investigaciones.pdf?sequence=4&isAllowed=y>
- Andrade, M., Chong, M., & Cobo, E. (2021). Importancia de la motivación en los entornos laborales de las empresas. *Revista Tecnológica ciencia y educación Edwards Deming*, Vol. 5 - 2.
- Arias, J., & Covinos, M. (2021). Diseño y metodología de la investigación. *CONCYTEC*, 13-14.
- Arias, J., Villasis, M., & Miranda, M. (2019). El protocolo de investigación III: la población de estudio. *Revisa Alergia México*, 201-206. <https://www.redalyc.org/pdf/4867/486755023011.pdf>
- Ato, Manuel, López, Juan J., & Benavente, Ana. (2013). Un sistema de clasificación de los diseños de investigación en psicología. *Anales de Psicología*, 29(3), 1038-1059. <https://dx.doi.org/10.6018/analesps.29.3.178511>
- Atoche, M. (2019). *Relaciones interpersonales y motivación laboral de los docentes de la I.E Fe y Alegría N° 18, Sullana - Piura, 2019 [Tesis magistral, Universidad Cesar Vallejo]*. repositorio.ucv.edu.pe: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/42992>
- Benavidez, O. (2018). *Motivación laboral de los egresados del programa de administración de empresas de la Universidad de Nariño*. Scielo: http://www.scielo.org.co/scielo.php?pid=S012486932017000100002&script=sci_arttext

- Bonilla, I., & Sáenz, V. (2022). *Análisis de la relación entre la motivación y el compromiso organizacional en una empresa colombiana de consumo masivo [Proyecto de grado, Universidad ICESI]*. Obtenido de repository,icesi.edu.co:
https://repository.icesi.edu.co/biblioteca_digital/handle/10906/94029
- Bustamante, E., Carhuacho, I., Moreno, R., & Nolazco, F. (2021). Motivación laboral en una empresa de servicios de Lima, Perú. *Revistas.uide.edu.ec*, Volumen 6 Número 1. <https://doi.org/10.33890/innova.v6.n1.2021.1455>
- Castro, N., Guevara, G., & Verdesoto, A. (2020). Metodologías de investigación educativa (descriptivas, experimentales, participativas, y de investigación-acción). *RECIMUNDO*, 163-173. doi:10.26820/recimundo/4. (3). julio.2020.163-173
- Cerdan, B. (2023). *Motivación laboral y compromiso organizacional en colaboradores de una empresa retail en Chimbote [Tesis licenciatura, Universidad Cesar Vallejo]*. repositorio.ucv.pe:
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/117076>
- Comrey, A. L. y Lee, H. B. (1992). *A first course in factor analysis*. Hillsdale, NJ: Erlbaum. https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0212-97282014000300040
- Cortes, B. (2024). Motivation and work engagement of preneed life insurance sales agents in Davao City. *International Journal of Research and Innovation in Social Science*, 7(2), 32–63. <https://doi.org/10.47772/ijriss.2024.802004>
- Cueva, M., & Pérez, L. (2021). La motivación y el compromiso organizacional de los trabajadores administrativos de la empresa Tasa, Chimbote 2021. (Tesis de pregrado, Universidad César Vallejo).
<https://hdl.handle.net/20.500.12692/81834>
- Dionicio, C. (2019). *Compromiso organizacional y desarrollo emocional en socios estratégicos de una empresa de seguridad privada de Trujillo [Tesis Licenciatura, Universidad Privada del Norte]*. Repositorio Institucional UPN:
<https://repositorio.upn.edu.pe/handle/11537/23159>

- Domínguez-Lara, S. (2018). Magnitud del efecto, una guía rápida. *Educación médica*, 19(4), 251-254. <https://www.elsevier.es/es-revista-educacion-medica-71-articulo-magnitud-del-efecto-una-guia-S1575181317301390>
- ESAN. (2019). *Motivación laboral: nuevas tendencias globales*. esan.edu.pe: <https://www.esan.edu.pe/conexion-esan/motivacion-laboral-nuevas-tendencias-globales>
- Estrada, E., & Gallegos, N. (2021). Satisfacción laboral y compromiso organizacional en docentes de la amazonía peruana. *Educação & Formação*, 6(1), e3854. <https://doi.org/10.25053/redufor.v6i1.3854>
- Figuroa, C. (2016). *Propiedades Psicométricas del Cuestionario de Compromiso Organizacional en Trabajadores Públicos de la Región La Libertad [Tesis de Licenciatura, Universidad Cesar Vallejo]* repositorio.ucv.edu.pe: <https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/263/figuroad.c.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Forero, C. Maydeu, A., y Gallardo, D. (2009). El análisis factorial con indicadores ordinales: DWLS Am Monte Carlo estudio que compara ULS y Estimación. ResearchGate. https://www.researchgate.net/publication/236623594_Factor_Analysis_with_Ordinal_Indicators_A_Monte_Carlo_Study_Comparing_DWLS_and_ULS_Estimation
- Frontado, M. y Muños, J. (2017). Motivación y Compromiso Organizacional en una institución. [Tesis de licenciatura, Universidad Señor de Sipán] <https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/4111/FRONTADO%20-%20MU%c3%91OZ.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- GESTIÓN. (2019). *El 87% de empresas considera que la falta de compromiso laboral es su principal problema*. GESTION.PE: <https://gestion.pe/tendencias/management-empleo/87-empresas-considera-falta-compromiso-laboral-principal-problema-105592-noticia/>
<https://repositorio.concytec.gob.pe/handle/20.500.12390/2260>

- Leguía, M., & Valeriano, R. (2022). Motivación laboral y compromiso organizacional (engagement) en el personal administrativo en una municipalidad distrital, Apurímac, Perú. *TecnoHumanismo*, 2(4), pp 122-142.
<https://doi.org/10.53673/th.v2i4.186>
- McClelland, D. (1989). *Estudio de la motivación humana*. NARCEA.
- Mendoza, A (2019): Motivación laboral y Compromiso organizacional en empleados de una empresa privada del rubro salud en Lima
https://repositorio.unfv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13084/3254/UNFV_AMADO_MENDOZA_ELIZABETH_TITULO_PROFESIONAL_2019.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Meyer, J., & Allen, N. (1991). Human Resource Management Review. En J. Meyer, & N. Allen, *A three-component conceptualization of organizational commitment* (págs. 61-89). ScienceDirect.
- Meyer, J., & Allen, N. (1997). Commitment Workplace. En J. Meyer, & N. Allen, *Commitment in the Workplace: Theory, Research, and Application*. SAGE Publications, Inc.
- Mondragón, A. (2014). USO DE LA CORRELACIÓN DE SPEARMAN EN UN ESTUDIO DE INTERVENCIÓN EN FISIOTERAPIA. *Movimiento Científico*, 8(1), 98-104.
- Moyano, G., & Rodríguez, V. (2019). "La importancia de una buena motivación laboral".
 ri.unsam.edu.ar:
<https://ri.unsam.edu.ar/xmlui/handle/123456789/1195>
- OECD. (2018). Manual de Frascati 2015. <https://doi.org/10.1787/9789264310681-es>
- Ortega, A. (2018). Enfoques de investigación. *researchgate.net*, 3-5.
https://www.researchgate.net/profile/Alfredo-Otero-Ortega/publication/326905435_ENFOQUES_DE_INVESTIGACION/links5b6b7f9992851ca650526dfd/ENFOQUES-DE-INVESTIGACION.pdf

- Otzen, T., & Manterola, C. (2017). Técnicas de Muestreo sobre una Población a Estudio. *International journal of morphology*, 35(1), 227-232. https://www.scielo.cl/scielo.php?pid=S0717-95022017000100037&script=sci_arttext&tlng=pt
- Palma, D. (2019). Prueba “t” de Student. Scientific <https://www.scientific-european-federation-osteopaths.org/wp-content/uploads/2019/01/Prueba-t-de-Student.pdf>
- Peña, H., & Villón, S. (2022). Motivación Laboral. Elemento Fundamental en el Éxito Organizacional. *INDTECA*, 177-192 http://www.indteca.com/ojs/index.php/Revista_Scientific/article/view/181/159
- Puma, M., & Estrada, E. (2020). La motivación laboral y el compromiso organizacional. *Ciencia y desarrollo*, 23(3), 45. <https://revistas.uap.edu.pe/ojs/index.php/CYD/article/viewFile/2141/2263>
- Rivas, A. (2018). La motivación laboral como un detonante para el mejor desempeño en las pequeñas empresas de la ciudad de Puebla [Tesis maestro, Universidad Autónoma de Puebla]. repositorioinstitucional.buap.mx: https://repositorioinstitucional.buap.mx/items/ef80ed12_4282-4b92-9852-dbc2b24cd32c
- Romani, E., & Llanco, I. (2022). Motivación laboral y compromiso organizacional en el personal de salud del centro de salud de Pilcomayo [Tesis licenciatura, Universidad Roosevelt Huancayo, 2022. Repositorio. [uroosevelt.edu.pe](https://repositorio.uroosevelt.edu.pe): <https://repositorio.uroosevelt.edu.pe/handle/20500.14140/1093>
- Salas, T. (2018). Las habilidades directivas y el rendimiento laboral de los colaboradores de la empresa Viettel Peru S.A.C. en el distrito de Barranca, año 2017 [Tesis de licenciatura, Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión]. repositorio.unifsc.edu.pe: <https://repositorio.unifsc.edu.pe/handle/20500.14067/2806>

- Soltani, K., Sohrabi, Z., Keshavarzi, M., & Ramezani, G. (2019). Investigación de la relación entre la motivación auto-determinada y el compromiso laboral de los miembros de la facultad de la Universidad de Ciencias Médicas de Irán. *Journal of Medical Education and Development*, 12(33), 26-41.
- Soria, M. (2019). Compromiso organizacional y motivación laboral en docentes de tres instituciones educativas por convenio del distrito de San Juan de Lurigancho. [repositorio.umch.edu.pe: https://repositorio.umch.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14231/857/79.%0Tesis%20%28Soria%20Pi%C3%B1a%29.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.umch.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14231/857/79.%0Tesis%20%28Soria%20Pi%C3%B1a%29.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Tejada, O. (2020). Motivación laboral y compromiso organizacional en colaboradores de una municipalidad distrital de Arequipa, 2020 [Tesis de licenciatura, Universidad Católica San Pablo]. [repositorio.ucsp.edu.pe: https://repositorio.ucsp.edu.pe/backend/api/core/bitstreams/b2905821735-423f-9bbf-f24cb7f4761d/content](https://repositorio.ucsp.edu.pe/backend/api/core/bitstreams/b2905821735-423f-9bbf-f24cb7f4761d/content) UAP.EDU.PE, Vol 23. Núm. 3. <https://revistas.uap.edu.pe/ojs/index.php/CYD/article/view/2141>
- Vargas, F., & Machicao, C. (2020). Estudio comparativo del compromiso organizacional en trabajadores con y sin hijos, dentro de una empresa industrial en la ciudad de La Paz. *SciELO*: http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2071-081X2020000200003#:~:text=El%20compromiso%20organizacional%20es%20definido,parte%20de%20%C3%A9sta%20o%20dejarla

ANEXOS

Anexo 01

Matriz de consistencia

TÍTULO	VARIABLE	FORMULACIÓN DE LA PREGUNTA	OBETIVOS	TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS	POBLACIÓN MUESTRA Y MUESTREO
Motivación laboral y compromiso organizacional en colaboradores de una empresa privada de Chimbote, 2023	Motivación laboral Compromiso Organizacional	¿Cuál es la relación existente entre el compromiso organizacional y la motivación laboral en colaboradores de una empresa privada de Chimbote 2023?	<p>Objetivo general: Determinar la relación existente entre motivación laboral y en colaboradores de una empresa privada de Chimbote 2024.</p> <p>Objetivos específicos:</p> <p>1. determinar la relación entre motivación laboral</p>	Este estudio es de tipo: es básica descriptiva correlacional. Diseño: no experimental transversal	Técnica: la técnica en este estudio es el de la encuesta. Instrumento: cuestionario escala de motivación laboral	<p>Población: 60 personas</p> <p>Muestra: Igual que la población, siendo censal</p>

y la dimensión
normativa de
compromiso

organizacional. 2.

Determinar la
relación que existe
entre motivación
laboral y la
dimensión afectiva
de compromiso
organizacional 3.

Determinar la
relación que existe
entre motivación
laboral y la
dimensión de
continuidad
compromiso
organizacional.

Escala de
compromiso
organizacional

Anexo 02

Matriz de Operacionalización

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	ÍTEMS	Escala
Motivación laboral	Atoche (2019) lo define como “la movilización voluntaria de fuerza o impulso para realizar una tarea laboral, para la cual se movilizan recursos físicos y mentales hasta lograr la meta deseada”.	Se mide por la puntuación del instrumento y por ende del instrumento utilizado: Escala de Motivación Laboral, adaptada de la versión peruana de Espinosa (2017), encuesta basada en el enfoque teórico de David McClelland y similar a la técnica Likert Original versión de los autores R. Steers y D. Braunstein (1976).	Motivación del logro	1,2,3,4 y 5	Intervalo
			Motivación de poder	6,7,8,9 y 10	
			Motivación de afiliación	11,12,13,14, y 15	

Compromiso Organizacional	Es la identificación y el compromiso de un colaborador con las metas y valores de la organización, reflejado en la voluntad del individuo de contribuir con un esfuerzo sustancial a la institución y demostrar su deseo de seguir siendo	Se mide por el instrumento adaptado de Figueroa (2016), la encuesta en mención se basa en la teoría de Meyer y Allen sobre los tres compromisos, normativo, continuidad y afectivo, al igual que el cuestionario de la versión original.	Compromiso de continuidad	1, 2, 3, 4, 5 y 6	Intervalo
			Compromiso afectivo	7, 8, 9, 10, 11 y 12	
			Dimensión normativa	13, 14, 15, 16, 17 y 18	

parte de la
institución.
(Meyer Allen
& Smith
1991)

Anexo 03

Solicitud de autorización de uso de los instrumentos



DAYANA AYLHI HINOSTROZA DURAND <dhinostrozadu5@ucvvirtual.edu.pe>

mié, 1 nov, 13:24 (hace 2 días) ☆ ↶ ⋮

para DANNY ▾

Buenas tardes Sr. Espinoza Perez Danny, le saluda Hinostroza Durand Dayana Aylhi y Morales Chávez Santos Manuel, ambos estudiantes del X ciclo de la carrera de psicología de la Universidad César Vallejo.

El motivo de este mensaje es para solicitarle permiso para el uso del instrumento validado en su investigación " Motivación en los colaboradores de la división de proyectos de archivo de la empresa Imaging Perú S.A.C, Lima 2016 . Que se adaptó al contexto Peruano. Dado que nos sería de utilidad para la aplicación de mi tesis para optar el grado de Licenciada en Psicología.

De ser afirmativa su respuesta, le solicito, por favor, me lo indique a través de un correo electrónico o una carta de autorización.

Agradeciendo de antemano su respuesta, me despido de usted.

Nombre: Hinostroza Durand, Dayana Aylhi

DNI: 70137170

Código de estudiante: 7001056539

Nombre: Morales Chávez, Santos Manuel

DNI: 72305194

Código de estudiante: 7002281437

Anexo 04

Solicitud de autorización de uso de los instrumentos



DAYANA AYLHI HINOSTROZA DURAND <dhinostrozadu5@ucvvirtual.edu.pe>

para CESAR ▾

@ 1 nov 2023, 12:03 (hace 2 días) ☆ ↶ ⋮

Buenos Días Sr. Figuero De La Peña César Augusto, le saluda Hinostrza Durand Dayana Aylhi y Morales Chávez Santos Manuel, ambos estudiantes del X ciclo de la carrera de psicología de la Universidad César Vallejo.

El motivo de este mensaje es para solicitarle permiso para el uso del instrumento validado en su investigación "Propiedades Psicométricas del cuestionario de compromiso organizacional en Trabajadores Públicos de la Región La Libertad". Que se adaptó en el año 2016 en una población Peruana. Dado que nos sería de utilidad para la aplicación de mi tesis para optar el grado de Licenciada en Psicología.

De ser afirmativa su respuesta, le solicito, por favor, me lo indique a través de un correo electrónico o una carta de autorización.

Agradeciendo de antemano su respuesta, me despido de usted.

Nombre: Hinostrza Durand, Dayana Aylhi

DNI: 70137170

Código de estudiante: 7001056539

Nombre: Morales Chávez, Santos Manuel

DNI: 72305194

Código de estudiante: 7002281437

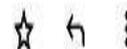
Anexo 05

Solicitud para aplicación de instrumentos



SANTOS MANUEL MORALES CHAVEZ <smoralesch@ucvvirtual.edu.pe>

16:48 (hace 0 minutos)



para IVETH, svelasquez ▾

Miss buenas tardes tenga usted, junto con mi compañera Hinostroza Durand Dayana de prácticas 3 de psicología organizacional, quisiéramos pedirle a usted una solicitud para aplicar nuestros instrumentos a la Sociedad de la Beneficencia de Chimbote

Nombre de la Institución: UCV

Nombre y cargo del responsable de la Institución. Dra. Iveth Flores Flores - Coordinadora de la escuela profesional de psicología de la UCV

Dirigido a: Mg. Miguel Koo Chía - presidente de directorio de la Beneficencia de Chimbote

Ciclo del curso: Décimo

Nombre del curso: Diseño de proyecto de investigación

Docente a cargo: Dra. Úrsula Milagros Chu Amaranto

Tema de proyecto a realizar: Motivación laboral y Compromiso organizacional en colaboradores de una empresa privada de Chimbote, 2023

Población dirigida: A toda la población que consta de 60 empleados

Datos de los autores:

- Hinostroza Durand Dayana Aylhi

- Morales Chávez Santos Manuel

Anexo 06. Ficha técnica de los instrumentos

Ficha Técnica Motivación Laboral	
Nombre del Test	Escala de motivación laboral
Autores originales	R. Steers y D. Braunstein
Año	1976
Procedencia	Este instrumento de Steers, R. y Braunstein, D. se encuentra en "A Behaviorally Based Measure of Manifest Needs in Work Setting" en Journal of Vocational Behavior.
Adaptación	Danny Alexander Espinoza Pérez (2017)
Dimensiones	Necesidad de Logro, necesidad de poder y necesidad de filiación
Validez Confiabilidad	La validación en el estudio en el que se efectuó la adaptación se realizó por criterio de jueces expertos, quienes identificaron que los ítems median lo que tenían que medir para ambas escalas. La consistencia interna del cuestionario de motivación se realizó mediante el estadístico de fiabilidad "Alfa de Cronbach", como lo muestra la tabla 4 donde el grado de confiabilidad por constructo es de 0.800 y por dimensiones se obtuvo los siguientes valores; 0.596 para los 5 ítems relacionados con el Logro; 0.621 para los 5 ítems relacionados con el poder y 0.704 para los 5 ítems correspondientes a la Afiliación, lo cual representa una confiabilidad elevada en las dimensiones de la escala.
Administración	Individual o colectiva
Población de estudio	conformada por 200 colaboradores de la división de proyectos de archivo de la empresa Imaging Perú S.A.C.
Tipo de administración	Individual o colectiva. A partir de los 18 años en adelante.
Investigación	Motivación y compromiso organizacional en los colaboradores de la división de proyectos de archivo de la empresa Imaging Perú S.A.C, Lima 2017
Duración	Sin tiempo de límite
Ítems	Totalmente de acuerdo (5), de acuerdo (4), indeciso (3), en desacuerdo (2) y totalmente en desacuerdo (1). Ordinal - Escala tipo Likert
Escala de calificación	Alto: 56-75 Medio: 36-55 Bajo: 15-35
Normas de puntuación	Totalmente de acuerdo, de acuerdo, indeciso, en desacuerdo y totalmente en desacuerdo.

Anexo 07. Ficha técnica de los instrumentos

Ficha Técnica Compromiso Organizacional	
Nombre del Test	Cuestionario de Compromiso Organizacional
Autores originales	John Meyer y Natalie Allen
Año	1993
Procedencia	Estados Unidos
Adaptación	Figueroa de la Peña César Augusto (2016)
Dimensiones	Compromiso afectivo, compromiso de continuidad y compromiso normativo.
Validez Confiabilidad	La Validez de Constructo evidencian correlación directamente y muy significativa entre los ítems – test de los factores del compromiso Afectivo, Continuidad y Normativo, con puntajes entre .168 y .628. Mediante el análisis factorial confirmatorio reporto cargas factoriales mayores a .20 nos indica como aceptable; e índices de bondad de ajuste BentlerBonett no normado de .644, CFI .678 e IFI .681 indicativo de un ajuste no razonable. La confiabilidad del instrumento se realizó, mediante la consistencia interna para el cuestionario general fue de .806 y para los factores Afectivo es .748, Continuidad .746 y Normativo .704 muy bueno para la escala general y respetable para los factores
Objetivo	Conocer el tipo de compromiso organizacional que presentan los individuos con su organización.
Población de estudio	Son 508 trabajadores conformada por 264 varones y 244 mujeres, del sector público de la Region La Libertad
Tipo de administración	Individual o colectiva. A partir de los 18 años en adelante.
Investigación	Propiedades Psicométricas del Cuestionario de Compromiso Organizacional en Trabajadores Públicos de la Región La Libertad.
Duración	Sin tiempo de límite
Ítems	Totalmente de acuerdo (5), de acuerdo (4), ni de acuerdo ni en desacuerdo (3) en desacuerdo (2) hasta totalmente en desacuerdo (1), Ordinal - de escala tipo Likert.
Escala de calificación	Alto: 67 - 90 Medio: 43 – 66 Bajo: 18 – 42
Normas de puntuación	Totalmente de acuerdo, de acuerdo, ni de acuerdo ni en desacuerdo, en desacuerdo, hasta totalmente en desacuerdo,

Anexo 08.

Reporte de similitud

Cargado	Nota	Similitud			
05 Mayo 2024 19:46 -05	--	 13%			
INFORME DE ORIGINALIDAD					
13% INDICE DE SIMILITUD	13% FUENTES DE INTERNET	3% PUBLICACIONES	2% TRABAJOS DEL ESTUDIANTE		
FUENTES PRIMARIAS					
1	hdl.handle.net Fuente de Internet				4%
2	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet				2%
3	repositorio.umch.edu.pe Fuente de Internet				2%
4	repositorio.usanpedro.edu.pe Fuente de Internet				1%
5	www.coursehero.com Fuente de Internet				1%
6	www.researchgate.net Fuente de Internet				<1%
7	repositorio.upao.edu.pe Fuente de Internet				<1%
8	1library.co Fuente de Internet				<1%
9	repositorio.pucesa.edu.ec Fuente de Internet				<1%

Anexo 09

Protocolo de Instrumentos

CUESTIONARIO DE MOTIVACIÓN

NO ESCRIBA SU NOMBRE
Sus respuestas son confidenciales y quedaran en anonimato

A continuación encontrará una serie de enunciados con relación a su trabajo. Se solicita su opinión sincera al respecto. Después de leer cuidadosamente cada enunciado, marque con una **X** el número que corresponda a su opinión.

1	2	3	4	5
TOTALMENTE EN DESACUERDO	EN DESACUERDO	INDECISO	DE ACUERDO	TOTALMENTE DE ACUERDO

1.	Intento Mejorar mi desempeño laboral	1	2	3	4	5
2.	Me Gusta trabajar en situaciones difíciles y desafiantes	1	2	3	4	5
3.	Me gusta ser programado en tareas complejas	1	2	3	4	5
4.	Me gusta fijar y alcanzar metas realistas	1	2	3	4	5
5.	Disfruto con la satisfacción de terminar una tarea difícil	1	2	3	4	5
6.	Me gusta trabajar en competición y ganar	1	2	3	4	5
7.	Me gusta trabajar en situaciones de estrés y presión	1	2	3	4	5
8.	Confronto a la gente con la que estoy en desacuerdo	1	2	3	4	5
9.	Me gusta influenciar a la gente para conseguir mi objetivo.	1	2	3	4	5
10.	Frecuentemente me esfuerzo por tener más control sobre los acontecimientos o hechos que me rodean	1	2	3	4	5
11.	Me gusta pertenecer a grupos y asociaciones	1	2	3	4	5
12.	A menudo me encuentro hablando con otras personas del proyecto sobre temas que no forman parte del trabajo	1	2	3	4	5
13.	Me gusta estar en compañía de otras personas que laboran en el proyecto.	1	2	3	4	5
14.	Tiendo a construir relaciones cercanas con los compañeros de trabajo	1	2	3	4	5
15.	Prefiero trabajar con otras personas más que trabajar solo.	1	2	3	4	5

Anexo 10

Protocolo de instrumentos

CUESTIONARIO DE COMPROMISO ORGANIZACIONAL

Instrucciones:

A continuación se ofrece una serie de afirmaciones que representan los sentimientos que las personas podrían tener acerca de la empresa u organización para la que trabajan. Por favor indique el grado De Acuerdo o Desacuerdo con cada afirmación que aparece en la parte superior del cuestionario. Marque con un ASPA (X) su número de elección, y trate de contestar sin consultar a otra persona y de acuerdo al enunciado. No existen respuestas correctas o incorrectas. Por favor sea sincero.

La escala de siete puntos es la siguiente:

AFIRMACIONES	PUNTAJE
Totalmente de Acuerdo (TDA)	7
De Acuerdo (DA)	6
Levemente de Acuerdo (LA)	5
Ni de Acuerdo ni en Desacuerdo (NA / ND)	4
Levemente en Desacuerdo (LD)	3
En Desacuerdo (ED)	2
Totalmente en Desacuerdo (ED)	1

	TED	ED	LD	NA ND	LA	DA	TDA
1. Me sentiría muy feliz de pasar el resto de mi carrera en esta organización.							
2. En realidad siento como si los problemas de esta organización fueran los míos.							
3. No tengo un fuerte sentido de pertenencia con esta organización.							
4. No me siento emocionalmente ligado a la organización.							
5. No me siento como "parte de la familia" en esta organización.							
6. Esta organización tiene un gran significado personal para mí.							
7. Por ahora, permanecer en esta organización refleja tanto necesidad como deseo.							
8. Sería muy difícil para mí dejar mi organización ahora, incluso si deseara hacerlo.							
9. Gran parte de mi vida sería afectada, si decidiera dejar la organización en la que trabajo ahora.							
10. Siento que tengo muy pocas opciones si considerará dejar esta organización.							
11. Si no hubiera invertido tanto de mí en esta organización, yo podría considerar trabajar en otro lugar.							
12. Una de las consecuencias negativas de dejar esta organización sería la escasez de otras alternativas disponibles							
13. No siento ninguna obligación de permanecer en mi trabajo actual.							
14. Incluso si recibiera beneficios, yo siento que dejar la organización ahora no sería lo correcto.							
15. Me sentiría culpable si dejo mi organización ahora.							
16. La organización donde trabajo merece mi lealtad.							
17. No dejaría mi organización ahora porque tengo un sentido de obligación con las personas que trabajan conmigo.							
18. Siento que le debo mucho a esta organización.							

Anexo 11.

Consentimiento informado

Consentimiento Informado

Título de la investigación: “Motivación laboral y compromiso organizacional en colaboradores de una empresa privada de Chimbote, 2023.”

Investigadores: Hinostroza Durand, Dayana Aylhi y Morales Chávez, Santos Manuel

Propósito del estudio

Le invitamos a participar en la investigación titulada “Motivación laboral y compromiso organizacional en colaboradores de una empresa privada de Chimbote, 2023.”, cuyo objetivo es: Determinar la relación existente entre motivación laboral y en colaboradores de una empresa privada de Chimbote 2023.

Esta investigación es desarrollada por estudiantes de pre grado de la carrera profesional de Psicología de la Universidad César Vallejo del campus Chimbote, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad.

Procedimiento

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente (enumerar los procedimientos del estudio):

1. Se realizará una encuesta donde se recogerán datos personales y algunas preguntas sobre la investigación titulada: “Motivación laboral y compromiso organizacional en colaboradores de una empresa privada de Chimbote, 2023.”
2. Esta encuesta o entrevista tendrá un tiempo aproximado de 30 minutos y se realizará en La Sociedad de Beneficencia de Chimbote. Las respuestas al cuestionario o guía de entrevista serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

Participación voluntaria (principio de autonomía):

Puede hacer todas las preguntas para aclarar sus dudas antes de decidir si desea participar o no, y su decisión será respetada. Posterior a la aceptación no desea continuar puede hacerlo sin ningún problema.

Riesgo (principio de No maleficencia):

Indicar al participante la existencia que NO existe riesgo o daño al participar en la investigación. Sin embargo, en el caso que existan preguntas que le puedan generar incomodidad. Usted tiene la libertad de responderlas o no.

Beneficios (principio de beneficencia):

Se le informará que los resultados de la investigación se le alcanzará al institucional término de la investigación. No recibirá ningún beneficio económico ni de ninguna otra índole. El estudio no va a aportar a la salud individual de la persona, sin embargo, los resultados del estudio podrán convertirse en beneficio de la salud pública.

Confidencialidad (principio de justicia):

Los datos recolectados deben ser anónimos y no tener ninguna forma de identificar al participante. Garantizamos que la información que usted nos brinde es totalmente Confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de la investigación. Los datos permanecerán bajo custodia del investigador principal y pasado un tiempo determinado serán eliminados convenientemente. **Problemas**

o preguntas:

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con los investigadores, Hinostrza Durand, Dayana Aylhi: dhinostrozadu5@ucvvirtual.edu.pe y Morales Chávez, Santos Manuel: smoralesch@ucvvirtual.edu.pe y a la docente, Dra. Chu Amaranto, Ursula Milagros, uchuam@ucvvirtual.edu.pe

Consentimiento



Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo participar en la investigación antes mencionada.

Nombre y apellidos:

Fecha y hora:

Correo electrónico:

ANEXO N.º 12

Modelo de informe de revisión expedita/completa de proyectos de investigación

Informe de revisión de proyectos de investigación del Comité de Ética en Investigación de Escuela Profesional de Psicología

El que suscribe, presidente del Comité de Ética en Investigación de la Escuela Profesional de Psicología, deja constancia que el proyecto de investigación titulado “Motivación laboral y compromiso organizacional en colaboradores de una empresa privada de Chimbote, 2023”, presentado por los autores Hinostroza Durand, Dayana Aylhi y Morales Chávez, Santos Manuel, ha pasado una revisión expedita por Walter Iván Abanto Vélez, y de acuerdo a la comunicación remitida el 15 de noviembre del 2023 por correo electrónico se determina que la continuidad para la ejecución del proyecto de investigación cuenta con un dictamen: (X) favorable () observado () desfavorable.

Piura, 15 de noviembre de 2023

Nombres y apellidos	Cargo	DNI N.º	Firma
Walter Iván Abanto Vélez	Presidente	1816615:	

Miembro 1

Anexo 13

Prueba piloto

Variable 1 - Motivación laboral

Análisis de Fiabilidad

Estadísticas de Fiabilidad de Escala

Alfa de Cronbach	
escala	0,813

[3]

Estadísticas de Fiabilidad de Elemento

	Correlación del elemento con otros	Si se descarta el elemento
		Alfa de Cronbach
ml1	0,402	0,806
ml2	0,363	0,806
ml3	0,405	0,804
ml4	0,595	0,798
ml5	0,203	0,815
mp6	0,497	0,798
mp7	0,567	0,791
mp8	0,470	0,800
mp9	0,351	0,810
mp10	0,486	0,798
mf11	0,717	0,777
mf12	0,344	0,809
mf13	0,379	0,806
mf14	0,464	0,800
mf15	0,300	0,810

Variable 2 - Compromiso organizacional

Análisis de Fiabilidad

Estadísticas de Fiabilidad de Escala

Alfa de Cronbach	
escala	0.902

[3]

Estadísticas de Fiabilidad de Elemento

	Correlación del elemento con otros	Si se descarta el elemento
		Alfa de Cronbach
cc1	0.584	0.896
cc2	0.551	0.897
cc3	0.515	0.898
cc4	0.406	0.901
cc5	0.325	0.905
cc6	0.663	0.893
ca7	0.848	0.886
ca8	0.558	0.897
ca9	0.571	0.896
ca10	0.624	0.895
ca11	0.687	0.893
ca12	0.531	0.897
cn13	0.245	0.906
cn14	0.689	0.893
cn15	0.573	0.896
cn16	0.335	0.904
cn17	0.688	0.893
cn18	0.643	0.894

Anexo 14

Base de datos de la prueba piloto aplicado a 30 personas

Sj	ml1	ml2	ml3	ml4	ml5	mp6	mp7	mp8	mp9	mp10	mf11	mf12	mf13	mf14	mf15
1	5	3	5	4	5	5	1	5	5	3	4	1	5	2	5
2	4	2	3	4	4	3	2	1	3	2	2	3	3	2	4
3	4	2	1	4	3	5	1	4	3	4	2	2	3	2	3
4	5	5	5	5	5	5	4	1	4	1	5	2	5	5	5
5	5	5	4	5	3	3	1	2	1	4	4	3	4	4	3
6	5	4	4	5	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4
7	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	2	4	4	3
8	3	3	2	3	5	2	2	4	5	2	2	3	4	2	2
9	5	4	4	5	5	5	4	5	4	5	5	4	4	4	5
10	4	2	4	4	2	2	2	2	4	4	2	2	4	4	4
11	5	3	3	5	5	3	3	3	1	5	1	1	5	4	3
12	5	4	5	5	5	3	1	2	1	4	5	5	5	5	1
13	4	5	3	5	5	4	1	4	3	4	3	2	4	5	5
14	5	5	4	5	4	3	4	5	4	5	5	4	3	4	4
15	4	4	4	4	3	4	1	4	4	4	3	4	5	3	5
16	3	3	3	4	3	4	1	3	1	4	5	5	5	5	5
17	5	3	1	5	5	4	3	1	3	3	3	5	5	5	5
18	5	4	4	5	5	5	4	5	4	5	5	4	4	4	5
19	4	4	4	4	5	3	3	4	3	4	3	1	3	3	3
20	5	5	3	5	5	2	1	4	4	4	3	2	4	5	4
21	5	5	4	4	5	3	1	1	1	2	2	2	3	3	4
22	5	4	4	5	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4
23	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	2	4	4	3
24	5	5	4	4	5	3	1	1	1	2	2	2	3	3	4
25	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
26	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3
27	4	4	3	4	4	4	2	4	2	3	3	3	4	4	4
28	5	5	5	5	4	5	3	3	2	5	2	3	4	3	3
29	5	4	5	4	4	4	3	5	4	5	4	4	5	4	4
30	5	4	4	4	5	4	1	5	4	4	2	3	4	4	3

cc1	cc2	cc3	cc4	cc5	cc6	ca7	ca8	ca9	ca10	ca11	ca12	cn13	cn14	cn15	cn16	cn17	cn18
4	4	2	1	1	7	7	7	5	4	4	1	1	4	5	7	5	3
3	3	5	4	5	2	3	4	5	5	4	6	2	2	2	1	2	3
5	6	6	2	2	6	6	4	6	2	5	2	2	6	6	6	3	6
6	5	2	6	1	6	6	3	3	2	2	5	2	2	6	2	6	6
5	6	4	1	3	6	5	5	5	3	4	3	4	5	3	7	5	7
5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	3
2	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1
7	4	3	7	2	7	6	6	3	5	4	4	5	5	5	5	4	6
2	2	4	4	4	4	4	4	5	3	3	3	3	2	5	4	4	4
3	2	4	1	1	4	2	3	2	3	1	2	7	5	1	1	3	4
4	4	4	5	2	6	6	4	4	4	5	4	4	4	5	3	4	4
4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	3	4	5	5	5
4	6	3	2	2	5	1	6	3	5	3	3	1	3	2	2	3	1
7	7	4	4	4	7	4	4	4	7	7	7	7	7	7	7	4	7
2	6	3	5	5	3	6	7	2	4	3	4	4	6	6	6	6	4
1	1	1	4	7	2	1	1	1	1	4	5	7	4	1	2	1	1
4	5	6	4	5	5	6	4	5	5	5	6	5	6	4	4	6	6
4	3	7	2	7	6	6	3	5	4	4	5	5	5	5	4	6	6
1	2	5	3	1	2	3	4	5	3	5	3	2	1	1	2	3	7
5	2	4	1	6	5	5	4	2	3	2	5	3	5	3	5	5	4
4	4	1	1	1	1	1	2	1	1	1	4	4	2	6	5	1	5
6	5	6	6	5	5	6	5	5	5	5	6	5	6	3	1	3	5
5	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3
3	4	4	1	1	1	1	1	2	1	1	1	4	4	2	6	5	1
6	5	5	3	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	6
5	2	3	4	4	3	3	3	2	2	3	3	4	3	2	2	2	2
5	5	4	4	5	6	6	4	4	5	4	5	4	5	3	5	5	6
5	5	4	4	4	5	7	4	3	2	4	5	4	5	5	6	4	4
4	4	4	5	2	6	6	4	4	4	5	4	4	4	5	3	4	4

Anexo 15

Solicitud de permiso aceptada para encuestar I.E.P Pestalozzi



Chimbote, 21 de marzo de 2024

CARTA N°071 - 24/D.Ps-UCV-CH

Lic. Gerdelidia Chirinos de Jacinto
Directora

I.E.P. "PESTALOZZI"

Presente. -

De mi especial consideración:

Es grato poder expresarle nuestros saludos a nombre de la Universidad César Vallejo de Chimbote y deseárselo todo tipo de éxitos en su gestión al frente de su representada.

La Escuela de Psicología ha previsto en su Plan de Estudios que en el **XI ciclo** se desarrolle la experiencia curricular denominado **desarrollo del proyecto de Investigación**, que estará bajo la responsabilidad del docente **Mg. Marlo Obed Alcantara Obando**, cuya actividad implica en aplicar un cuestionario sobre el tema a investigar: "Motivación laboral y compromiso organizacional en colaboradores, de empresas privadas de Chimbote, 2024", dirigido a los estudiantes universitarios de la carrera profesional de educación. Lo cual estamos seguros contribuirán a la consolidación del aprendizaje de nuestros estudiantes, y al mismo tiempo a enriquecer la calidad de vida de su comunidad, en la mejora de la salud física y mental.

Por esta razón, es nuestro interés solicitarle el permiso para que nuestros estudiantes logren realizar dicha actividad de la distinguida institución que usted dirige.

Cabe destacar que la información será resguardada bajo confidencialidad y ética profesional. Sin otro particular por el momento, le reitero las muestras de mi especial consideración.

Atentamente,

.....
Dra. Iveth Mariela Flores Flores
Coordinadora de la Escuela de Psicología
Campus Chimbote

Se adjunta data del estudiante:

- Hinostroza Durand, Dayana Aylhi - 912 946 856
- Morales Chávez, Santos Manuel - 947 232 175

CAMPUS CHIMBOTE
Mz. H LT. 1 Urb. Buenos Aires
Av. Central Nuevo Chimbote
Tel.: (043) 483 030 Anx.: 400



GERDELIDIA CHIRINOS DE JACINTO
C.M. 01967657
DIRECTORA
I.E.P. PESTALOZZI

fb/ucv.peru
@ucv_peru
#saliradelante
ucv.edu.pe

Anexo 16

Solicitud de permiso aceptada para encuestar I.E.P San José Obrero



Chimbote, 21 de marzo de 2024

CARTA N°069 - 24/D.Ps-UCV-CH

Mg. Zulema Morales Reyes
Directora

I.E.P.D. San José Obrero

Presente. -

De mi especial consideración:

Es grato poder expresarle nuestros saludos a nombre de la Universidad César Vallejo de Chimbote y desejarle todo tipo de éxitos en su gestión al frente de su representada.

La Escuela de Psicología ha previsto en su Plan de Estudios que en el **XI ciclo** se desarrolle la experiencia curricular denominado **desarrollo del proyecto de investigación**, que estará bajo la responsabilidad del docente **Mg. Marlo Obed Alcantara Obando**, cuya actividad implica en aplicar un cuestionario sobre el tema a investigar: "Motivación laboral y compromiso organizacional en colaboradores, de empresas privadas de Chimbote, 2024", dirigido a los estudiantes universitarios de la carrera profesional de educación. Lo cual estamos seguros contribuirán a la consolidación del aprendizaje de nuestros estudiantes, y al mismo tiempo a enriquecer la calidad de vida de su comunidad, en la mejora de la salud física y mental.

Por esta razón, es nuestro interés solicitarle el permiso para que nuestros estudiantes logren realizar dicha actividad de la distinguida institución que usted dirige.

Cabe destacar que la información será resguardada bajo confidencialidad y ética profesional. Sin otro particular por el momento, le reitero las muestras de mi especial consideración.

Atentamente,



.....
Dra. Iveth Mariela Flores Flores
Coordinadora de la Escuela de Psicología
Campus Chimbote

bro: 26/03/24
hor: 2:27 pm

PEREZ DE LA CRUZ CESAR AUGUSTO
PSICÓLOGO
C.Ps.P. N° 47037

Se adjunta data del estudiante:

- Hinostroza Durand, Dayana Aylhi - 912 946 856

- Morales Chávez, Santos Manuel - 947 232 175

CAMPUS CHIMBOTE
Mz. H.C.F. Urb. Buenos Aires
Av. Central Nueva Chimbote
Tel: (043) 483 030 Anx. 4000

fb/ucvperu
@ucv_peru
#saludelante

Anexo 17

Solicitud de permiso aceptada para encuestar en la sociedad de beneficencia de Chimbote



Chimbote, 6 de noviembre del 2023

CARTA N° 514- 23/D.Ps-UCV-CH

Mg. Miguel Koo Chía
Director
Sociedad de la Beneficencia de Chimbote

Presente. -

De mi especial consideración:

Es grato poder expresarle nuestros saludos a nombre de la Universidad César Vallejo de Chimbote y deseándole todo tipo de éxitos en su gestión al frente de su representada.

La Escuela de Psicología ha previsto en su Plan de Estudios que en el X ciclo se desarrolle la experiencia curricular denominado **Diseño del Proyecto de Investigación** que estará bajo la responsabilidad: **Dra. Úrsula Milagros Chu Amaranto** (cuyo proceso involucra la aplicación del siguiente Instrumento denominado: **Motivación laboral y Compromiso Organizacional**) está dirigido a **60 colaboradores de la institución que usted dirige.**

Por esta razón, es nuestro interés solicitarle se brinde la facilidad a nuestros estudiantes para que puedan lograr el desarrollo de la aplicación de la misma, con fines investigativos sobre el trabajo de investigación denominado: **"Motivación laboral y Compromiso organizacional en colaboradores de una empresa privada de Chimbote, 2023. "**

Cabe destacar que la información será resguardada bajo confidencialidad y ética profesional.

Sin otro particular por el momento, le reitero las muestras de mi especial consideración.



Dra. Iveth Mariela Flores Flores
Coordinadora de la Escuela de Psicología
Campus Chimbote

Se adjunta data del estudiante:

Hinostroza Durand Dayana Ayhi
Morales Chávez Santos Manuel

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO
MOCHIS, PERÚ
CAMPUS CHIMBOTE
TEL: 051 1 411 411 411

16 Nov 2023 10:11 AM
www.ucv.edu.pe

Anexo 16

Coordinaciones para encuestar

