



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Motivación intrínseca y compromiso organizacional en los trabajadores de la empresa de servicios industriales Multiservis FVR EIRL, Los Olivos, 2020.

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciada en Administración

AUTOR:

Br. Rodríguez Santa Cruz, Juana Estela (ORCID: 0000-0002-6111-8104)

ASESOR:

Dr. Lino Gamarra, Edgar Laureano (ORCID: 0000-0002-4627-6336)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Organizaciones

LIMA – PERÚ

2021

Dedicatoria

El presente trabajo se lo dedico a mis padres y hermano quien en todo momento me dieron la fortaleza para poder continuar y culminar el presente trabajo.

Agradecimiento

A mis padres y hermano por siempre estar apoyándome en las decisiones que tomo y celebrar mis logros.

Índice de contenidos

	Pág.
Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de gráficos y figuras	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA	15
3.1 Tipo y diseño de la investigación.	15
3.2 Variables y operacionalización.	16
3.3 Población, muestra y muestreo	16
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos.	18
3.5 Procedimientos	18
3.6 Método de análisis de datos	19
3.7 Aspectos éticos	19
IV. RESULTADOS	20
V. DISCUSIÓN	29
VI. CONCLUSIONES	31
VII. RECOMENDACIONES	32
REFERENCIAS	33
ANEXOS	41

Índice de tablas

	Pág.
Tabla 1: Resultado total por niveles de la variable motivación intrínseca (Agrupada)	20
Tabla 2: Distribución de frecuencia por dimensiones de la motivación intrínseca	21
Tabla 3: Resultado total por niveles de la variable compromiso organizacional (Agrupada)	22
Tabla 4: Distribución de frecuencia por dimensiones del compromiso organizacional	23
Tabla 5: Prueba de normalidad	24
Tabla 6: Correlación entre el compromiso organizacional y la motivación intrínseca	25
Tabla 7: Correlación entre la motivación intrínseca y el compromiso de continuidad	26
Tabla 8: Correlación entre la motivación intrínseca y el compromiso afectivo	27
Tabla 9: Correlación entre la motivación intrínseca y el compromiso normativo	28

Índice de gráficos y figuras

	Pág.
Figura 1: Esquema de diseño correlacional	15
Figura 2: Distribución porcentual de la motivación intrínseca	20
Figura 3: Distribución porcentual de las Dimensiones de la motivación intrínseca	21
Figura 4: Distribución porcentual del compromiso organizacional (Agrupada)	22
Figura 5: Distribución porcentual de las Dimensiones del compromiso organizacional	23

Resumen

La tesis titulada “Motivación intrínseca y compromiso organizacional en los trabajadores de la empresa de servicios industriales Multiservis FVR EIRL, Los Olivos, 2020” tuvo como objetivo determinar la relación que existe entre la motivación intrínseca y el compromiso organizacional en los trabajadores de la empresa de servicios industriales Multiservis FVR EIRL, Los Olivos, 2020.

El estudio se enmarcó metodológicamente dentro del enfoque cuantitativo, caracterizada por ser de tipo de investigación básica, con un diseño de investigación no experimental, transversal correlacional. La población se constituyó por 25 trabajadores de la empresa en estudio, la muestra fue de carácter censal. La técnica empleada fue la encuesta, se hizo uso de dos cuestionarios validados y confiabilizados para la obtención de la información requerida.

Los resultados finales demuestran que existe relación positiva entre la motivación intrínseca y el compromiso organizacional en los trabajadores de la empresa de servicios industriales Multiservis FVR EIRL, Los Olivos, 2020.

Palabras clave: *motivación, compromiso, continuidad, afectivo, normativo.*

Abstract

The following thesis entitled “Intrinsic motivation and organizational commitment in employees of the industrial services company Multiservis FVR EIRL, Los Olivos, 2020” had the aim to find the connection between the intrinsic motivation and the organizational commitment in employees of the industrial services company Multiservis FVR EIRL, Los Olivos, 2020.

The study was done under the quantitative approach, characterized by being a basic investigation type, with a cross-correlational, non experimental investigation design. The sample consisted of 25 employees from the studied company, the sample had a census nature. The technique used was the poll, two valid questionnaires were used, validated and trusted to obtain the requested information.

The final results show that there is a positive connection between the intrinsic motivation and the organizational commitment in employees of the industrial services company Multiservis FVR EIRL, Los Olivos, 2020.

Keywords: *motivation, commitment, continuity, affective, normative*

I. INTRODUCCIÓN

En la actualidad, el ámbito organizacional latinoamericano es concebido como un sistema abierto que se encuentra expuesto a diversos factores que inciden dentro y fuera del entorno donde se desenvuelve, más aún cuando el contexto en el que se desarrolla tiene una alta complejidad en los aspectos político y socioeconómico. Por lo mencionado, ha sido estudiado desde diversas perspectivas, centrándose sobretodo en analizar prioritariamente los recursos humanos, para determinar si el nivel de rentabilidad de una empresa se relaciona con la eficiencia en el desempeño del personal. De esa manera surge la necesidad de estudiar a la motivación intrínseca y al compromiso organizacional como factores fundamentales en el ámbito de los recursos humanos.

En el Perú, los estudios en el ámbito de la administración no son ajenos a analizar los diversos atributos que surgen en las organizaciones, tales como su estructura, la planeación organizacional, así como el comportamiento de los trabajadores que impactan en la eficiencia de la gestión y los resultados que surjan en ese ámbito. Sabido es, que para plantear alternativas de solución ante un problema de la organización se debe identificar cada uno de los factores que afectan el cumplimiento de los objetivos, en este caso como la motivación intrínseca y el compromiso organizacional condicionan un alto nivel de esfuerzo que impacta en el desarrollo de la organización. Es necesario entonces, asumir que una variable condicionante es la motivación intrínseca, que es entendida como una mediación entre los rasgos de personalidad que tenga un individuo y la manera como desarrolla su labor, (Llanga, Silva y Vistin Remache, 2019). Se comprende, por lo tanto, que esta cualidad propia del ser humano tiende a movilizarlo y alcanzar sus metas propuestas, con interés e ímpetu, propiciando en él una satisfacción interna, muy diferente a la motivación extrínseca que se lleva a cabo a cambio de algún tipo de incentivo. Un factor, no menos importante el compromiso organizacional que implica una serie de rasgos que se relacionan con el rol que se desempeña y la experiencia laboral que se tenga. En ese término asume un rol preponderante para que el desempeño del

trabajador dentro de su centro laboral sea efectivo y eficiente. Al respecto, Neves, Graveto, Rodrigues, Marôco y Parreira (2018) señalan que para conseguir los objetivos estratégicos de la organización y se generen ventajas competitivas es importante cuidar los niveles de compromiso organizacional de los empleados. Sin embargo, la realidad socioeconómica actual conduce a la necesidad de contener los costos, impactando en la gestión adecuada de los recursos sobre todo en los recursos humanos.

En el ámbito local, surge desde el año 1996, la empresa MULTI SERVIS F.V.R E.I.R.L. solventando su prestigio en la prestación de servicios especializados de mantenimiento, limpieza, fumigación, y labores anexas a las referidas, contando con personal empleado, en turnos rotativos, en el área operativa. Dentro de su ideario organizacional se enmarca su visión como empresa que es la de posicionarse como una empresa líder en el mercado, prestando servicios de calidad y con un alto valor agregado pensando en la satisfacción del cliente y trabajando por la mejora continua, a la par del cuidado ambiental, seguridad, higiene y salud de sus trabajadores. Se enmarca entonces el estudio de dos variables, por un lado, la motivación intrínseca que es el deseo de practicar niveles altos de empeño para el logro de las metas de la organización, supeditadas por la aptitud de empeño y atender varias necesidades propias de cada individuo. Por otro, el compromiso organizacional, con el fin de llegar a identificar un grupo de atributos que viene a ser el producto de la estructura de esta organización, sus procedimientos y comportamiento de los líderes organizacionales y empleados cuya repercusión es de importancia en el cometido de la gestión y los resultados que se obtengan. Ambas variables permitirán conocer aspectos relacionados a sus colaboradores desde el grado de motivación interna y el nivel de compromiso con la organización que posea. Es por ello, que surge esta investigación, debido a que además de que una organización necesita colaboradores que tengan un buen perfil laboral y sean capaces de gestionar su motivación intrínseca. En este orden de ideas se plantea como interrogante: ¿Qué relación existe entre la motivación intrínseca y el compromiso organizacional en los trabajadores de la empresa de servicios industriales Multiservis FVR EIRL, Los Olivos, 2020?

La presente investigación se justifica, en virtud, a que se trata de indagar en diversos aspectos, algunos no estudiados, explorando los constructos teóricos de las variables en estudio, con el fin de descubrir nuevos resultados, a fin de determinar el objetivo planteado de forma general así como también el análisis de sus dimensiones preestablecidas, aportando, de ese modo en los nuevos hallazgos que se puedan realizar, abordando el problema en torno a los colaboradores de la empresa en estudio. Además, a partir de los resultados se podrán establecer propuestas estratégicas en investigaciones posteriores, además de obtener información necesaria desde la percepción de los empleados acerca de la empresa dónde laboran. Entonces, se podrá instaurar una línea de base objetiva que permitirá a los líderes organizacionales tomar decisiones adecuadas en beneficio de la empresa, a través de propuestas de diseños organizacionales, proyectos de mejoras y otros, generando bienestar en la organización, en ese sentido se aplicaron dos instrumentos de evaluación contextualizados que cumplen la rigurosidad científica, los cuales serán referentes para futuras investigaciones. El objetivo general se estableció de la siguiente manera: Determinar la relación que existe entre la motivación intrínseca y el compromiso organizacional en los trabajadores de la empresa de servicios industriales Multiservis FVR EIRL, Los Olivos, 2020 y como objetivos específicos, determinar la relación que existe entre la motivación intrínseca y las dimensiones de continuación, afectiva y normativa del compromiso organizacional en los trabajadores de la empresa de servicios industriales Multiservis FVR EIRL, Los Olivos. Siendo una tentativa de explicación a la siguiente hipótesis: Existe relación positiva entre la motivación intrínseca y el compromiso organizacional en los trabajadores de la empresa de servicios industriales Multiservis FVR EIRL, Los Olivos, 2020.

II. MARCO TEÓRICO

Al revisar los antecedentes con respecto a la problemática descrita en líneas anteriores, ubicamos diversas investigaciones relacionadas con las variables de estudio. Entre los antecedentes investigados a nivel internacional se tiene la investigación realizada por Araque, Sánchez y Uribe (2017) titulada *Relación entre marketing interno y el compromiso organizacional en Centros de Desarrollo Tecnológico colombianos*, presentada en la Universidad Pontificia Bolivariana, Bucaramanga, Colombia, cuyo objetivo fue identificar la correlación existente entre el marketing interno y el compromiso organizacional en dos instituciones de desarrollo de tecnología de Colombia. La metodología que enmarca esta investigación lo delimita dentro del enfoque correlacional, catalogada como un estudio no experimental, cuyo ámbito de estudio está constituida por un campo muestral de 100 personas de dos instituciones que se ubican en el municipio de Piedecuesta (Colombia), a los que se les aplicó un instrumento validado denominado cuestionario de Bohnenberger y una adaptación de la traducción de la Escala de Compromiso Organizacional. Se concluyó que existe una relación positiva moderada entre el marketing interno y el compromiso organizacional en Centros de desarrollo Tecnológico. Del mismo modo, Crespo (2016) en su investigación titulada *Clima y Compromiso Organizacional en una mediana empresa manufacturera de San Luis Potosí, S.L.P.*, tuvo como objetivo general determinar el clima y compromiso organizacional que prevalece en una empresa manufacturera ubicada en la ciudad de San Luis Potosí, así como la correlación que existe entre ambos conceptos. La investigación tuvo enfoque cuantitativo no experimental de corte transeccional. Se tuvo como muestra a 80 trabajadores. Se usó como instrumento el cuestionario. Se concluyó que el clima organizacional es una percepción del trabajador ya que se encontraron respuestas muy diversas, teniendo en consideración las variables utilizadas en esta investigación. Se tiene además la tesis desarrollada por Márquez (2016) titulada *Relación entre la inteligencia emocional y la motivación laboral del personal de recursos humanos de un ingenio azucarero*, cuyo objetivo principal fue determinar si existe relación entre la inteligencia emocional y la motivación laboral del personal de recursos humanos de un ingenio azucarero.

Este estudio fue de carácter descriptivo, tipo cuantitativo correlacional. La muestra para este estudio estuvo constituida por 30 trabajadores del área interna Administrativa de Recursos Humanos de un Ingenio Azucarero. Se concluyó que los colaboradores poseen inteligencia emocional y motivación laboral alta, sin embargo, no existe un nivel significativo de relación entre las dos variables de estudio, es decir no dependen necesariamente una de la otra.

A nivel nacional, se realizaron estudios tales como los de Luza (2018) en su tesis titulada Motivación intrínseca y compromiso organizacional de los trabajadores de las comisiones ordinarias del congreso de la república del Perú en el periodo 2016 – 2017. Propuso como objetivo general la identificación de la correlación existente entre las variables motivación intrínseca y compromiso organizacional en la muestra establecida. El estudio se enmarcó metodológicamente en un enfoque cuantitativo de diseño no experimental, transversal y correlacional. La población se constituyó por doscientos cuarenta y dos trabajadores y la muestra por 149 de los mismos que trabajaban en las comisiones Ordinarias del Congreso de la República. Arribándose a la conclusión que existe una alta relación entre la motivación intrínseca y el compromiso organizacional de los sujetos de la muestra en estudio. Por su parte Conde (2019) realiza una investigación denominada motivación laboral y compromiso organizacional en los trabajadores de un contact center de Lima, 2019. El objetivo principal que se establece es el determinar la relación entre las variables en estudio. Metodológicamente pertenece a un enfoque cuantitativo, diseño no experimental, transversal, correlacional y de nivel descriptivo. La muestra fue de 368 trabajadores de dicha empresa. Luego del análisis de los datos recolectados del grupo muestral, se comprueba la relación entre su motivación de logro y el compromiso organizacional que tienen. En otras palabras, los teleoperadores que se encuentran motivados a realizar sus funciones dentro de su contexto de trabajo, mostrarán un fuerte compromiso con la organización donde labora. Además, Tineo (2018) en su tesis titulada Compromiso Organizacional y motivación laboral en colaboradores de una entidad gubernamental del distrito de Comas, 2018, se planteó como objetivo general para su investigación determinar la relación entre Compromiso Organizacional y

motivación laboral en los colaboradores de una entidad gubernamental del distrito de Comas. La investigación tuvo diseño no experimental transversal, tipo básica, nivel descriptivo – correlacional. Tuvo como población a 1194 trabajadores y muestra a 291 trabajadores, mientras que el muestreo fue de tipo no probabilístico. El instrumento para recolectar los datos fue el cuestionario. Se concluyó que existe relación entre las dimensiones del compromiso organizacional y la motivación laboral.

Las variables de estudio que sustentaron la base de esta investigación son la motivación intrínseca y el compromiso organizacional, cuyo marco teórico se desarrolla a continuación. La motivación intrínseca, es definida como la motivación para efectuar cualquier actividad por sí misma, para experimentar la satisfacción y el placer inherentes en la actividad. En esa misma línea Gagné, Forest, Gilbert, Aubé, Morin y Malorni (2010), señalan este tipo de motivación como, la capacidad que poseen las personas para elegir y ejecutar acciones basándose en su decisión, los individuos autodeterminados se ven a sí mismos como los iniciadores de su propia conducta, eligen los resultados y seleccionan una línea de actuación que las dirija a lograr esos resultados. Por otra parte, Maslow (1943), refiere que existen cinco tipos de necesidades relacionadas con la motivación entre ellas tenemos a las fisiológicas (agua, abrigo y alimentos), de seguridad (orden, estabilidad y protección), sociales (sentido de pertenencia, amor y apego), autoestima (reputación, posición y la propia autoestima), y por último la autorrealización (autosatisfacción). Siendo estas las necesidades humanas que están organizadas por un orden jerárquico, las cuales algunas son prioritarias y en la medida que estas sean cubiertas, se pueden ascender a las del nivel superior. Carcasi y Torres (2019), mencionan que tanto la motivación intrínseca, como la extrínseca se asocian al nivel de satisfacción que tengan los trabajadores. Fonseca, Cruz y Chacón (2018), mencionan que esta variable se consolida como un factor adecuado para establecer la correlación entre los trabajadores y su organización. Anaya (2020), establece que el nivel socioeconómico no impide que los trabajadores ingresen con una alta motivación en su área de trabajo.

Cueva y Chavez (2016), expresan que la representación más autónoma que se da en la motivación es la integración, la cual se manifiesta cuando se regula cuando

es totalmente asimilada por el trabajador de manera reflexiva. Gómez y Riccetti (2016) identificaron algunos perfiles de la motivación intrínseca, como son la satisfacción, el disfrutar con su labor y esfuerzo realizado. Cifuentes y Caro (2017). Sostienen que este tipo de motivación incrementa el sentimiento competitivo, es decir si se les da un feedback positivo se promoverá un sentimiento de competencia positivo. Peña, Díaz, Chávez y Sánchez (2016) respecto a las organizaciones señalan que se debe tener cuidado de la prevalencia del compromiso organizacional, estimulando de esta forma el interés del trabajador. Vaquero, Cerro, Tapia, Gallego y Sánchez (2018) muestran una asociación positiva entre la regulación intrínseca, identificada e introyectada. Además, asocian de forma negativa la regulación externa y la desmotivación. Menéndez y Fernández (2017) señalan que el fomento de la responsabilidad social tiene un correlato con el nivel de autonomía y motivación intrínseca del trabajador. Franco, Coterón y Gómez (2017) concluyen en su estudio que esta motivación incide en la autoestima del trabajador. Cole y Luza (2018) recomiendan que se evalúe y mida todos los años la motivación intrínseca y compromiso organizacional de los trabajadores, con la finalidad de adoptar medidas preventivas y correctivas dentro de la empresa. La motivación intrínseca radica en la motivación de las personas mediante una actividad o trabajo de alto interés. Además, se basa en la creencia de una persona para conocer hasta qué punto una actividad podría satisfacer sus necesidades de competencia y autodeterminación. Keogh, Howard, O’Riordan y Gallagher (2021), plantean que muchas veces la motivación se convierte en un mecanismo que puede generar síntomas de depresión en los trabajadores. Herlambang, Cnossen y Taatgen (2021) señalan que una de las causas de la fatiga mental se da luego de haber realizado una labor ardua durante un lapso muy largo implicando un deficiente desempeño y desmotivación.

Es así, que cuando un individuo valora mucho su trabajo, se encontrará intrínsecamente motivada. Teixeira, Pelletier, Encantado, Marques, Rodrigues y Carraça (2021). Al realizar el análisis psicométrico de un instrumento hallaron que un dato concurrente fueron las altas tasas de mujeres que presentan un bajo nivel motivación intrínseca. Christensen, Ahrendt, Malmkvist y Nicol (2021) resaltan el papel importante que juega la motivación intrínseca tanto así que si las empresas lo pusieran

como una prioridad dentro de su agenda, diversos aspectos de la problemática laboral se solucionarían más rápidamente. Igualmente, Chiavenato (2015), señala que la motivación es algo que nace de una predisposición personal y se relaciona con un comportamiento específico, estos impulsos de acción son generados por estímulos externos o el ambiente, asimismo, pueden ser provocados por procesos internos o la cognición del mismo sujeto. Además, refiere que las variaciones de estos patrones de comportamientos originados en la persona son iguales para todos; describiéndolos de tres formas, primeramente, el comportamiento es causado, entendiéndose que la causalidad se origina por estímulos externos e internos como el ambiente y la propia herencia, los cuales influyen en la persona. Segundo, el comportamiento es motivado, entendiéndose que toda persona busca un objetivo orientado a una finalidad. Tercero, el comportamiento está orientado hacia objetivos, entendiéndose como una necesidad, deseo, impulso y expresiones que denotan los motivos de los comportamientos. En su teoría de Autodeterminación, Ryan y Deci (2017) consideran las consecuencias de los hechos externos en la motivación, donde se, es imprescindible conocer la razón de estos eventos en la persona para un adecuado control de los resultados, ya que ello mejoraría su potencial competitivo y aumentaría la motivación intrínseca. Si los hechos favorecen a una percepción negativa o ausencia de control, disminuirá la motivación intrínseca. En esa misma línea, Robbins y Judge (2013) explican que esta teoría antes mencionada, identifica la retroalimentación y los elogios expresados oralmente, como compensaciones extrínsecas, entendiéndose como un aumento de la motivación intrínseca en situaciones concretas. De igual forma, se observa en el ámbito laboral donde los trabajadores están sujetos a estándares laborales, como el manejo de horarios, recompensas laborales y otros que al considerarse o percibirse restrictivos, disminuirían la motivación intrínseca.

En relación con la teoría de la autodeterminación, los objetivos intrínsecos se relacionan con satisfacciones de las necesidades básicas, que aportan a una buena salud psicológica o a un buen encaje positivo; dividiéndose en cuatro áreas, crecimiento personal, salud, afiliación y aporte o contribución a la comunidad. De acuerdo con la Teoría de la Autodeterminación; Gagné et al. (2010) proponen cinco

dimensiones para su evaluación, primeramente; la A-motivación, es decir, sin motivación al efectuar una actividad o tarea; al respecto Sigalit y Magda (2020) mencionan que el abuso de la supervisión en el trabajo, genera una limitación en la motivación autónoma o a una falta de motivación (amotivación), estos estados motivacionales afectan laboralmente de manera positiva las conductas innovadoras, productivas, control del puesto laboral y la satisfacción laboral. Segundo, la Regulación Externa, conocida como realizar un trabajo con el propósito de esperar una recompensa o evadir una sanción; tercero la Regulación Introyectada, entendida como, conseguir un compromiso o ejecutar acciones con el propósito de eludir sentimientos de culpa por no terminar con lo encomendado por otros. Cuarto, la regulación identificada; es efectuar una actividad laboral donde el sujeto se halla identificado con lo que vale y esto es considerado importante para él; y quinto, la Regulación Intrínseca, que procede a cómo realizar alguna actividad por sí mismo, porque siente interés, entusiasmo y lo complace.

Otra de las variables consideradas, es el compromiso organizacional, considerado por Meyer y Allen (1997), como un estado psicológico que se caracteriza por establecer vínculos entre los colaboradores y la empresa, repercutiendo en la toma de decisiones que será decisivo para la permanencia dentro de la organización. López (Grupo Comunicar, 2018), destaca que contribuiría a pronosticar una implicancia cognitiva significativa. Calderón (2016), menciona que la productividad generalmente se ve correspondida con varios elementos de la cultura organizativa, trayendo como consecuencia efectos impactantes entre el compromiso y la satisfacción que se dé en el trabajo. Ávila y Pascual (2020), sostienen que es necesario corroborar el empeño del trabajador por cumplir los objetivos estratégicos de su centro laboral, identificando su ética, para con la organización. De esa manera si se hace referencia al comportamiento de los empleados respecto a su entorno laboral, existirá una estrecha relación entre cada uno de los componentes obteniendo diversos grados de implicancia para su desempeño en el puesto asignado. Viene a ser la condición mediante la cual el colaborador se identifica con la organización donde labora, manifiestan Robbins. y Judge (2013). Asimismo, involucra el cumplimiento de las

metas de la organización. De esta manera asume un apego con su centro de labores. Esta variable sería un mecanismo propio de la gestión de personal para poder hacer el análisis la fidelidad y vínculo de los colaboradores con su centro de labores. Atencio (2020) asume que la demostración de entrega a la labor encomendada, el acto volitivo y la conducta responsable son indicadores claros de compromiso organizacional. Además, Rispler y Luria (2021) llegan a la conclusión que si en la organización existe un clima seguro será percibido por el trabajador como una fuente que genera confianza y repercute en la gestión de comportamientos deseados. Por su parte, Bores, Hortigüela, Hernando y González (2021) señalan que la aplicación adecuada de la evaluación formativa incrementará el nivel de motivación, lográndose un compromiso personal y grupal.

Estos, se fortalecen cuando el empleado se identifica con su centro laboral, o cuando coinciden sus objetivos personales con los compromisos organizacionales, o cuando ambos son congruentes. Lavrijsen, Preckel, Verachtert, Vansteenkiste y Verschueren (2021) sostienen que debe existir un equilibrio entre los obstáculos de la labor desempeñada y las habilidades propias del trabajador y que si se propone un desafío adecuado los resultados serán mejores. Flores e Ingrid (2018), mencionan que si se concientizase acerca del compromiso que se tiene con la organización y el apoyo que se brinda se generaría una repercusión en las prácticas laborales eficientes, de esa forma se gestionaría el talento que poseen.

De ese modo se logra conseguir que tanto el empleador como el empleado se identifiquen e impliquen en el bien común, así será mayor la probabilidad de permanecer en la organización, dándose la posibilidad de desarrollar tanto la habilidad y la capacidad colectivas, estableciéndose equipos con cohesión, que definitivamente conducirán a la obtención de objetivos además de la eficiencia organizacional. Ante lo señalado, es posible tratar de obtener que los empleados se deban a las organizaciones de acuerdo a su propio interés; a pesar de ello, si los costos al abandonar su centro laboral son altos debido a la política salarial, el incentivo, la relación o imagen, los colaboradores van a tender a permanecer en la misma, manteniendo nuevamente la capacidad colectiva dentro de la organización sustentando los beneficios sostenibles y duraderos que su centro laboral pueda ser

capaz de obtener de acuerdo a los objetivos establecidos. Los elementos clave dentro de una institución no se dan en el marco de los conjuntos normativos o procedimentales, sino que se constituyen por el conjunto de colaboradores y las relaciones que se entablan entre ellos. De esta manera, una empresa, de la índole que fuera, va a existir en cuanto los colaboradores interactúen entre ellas, realizando actividades relevantes para obtener las metas trazadas. La tendencia reciente en la administración reconoce lo importante que es el recurso humano, este tipo de enfoque faculta a los colaboradores con grandiosas oportunidades para el aprendizaje y la contribución, mientras trabajen unidos para obtener la meta común. A su vez, Chiavenato (2015), identifica y comprende que el origen y el presente de la organización impulsa el compromiso de los demás en adquirir las metas de la organización, reforzando su identificación con el centro de labores. Mientras se adquiera mayor compromiso con la institución, mucho más serían los beneficios comunes, es por ello, la importancia de tener claro las causas que influyen en el reforzamiento de este. Anchelia, Inga, Olivares, y Escalante (2021), destacan que los recursos humanos son un factor primordial dentro de todos los estamentos de la organización y si es bien gestionado permitirá lograr el éxito profesional y llevar a la organización rumbo a la calidad. Por su parte, Araya, Díaz y Rojas (2020), en un estudio que realizan encuentran que cuanto mayor sea el cargo dentro de la empresa mayor será el grado de compromiso con la misma, es decir muchas veces la posición de liderazgo va a depender del cargo que cubra sus expectativas. Además, Bollet, Amacifuén, Heredia y Chenet (2020) manifiestan que existe una estrecha correlación entre el compromiso que tienen los trabajadores con la organización y el nivel de productividad que se obtenga.

En esta investigación se asumieron las dimensiones establecidas por Meyer y Allen (1997): compromiso de continuidad, afectivo y normativo, cuyos núcleos coinciden entre sí: continuidad. –necesidad, afectividad- deseo, y la normativa - deber de estabilidad institucional. La primera dimensión es el compromiso de continuidad que alude a la toma de conciencia de cada costo asociado que se generaría al abandonar su centro de labores, tal es así como la experiencia acumulada, hace referencia tanto

al costo financiero como al físico o el psicológico y las escasas opciones para encontrar otro tipo de trabajo en caso de que decida retirarse de ella (Meyer y Allen,1997). El empleado tiene un alto grado de apego hacia su centro de trabajo debido a su inversión realizada tanto económico, esfuerzo, así como tiempo; renunciar al trabajo sería dejar y perder todo lo conseguido. Cabanillas y Biancato (2016), reconocen que el compromiso alude directamente a la lealtad y el empeño que se pone en la labor realizada en la organización. Salvador (2019), sostiene que los elementos comunicacionales, así como la estabilidad, tienen un correlato con el nivel de compromiso del trabajador. Soriano, Ramis, Torregrosa y Cruz (2019), sostienen que para establecer un vínculo con la sociedad es necesario tres altruismo, compromiso y organización. Guzmán y Ricaño (2016), una forma de eliminar el absentismo, las renuncias voluntarias entre otros, es necesario un alto nivel de compromiso con la organización.

El trabajador percibiría que en otra empresa tendría mínimas oportunidades. Ese sentimiento lo vincula más con su centro de labor actual. Por lo que se menciona, también se refiere a la inversión de su tiempo y estatus obtenidos al interior de su centro laboral por lo que espera que todo lo invertido en un momento se le retribuya. Este tipo de compromiso se corresponde recíprocamente con la necesidad. Establece reconocer al trabajador, en cuanto al costo que implica, que puede ser financiero, físico o psicológico, con las escasas opciones en la búsqueda de un nuevo puesto de trabajo, si es que eligiera trasladarse a otro centro. Esto significa que el trabajador se siente estrechamente vinculado con su centro laboral ya que invirtió en el aspecto temporal, psicológico, además del esfuerzo; y, que al trasladarse perdería toda esa estabilidad, así mismo, percibe que las oportunidades que se da en otros lugares son menores, lo cual aumentará el apego a su centro laboral actual. Este grado, formula esencialmente el coste de oportunidades. Está determinado como un bajo grado, basándose en la posibilidad de la pérdida probable que tuviera el individuo que no adopte este compromiso. Cardoso y Paez (2018), destacan la importancia de esta variable que permitirá que la persona enfrente todo tipo de retos o dificultades que se le presentasen, de forma tal que puedan ser solucionados y cumplir con su obligación dentro de la organización. Montoya y Camacho (2017), mencionan que para optimizar

esta variable es necesario ejercer la libre elección o control. De esa forma estarían más dispuestos a realizar más actividades. Fabián (2019) en un estudio que realiza, observa que las personas que tienen un contrato estable dentro de su trabajo tienen un mayor compromiso a diferencia de los que poseen una contratación inestable. Del mismo modo Guerrero (2016) coincide que un trabajador con un tipo de contrato indefinido muestra un mayor compromiso con la organización debido a la disminución de la inseguridad laboral. Corchuelo, Cejudo, Tirado (2018) mencionan que la importancia del apoyo sobre el compromiso del trabajador halla sus fundamentos teóricos en el modelo de la complejidad ambiental.

La segunda dimensión es el compromiso afectivo que se refiere directamente al nexo emocional que cada persona establece con su centro de labor. Representa el apego emocional cuando percibe que sus necesidades sobre todo psicológicas son satisfechas respecto a su estabilidad laboral, manifiestan Meyer y Allen (1997). Estos autores indican que cada trabajador que desarrolla esta forma de compromiso sigue en su centro de trabajo porque quieren y por el sentimiento de orgullo por ser un miembro integrante de ella, si hay una coherencia entre la expectativa y la satisfacción de si necesidad básica se generará un nexo afectivo más fortalecido. Se entiende entonces que también se identificará con la cultura organizacional, y se involucrará para dar solución a la problemática que se pueda presentar en su trabajo. Está relacionado estrechamente con el vínculo emocional que la gente forja dentro de su centro laboral, representa el apego que se desarrolla con la percepción que se atienden las exigencias (en particular psicológicas) y la expectativa que se genera, gozan de su continuidad en su lugar de trabajo. El trabajador mediante esta forma de adhesión se enorgullece por ser una pieza de la empresa. Es por ello, que se dice, que tiene su base en el sentido de apego positivo que adquiere el individuo. En resumen, tener lealtad hacia la organización, por el contrario del precedente en donde el colaborador está obligado a continuar en la organización, en este nivel el individuo desea estar en él. La tercera dimensión está constituida por el compromiso normativo donde los colaboradores que han establecido esta forma de compromiso con el centro donde laboran, reflejan una sensación de obligatoriedad con su puesto de trabajo, están en él por el sentimiento de poder realizarlo, es desarrollado a consecuencia de

las diversas situaciones sociales que relevan principalmente la fidelidad al centro de labores mediante la recepción de algún beneficio, de ese modo la empresa crea en el trabajador un sentido de correspondencia hacia ella, según Meyer y Allen (1997). Este compromiso vincula al trabajador con el centro donde labora mediante el sentimiento del deber y de la obligatoriedad. Generalmente, esta forma de sentir va a generar que los individuos sientan motivación para tener un comportamiento sutil y adecuado, haciendo siempre lo adecuado dentro del lugar laboral. En consecuencia, es de esperarse que este compromiso incidirá de forma positiva con el centro de trabajo, reflejándose en el rendimiento laboral, la responsabilidad, la puntualidad, entre otros indicadores. Es improbable que este tipo de sentimiento de obligatoriedad se implique con el entusiasmo y el espíritu participativo generado por el apego afectivo, no obstante, esta interrelación puede ser bastante modesta. Moreno, González-Albo y Cervelló (2018), mencionan que muchas veces se manifiesta de forma positiva por su adherencia al trabajo, y de forma negativa con la aparición de cuadros de agotamiento y cansancio. Goetendia (2020) menciona que muchas veces la predicción que se realiza sobre el compromiso y el clima dentro de la empresa no correlaciona significativamente por lo que propone que se evalúen por separado. Se muestra en la fidelidad al sitio donde labora, quizás por adquirir determinados beneficios por parte de ellos, entre otros como adiestramientos, especializaciones fomentadas por la organización, estableciéndose una conexión muy cercana de ayuda mutua, produciéndose el sentimiento de continuidad y apego a la organización por darle la oportunidad que el colaborador da valor. En esta más reciente adhesión se evidencia la identidad del colaborador con los objetivos de la empresa, es también conocido como compromiso moral, de acuerdo lo afirma Penley y Gould (1988) citados por Betanzos, Andrade y Paz (2006). Por su parte Jaros (1993), citado por los mismos autores, indican que la adhesión anterior es bastante emocional con la diferencia de que este grado es más racional, se quiere que los colaboradores construyan una voluntad moral y de valor hacia las metas de la institución. Esta adhesión es la continuación de la magnitud del afecto y en varias circunstancias se muestra a manera de complemento sin desapegarse entre ellas.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

El presente estudio se tipifica como una investigación básica o también denominada pura, debido que busca optimizar los conocimientos teóricos y el avance científico, sin involucrarse de forma directamente en las consecuencias prácticas o posibles aplicaciones, es más formal y busca las generalizaciones con miras al desarrollo de teorías basadas en principios y leyes (Zorrilla, 1993, p. 43). De igual manera el nivel de investigación es relacional, debido a que son estudios que solo demuestran dependencia probabilística entre eventos y no son investigaciones de causa efecto.

Este diseño corresponde a una investigación no experimental, en virtud de que el estudio se realiza sin la manipulación de las variables y solo se observan los fenómenos en su estado natural, para luego analizarlos. Asimismo, es transversal, debido a que se recoge los datos en un solo momento y en un tiempo establecido o único; su finalidad es describir cada variable y analizar su repercusión e interrelación en un momento específico. Además, es correlacional, debido a que describe relaciones entre dos o más categorías, variables o conceptos en un tiempo determinado. En algunos casos, solamente en términos correlacionales. Hernández, Fernández y Baptista. (2014, p. 149-152)

Para este estudio se tomará en cuenta el correspondiente diseño:

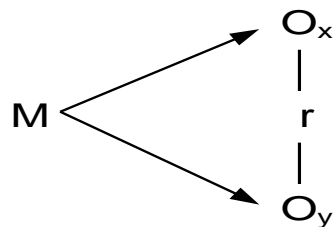


Figura 1: Esquema de diseño correlacional

Donde:

M = Muestra en la que se lleva a cabo el estudio.

Ox = Observación de la variable motivación intrínseca.

Oy = Observación de la variable compromiso organizacional.

r = relación de las variables.

3.2. Variables y operacionalización

Una variable es una propiedad que puede fluctuar, en la cual la variación es susceptible a observarse y medirse. (Hernández et al. 2014, p.105)

En esta investigación se han identificado dos variables:

Variable 1: Motivación intrínseca

Variable 2: Compromiso organizacional

Las variables antes descritas, son de tipo cualitativo por tratarse de propiedades de objetos de estudio, que no se pueden medir en términos de una cantidad de la propiedad presente; sino por la presencia o ausencia de ellas o en el nivel de estas. (Anexo 1. Matriz de operacionalización de variables)

3.3. Población, muestra y muestreo

Población

Se considera población al conjunto total de los casos que corresponden a una serie o a determinadas especificaciones (Hernández, et al; 2014, p. 174c), para este estudio la población estuvo conformada por 25 trabajadores de la empresa de servicios industriales Multiservis FVR EIRL, Los Olivos, 2020.

En cuanto los criterios de selección, se ha tomado en cuenta, los siguientes:

Criterios de inclusión

Se tomó en cuenta a los trabajadores que desempeñaron las siguientes funciones:

- Supervisor de mantenimiento
- Supervisor de seguridad
- Vigias y prevencionistas de seguridad
- Operarios de mantenimiento
- Accesibilidad del investigador

Criterios de exclusión

No se tomó en cuenta a los trabajadores que desempeñaron las siguientes funciones:

- Gerente general
- Contador
- Coordinador iso
- Administrador
- Jefe de mantenimiento
- No accesibilidad del investigador

Muestreo

El muestreo se considera no probabilístico, por conveniencia del investigador.

Unidad de análisis

Trabajadores de la empresa de servicios industriales Multiservis FVR EIRL, Los Olivos, 2020.

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

La técnica es un elemento esencial para la recolección de datos, elaborada de forma detallada dentro de la planificación procedimental que conllevará a la reunión de información con un fin específico. (Hernández, et al; 2014). En este sentido para el recojo de información de este estudio, se considera pertinente utilizar la encuesta, debido a la naturaleza de las variables: la motivación intrínseca y el compromiso organizacional, por ser sencilla, versátil y objetiva en el manejo y recojo de los datos.

Considerados los instrumentos de medición como recursos que utiliza el investigador para recoger datos o examinar información en las variables que se quieren trabajar o se tienen en mente (Hernández, et al; 2014, p.200). Para esta investigación se tomaron en cuenta dos instrumentos. Cuestionarios para medir la motivación intrínseca y el compromiso organizacional.

Validez y confiabilidad

Validez, es entendida como el grado, en que un instrumento mide la variable que pretende medir (Hernández, et al; 2014, p. 201). En este caso específico se realizó la validez de contenido mediante juicio de expertos, acudiendo a tres especialistas con el grado de doctores.

La confiabilidad de los instrumentos se determinó, después de la aplicación de estos a un grupo piloto de 15 trabajadores que no pertenecían a la muestra. El resultado fue sometido a un análisis de los coeficientes de confiabilidad de Alfa de Cronbach, por ser de carácter politómico, en el caso de las dos variables de investigación: motivación intrínseca y compromiso organizacional. (Anexo 4. Validez y confiabilidad)

3.5. Procedimientos

Se procedió a solicitar el permiso respectivo al Gerente general de la empresa de servicios industriales Multiservis FVR EIRL, Los Olivos, 2020. Posteriormente se recabó la información y se organizaron los datos en Microsoft Office Excel, tomando en cuenta el número de ítems por dimensión, la respectiva sumatoria y la suma total

de los datos recogidos mediante los instrumentos que miden las variables. Para luego analizar los datos estadísticos en el software (IBM SPSS Statistics), en la versión 25 español.

3.6. Método de análisis de datos

Para este estudio se tomó en cuenta el estadístico correlacional de Rho de Spearman, ya que esta opción resulta beneficiosa en aquellos casos donde se desea ordenar a los individuos de acuerdo con dos categorías, a través del software estadístico IBM SPSS 25.

3.7. Aspectos éticos

En la presente investigación se establecieron los siguientes criterios:

Informar al sujeto: Cada investigación tiene particularidades y problemas que se pretenden resolver, por ende y bajo a este principio, antes de someter al trabajador a la aplicación del instrumento se le preguntó su conformidad a participar en dicha investigación, así mismo se le informó todos los aspectos que se pretendían medir, y lo que se esperaba hallar o resolver con la investigación planteada.

Respetar el libre albedrío de decisión del sujeto: al sujeto de investigación en todo momento se le manifestó que tenía la completa libertad de aceptar o declinar ser partícipe de la investigación, en todo momento se recalcó que su participación es voluntaria, debido a que una función principal del investigador es proteger el bienestar de su libertad a la expresión.

Confidencialidad: El investigador aseguró a los sujetos participantes que la información obtenida y brindada era anónima y confidencial, a menos que pueda haber un consentimiento previo de los mismos en mostrar la información a terceros.

IV. RESULTADOS

4.1. Resultados descriptivos

Tabla 1.

Resultado total por niveles de la variable *Motivación intrínseca* (Agrupada)

Motivación intrínseca (Agrupada)

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	0	0,0	0,0	0,0
	Medio	15	60,0	60,0	60,0
	Alto	10	40,0	40,0	40,0
	Total	25	100,0	100,0	

Fuente: Base de datos

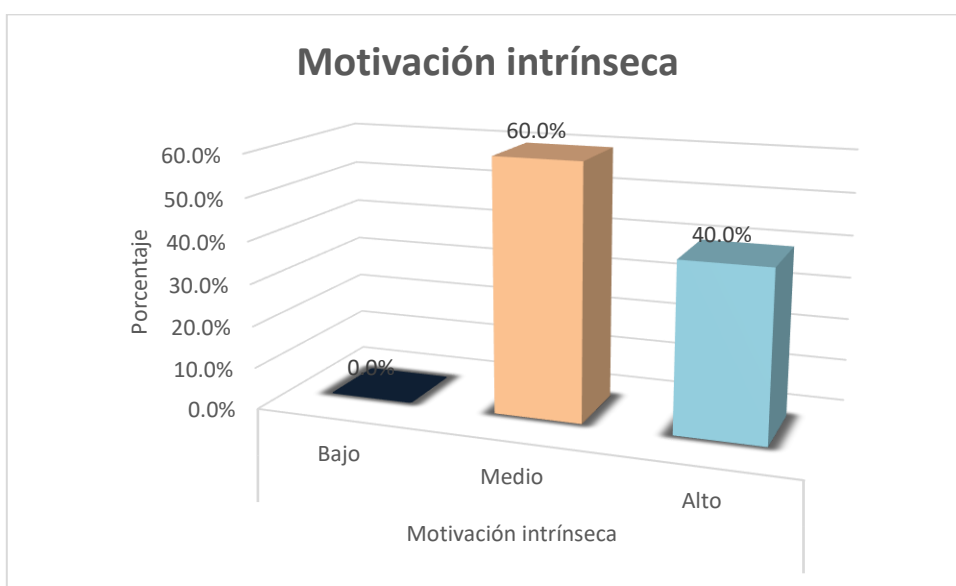


Figura 2. Distribución porcentual de la *Motivación intrínseca* (Agrupada)

De la tabla 1 y figura 2, en cuanto a la variable *motivación intrínseca* se observa que del 100% de los encuestados, ninguno presenta un nivel bajo de motivación intrínseca, mientras que, el 60% se encuentran en el nivel medio, finalmente el 40% de los trabajadores presentan un nivel alto de motivación intrínseca. De los resultados se infiere que la mayoría de los trabajadores demuestra un nivel medio de motivación intrínseca.

Tabla 2.

Distribución de frecuencia por Dimensiones de la motivación intrínseca

Niveles	A-motivación		Regulación Externa		Regulación introyectada		Regulación identificada		Regulación intrínseca	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Bajo	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
Medio	13	52.0%	13	52.0%	9	36.0%	15	60.0%	10	40.0%
Alto	12	48.0%	12	48.0%	16	64.0%	10	40.0%	15	60.0%
Total	25	100%	25	100%	25	100%	25	100%	25	100%

Fuente: Base de datos

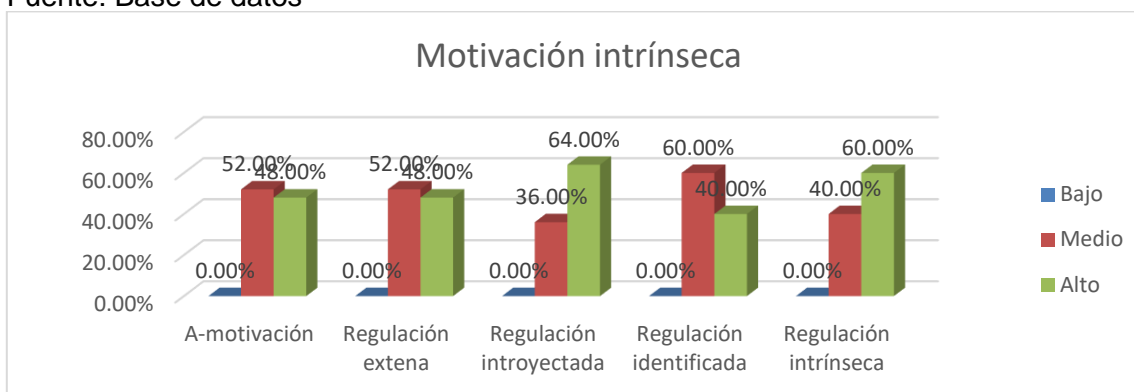


Figura 3. Distribución porcentual de las Dimensiones de la *motivación intrínseca*

En la tabla 2 y figura 3 respecto a la dimensión A-motivación de acuerdo con la opinión de los encuestados, ninguno presenta un bajo nivel de A-motivación, el 52.0% presenta una A-motivación de nivel medio y un 48% presenta un alto nivel de A-motivación. En cuanto a la dimensión regulación externa de acuerdo con la opinión de los encuestados, ninguno presenta un bajo nivel de regulación interna, el 52,0% presenta una regulación interna de nivel medio y un 48% presenta un alto nivel de regulación interna. En cuanto a la dimensión regulación introyectada de acuerdo con la opinión de los encuestados, ninguno presenta un bajo nivel de regulación introyectada el 36 % presenta una regulación introyectada de nivel medio y un 64 % presenta un alto nivel de regulación introyectada. Respecto a la dimensión regulación identificada, de acuerdo con la opinión de los encuestados, ninguno presenta un bajo nivel de regulación identificada, el 60 % presenta una regulación identificada de nivel medio y un 40 % presenta un alto nivel de regulación identificada. Finalmente, en cuanto a la dimensión regulación intrínseca, de acuerdo con la opinión de los

encuestados, ninguno presenta un bajo nivel de regulación intrínseca, el 72 % presenta una regulación intrínseca de nivel medio y un 28% presenta un alto nivel de regulación intrínseca.

Tabla 3.

Resultado total por niveles de la variable Compromiso organizacional (Agrupada)

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Bajo	0	0,0
	Medio	16	64,0
	Alto	9	36,0
	Total	25	100,0

Fuente: Base de datos



Figura 4. Distribución porcentual del *compromiso organizacional*

De la tabla 3 y figura 4, en cuanto a la variable *compromiso organizacional* se observa que del 100% de los encuestados, ninguno presenta un nivel bajo de compromiso organizacional, mientras que, el 64% se encuentran en el nivel medio, finalmente el 36% de los trabajadores presentan un nivel alto de compromiso organizacional. De los resultados se infiere que la mayoría de los trabajadores demuestra un nivel medio de *compromiso organizacional*.

Tabla 4.

Distribución de frecuencia por Dimensiones del compromiso organizacional

Niveles	Continuidad		Afectivo		Normativo	
	f	%	f	%	f	%
Bajo	0	0%	0	0%	0	0%
Medio	15	60.0%	17	68.0%	18	72.0%
Alto	10	40.0%	8	32.0%	7	28.0%
Total	25	100%	25	100%	25	100%

Fuente: Base de datos

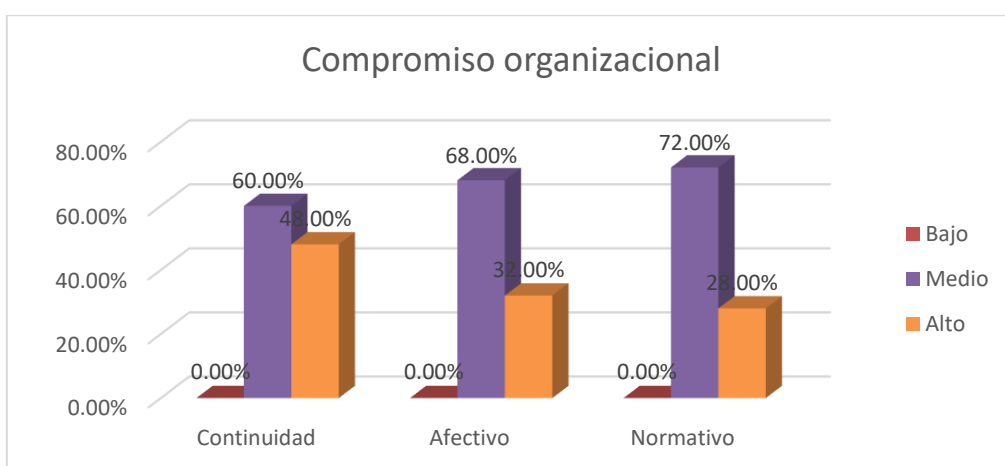


Figura 5. Distribución porcentual de las Dimensiones del *compromiso organizacional*

En la tabla 4 y figura 5, respecto a la dimensión compromiso de continuidad de acuerdo con la opinión de los encuestados, ninguno presenta un bajo nivel de compromiso de continuidad, el 60,0% presenta un compromiso de continuidad de nivel medio y un 40% presenta un alto nivel de compromiso de continuidad. En cuanto a la diimensión compromiso afectivo de acuerdo con la opinión de los encuestados, ninguno presenta un bajo nivel de compromiso de afectivo el 68 % presenta un compromiso afectivo de nivel medio y un 32% presenta un alto nivel de compromiso afectivo. Finalmente, en cuanto a la diimensión compromiso normativo de acuerdo con la opinión de los encuestados, ninguno presenta un bajo nivel de compromiso normativo el 72 % presenta un compromiso normativo de nivel medio y un 28% presenta un alto nivel de compromiso normativo.

4.2 Prueba Inferencial

Prueba de normalidad

Tabla 5.

Prueba de normalidad

	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
Motivación intrínseca	,896	25	,015
Compromiso organizacional	,904	25	,023

En la prueba de normalidad se observa el p valor =0,023 y 0,015 y p valor < 0,05. Esto señala que no cumple con el supuesto de normalidad, entonces los datos provienen de una distribución que no es normal. Esto corresponde a la prueba no paramétrica del estadístico de Rho de Spearman.

Prueba de hipótesis general

H1: Existe relación positiva entre la motivación intrínseca y el compromiso organizacional en los trabajadores de la empresa de servicios industriales Multiservis FVR EIRL, Los Olivos, 2020.

H0: No existe relación positiva entre la motivación intrínseca y el compromiso organizacional en los trabajadores de la empresa de servicios industriales Multiservis FVR EIRL, Los Olivos, 2020.

Parámetros estadísticos

$\alpha = 0,05$, significancia

Regla de decisión:

Si $p - \text{valor} < \alpha$, se rechaza la hipótesis nula

Si $p - \text{valor} > \alpha$, se acepta la hipótesis nula

Tabla 6.

Correlación entre la motivación intrínseca y el compromiso organizacional

			Motivación intrínseca	Compromiso organizacional
Rho de Spearman	Motivación intrínseca	Coefficiente de correlación	1,000	,846**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	25	25
	Compromiso organizacional	Coefficiente de correlación	,846**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	25	25

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

De la tabla 6, se aprecia la existencia de una correlación positiva alta entre la motivación intrínseca y el compromiso organizacional en los trabajadores de la empresa de servicios industriales Multiservis FVR EIRL, Los Olivos, 2020. Entonces, se afirma que se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula ($Rho = 0,846$ y $p \text{ valor} = 0,000 < 0,05$).

Prueba de hipótesis específicas

Hipótesis específica 1

H1: Existe relación positiva entre la motivación intrínseca y el compromiso de continuidad en los trabajadores de la empresa de servicios industriales Multiservis FVR EIRL, Los Olivos, 2020.

H0: No existe relación positiva entre la motivación intrínseca y el compromiso de continuidad en los trabajadores de la empresa de servicios industriales Multiservis FVR EIRL, Los Olivos, 2020.

Tabla 7.

Correlación entre la motivación intrínseca y el compromiso de continuidad

		Motivación		
		intrínseca	Continuidad	
Rho de Spearman	Motivación	Coefficiente de correlación	1,000	,852**
	intrínseca	Sig. (bilateral)	.	,000
		N	25	25
	Continuidad	Coefficiente de correlación	,852**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	25	25

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

De la tabla 7, se aprecia la existencia de una correlación positiva alta entre la motivación intrínseca y el compromiso de continuidad en los trabajadores de la empresa de servicios industriales Multiservis FVR EIRL, Los Olivos, 2020. Entonces, se afirma que se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula ($Rho = 0,852$ y $p \text{ valor} = 0,000 < 0,05$).

Hipótesis específica 2

H2: Existe relación positiva entre la motivación intrínseca y el compromiso afectivo en los trabajadores de la empresa de servicios industriales Multiservis FVR EIRL, Los Olivos, 2020.

H0: No existe relación positiva entre la motivación intrínseca y el compromiso afectivo en los trabajadores de la empresa de servicios industriales Multiservis FVR EIRL, Los Olivos, 2020.

Tabla 8.

Correlación entre la motivación intrínseca y el compromiso afectivo

		Motivación intrínseca	Afectivo	
Rho de Spearman	Motivación intrínseca	Coeficiente de correlación	1,000	,681**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	25	25
Afectivo		Coeficiente de correlación	,681**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	25	25

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

De la tabla 8, se aprecia la existencia de una correlación positiva moderada entre la motivación intrínseca y el compromiso afectivo en los trabajadores de la empresa de servicios industriales Multiservis FVR EIRL, Los Olivos, 2020. Entonces, se afirma que se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula ($Rho = 0,681$ y p valor $= 0,000 < 0,05$).

Hipótesis específica 3

H3: Existe relación positiva entre la motivación intrínseca y el compromiso normativo en los trabajadores de la empresa de servicios industriales Multiservis FVR EIRL, Los Olivos, 2020.

H0: No existe relación positiva entre la motivación intrínseca y el compromiso normativo en los trabajadores de la empresa de servicios industriales Multiservis FVR EIRL, Los Olivos, 2020.

Tabla 9.

Correlación entre la motivación intrínseca y el compromiso normativo

		Motivación intrínseca	Normativo
Rho de Spearman	Motivación intrínseca	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,753**
		N	,000
		25	25
	Normativo	Coefficiente de correlación	,753**
		Sig. (bilateral)	1,000
		N	,000
		25	25

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

De la tabla 9, se aprecia la existencia de una correlación positiva alta entre la motivación intrínseca y el compromiso normativo en los trabajadores de la empresa de servicios industriales Multiservis FVR EIRL, Los Olivos, 2020. Entonces, se afirma que se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula ($Rho = 0,753$ y $p\text{ valor} = 0,000 < 0,05$).

V. DISCUSIÓN

En el trabajo de investigación titulado: Motivación intrínseca y compromiso organizacional y en los trabajadores de la empresa de servicios industriales Multiservis FVR EIRL, Los Olivos, 2020, los resultados obtenidos presentan una relación positiva según el procesamiento de datos realizado a través de los instrumentos que se utilizaron:

Con respecto a la hipótesis general planteada: Existe relación positiva entre el la motivación intrínseca y el compromiso organizacional en los trabajadores de la empresa de servicios industriales Multiservis FVR EIRL, Los Olivos, 2020, en consideración del resultado obtenido por el rho de Spearman ($r=,846$ y el $p\text{-valor}=,000$ ($p<.05$), se rechazó la hipótesis nula y se aceptó la hipótesis alterna, se determina de ese modo que existe una relación positiva y significativa entre la motivación intrínseca y el compromiso organizacional en los trabajadores de la empresa de servicios industriales Multiservis FVR EIRL, Los Olivos, 2020. Del mismo modo, Tineo (2018) en su tesis titulada Compromiso Organizacional y motivación laboral en colaboradores de una entidad gubernamental del distrito de Comas, concluyó que existe relación entre la motivación laboral y las dimensiones del compromiso organizacional. De la misma manera, Luza (2018) arriba a la conclusión que existe una alta relación entre la motivación intrínseca y el compromiso organizacional de los sujetos de la muestra en estudio. Por su parte Conde (2019) comprueba la relación entre la motivación de logro y el compromiso organizacional mencionando que los que se encuentran motivados a realizar sus funciones dentro de su contexto de trabajo, mostrarán un fuerte compromiso con la organización donde labora.

En cuanto a la hipótesis específica 1: Existe relación positiva entre la motivación intrínseca y el compromiso de continuidad en los trabajadores de la empresa de servicios industriales Multiservis FVR EIRL, Los Olivos, 2020, en consideración del resultado obtenido por el rho de Spearman ($r=,852$) y el $p\text{-valor}=,000$ ($p<.05$), se rechazó la hipótesis nula y se aceptó la hipótesis alterna, se determina de ese modo que existe una relación positiva y significativa entre la motivación intrínseca y el

compromiso de continuidad en los trabajadores de la muestra. Crespo (2016) en su investigación determina el clima y compromiso organizacional que prevalece en una empresa manufacturera y concluyó que el clima organizacional es una percepción del trabajador que afecta en la estabilidad laboral del trabajador. Fabián (2019) en un estudio que realiza, observa que las personas que tienen un contrato estable dentro de su trabajo tienen un mayor compromiso a diferencia de los que poseen una contratación inestable.

En la hipótesis específica 2: Existe relación positiva entre la motivación intrínseca y el compromiso afectivo en los trabajadores de la empresa de servicios industriales Multiservis FVR EIRL, Los Olivos, 2020, en consideración del resultado obtenido por el rho de Spearman ($r=,681$ y el $p\text{-valor}=,000$ ($p<.05$), se rechazó la hipótesis nula y se aceptó la hipótesis alterna, se determina de ese modo que existe una relación positiva y significativa entre la motivación intrínseca y el compromiso afectivo en los trabajadores de la empresa de la muestra. Al respecto, Araque, Sánchez y Uribe (2017) en su estudio no experimental, se determinó que el componente afectivo del compromiso organizacional es el que mayor respuesta presenta en la práctica del marketing interno. Márquez (2016) concluyó que no existe un nivel significativo de relación entre la inteligencia emocional y motivación laboral alta.

Respecto a la hipótesis específica 3: Existe relación positiva entre la motivación intrínseca y el compromiso normativo en los trabajadores de la empresa en investigación, en consideración del resultado obtenido por el rho de Spearman ($r=,753$) y el $p\text{-valor}=,000$ ($p<.05$), se rechazó la hipótesis nula y se aceptó la hipótesis alterna, se determina de ese modo que existe una relación positiva y significativa entre la motivación intrínseca y el compromiso normativo en los trabajadores de la empresa del estudio. Salvador (2019), sostiene que los elementos comunicacionales, así como la estabilidad, tienen un correlato con el nivel de compromiso del trabajador. Soriano, Ramis, Torregrosa y Cruz (2019), sostienen que para establecer un vínculo con la sociedad es necesario tres altruismo, compromiso y organización. Guzmán y Ricaño (2016), una forma de eliminar el absentismo, las renuncias voluntarias entre otros, es necesario un alto nivel de compromiso con la organización.

VI. CONCLUSIONES

- Primera:** Se concluye que existe una correlación positiva alta entre la motivación intrínseca y el compromiso organizacional en los trabajadores de la empresa de servicios industriales Multiservis FVR EIRL, Los Olivos, 2020. Entonces, se afirma que se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula ($Rho = 0,846$ y $p \text{ valor} = 0,000 < 0,05$). Comprobándose la hipótesis planteada.
- Segunda:** Se concluye que existe una correlación positiva alta entre la motivación intrínseca y el compromiso de continuidad en los trabajadores de la empresa de servicios industriales Multiservis FVR EIRL, Los Olivos, 2020. Entonces, se afirma que se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula ($Rho = 0,852$ y $p \text{ valor} = 0,000 < 0,05$). Comprobándose la hipótesis planteada.
- Tercera:** Se concluye que existe una correlación positiva moderada entre la motivación intrínseca y el compromiso afectivo en los trabajadores de la empresa de servicios industriales Multiservis FVR EIRL, Los Olivos, 2020. Entonces, se afirma que se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula ($Rho = 0,681$ y $p \text{ valor} = 0,000 < 0,05$). Comprobándose de esa manera la hipótesis planteada.
- Cuarta:** Finalmente, se concluye que existe una correlación positiva alta entre la motivación intrínseca y el compromiso normativo en los trabajadores de la empresa de servicios industriales Multiservis FVR EIRL, Los Olivos, 2020. Entonces, se afirma que se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula ($Rho = 0,753$ y $p \text{ valor} = 0,000 < 0,05$). Comprobándose la hipótesis planteada.

VII. RECOMENDACIONES

- Primera:** Considerando los resultados generales; se recomienda al equipo gerencial de la empresa sostener su política de gestión de recursos humanos, dando a conocer a los colaboradores mediante capacitaciones semanales el ideario institucional, la misión y visión que se tiene como empresa para alcanzar los objetivos estratégicos establecidos.
- Segunda:** Considerando los resultados generales; se recomienda al equipo gerencial de la empresa sostener su política de gestión de recursos humanos, para optimizar el compromiso de los trabajadores con la organización, mediante la implementación de talleres motivacionales a realizarse quincenalmente, los cuales mejoren las interrelaciones personales entre todos los colaboradores.
- Tercera:** A los responsables del área administrativa se les sugiere que diseñen talleres de especialización por área mensualmente, fidelizando a los trabajadores de acuerdo con el perfil que vayan desarrollando, mejorando también la productividad, la calidad, el rendimiento del colaborador, sobre todo la unión para que así el trabajador se siente identificado con la organización donde labora. Para ello, el área encargada podría hacer previamente una encuesta a los trabajadores para que propongan los temas a tratar en los talleres.
- Cuarta:** A los trabajadores se recomienda que asuman una postura asertiva y empática entre todos, a través del trabajo colaborativo, para formar un espíritu de cuerpo único que vaya acorde a las metas institucionales y también a sus propios objetivos personales.

REFERENCIAS

- Anaya, T. M. (2020). Perception of organizational commitment in students of an art school in Lima. <https://revistasinvestigacion.unmsm.edu.pe/index.php/psico/article/view/18098/15151>
- Anchelia-Gonzales, V., Inga-Arias, M., Olivares-Rodríguez, P., & Escalante-Flores, J. (2021). La gestión administrativa y compromiso organizacional en instituciones educativas. *Propósitos y Representaciones*, 9(SPE1), e899. doi:<http://dx.doi.org/10.20511/pyr2021.v9nSPE1.899>
- Araque, D.; Sánchez, J. y Uribe, A. (2017) Relación entre el marketing interno y el compromiso organizacional en Centros de Desarrollo Tecnológico colombianos, presentada en la Universidad Pontificia Bolivariana, Bucaramanga, Colombia. <http://dx.doi.org/10.1016/j.estger.2016.12.005>
- Araya-Pizarro, S., Díaz Cortés, K., & Rojas Escobar, L. (2020). Compromiso Organizacional de Funcionarios de un Colegio Municipal Chileno: Un Análisis Multidimensional según Variables de Caracterización. *Propósitos y Representaciones*, 8(3), e428. doi:<http://dx.doi.org/10.20511/pyr2020.v8n3.428>
- Atencio Bravo, E. (2020). Compromiso organizacional desde la perspectiva del personal docente. In *Crescendo*, 11(1), 27 - 50. doi:<https://doi.org/10.21895/increc.2020.v11n1.03>
- Ávila Vila, S., & Pascual Faura, M. (2020). Marco filosófico del compromiso organizacional: discusión del modelo de Allen & Meyer, y propuesta de un nuevo modelo de estudio. *Revista De Estudios Empresariales. Segunda Época*, (1), 201-226. <https://doi.org/10.17561//ree.v2020n1.12>
- Betanzos, N. Andrade, P, y Paz, F. (2006). Compromiso organizacional en una muestra de trabajadores mexicanos. *Revista de Psicología del Trabajo y de las*

Organizaciones, 22 (1), 25-43. [Fecha de Consulta 12 de enero de 2021]. ISSN: 1576-5962. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=2313/231317045002>

Bollet Ramirez, D. F., Amacifuén Stalaya, I., Heredia Estala, L. I., & Chenet Zuta, D. M. E. (2020). Compromiso organizacional y productividad de los trabajadores en Protege Oriente S.A., Pucallpa, 2019. Repositorio de revistas de la Universidad Privada De Pucallpa, 4(3), 7. <https://doi.org/10.37292/riccva.v4i3.159>

Bores-García, D., Hortigüela-Alcalá, D., Hernando-Garijo, A., & González-Calvo, G. (2021). Analysis of student motivation towards body expression through the use of formative and share assessment. *Retos. Nuevas Tendencias En Deporte, Educación Física y Recreación [Edición Electrónica]*, 40, 198–208. <https://doi.org/10.47197/retos.v1i40.83025>

Cabanillas. M y Biancato, Y. (2016) Correlación entre la motivación laboral y el compromiso organizacional con el Engagement en el personal docente y administrativo de la Universidad Privada Antonio Guillermo Urrelo S.A.C. 2016 <http://repositorio.upagu.edu.pe/bitstream/handle/UPAGU/104/DBA%20-%20001%20Tesis%20Cabanillas-Biancato.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Calderón, J. L. (2016). Socialización y compromiso organizacional: una revisión a partir del bienestar laboral. *Enseñanza e Investigación en Psicología*, 21(3), 239-247 <https://www.redalyc.org/pdf/292/29248182003.pdf>

Carcasi, O., & Torres, G. M. (2019). Motivación intrínseca, extrínseca asociado al nivel de satisfacción laboral del personal asistencial de la redes lampa. <https://revistas.uancv.edu.pe/index.php/RCIA/article/view/593/520>

Cardoso, I. C. & Páez, W. M. (2018). Fortalecimiento de la motivación intrínseca en el aprendizaje del inglés en estudiantes de grado tercero a través de la metodología Flipped Learning. Recuperado de: <http://hdl.handle.net/10901/15757>.

- Chiavenato, I. (2015), Administración de recursos humanos. <https://www.upg.mx/wp-content/uploads/2015/10/LIBRO-27-Administracion-de-Recursos-Humanos.pdf>
- Christensen, J. W., Ahrendt, L. P., Malmkvist, J., & Nicol, C. (2021). Exploratory behaviour towards novel objects is associated with enhanced learning in young horses. *Scientific Reports*, 10(1), 1–10. <https://doi.org/10.1038/s41598-020-80833-w>
- Cifuentes, D. A. & Caro, J. P. (2017). Desarrollo de la motivación intrínseca hacia la clase de Educación Física a partir de los juegos cooperativos. Recuperado de: <http://hdl.handle.net/10901/11827>.
- Conde, V. (2019) Motivación laboral y compromiso organizacional en los trabajadores de un contact center de Lima, 2019. <https://repositorioslatinoamericanos.uchile.cl/handle/2250/3220346?show=full>
- Corchuelo Fernandez, C. Cejudo Cortés, C. Tirado Morueta, R. (2018) Comprendiendo la mejora del compromiso de los estudiantes de compensación educativa. *ESE : Estudios sobre educación*, N°. 35, págs. 473-498. ISSN 1578-7001. DOI: 10.15581/004.34.473-498
- Crespo, C. (2016) Clima y Compromiso Organizacional en una mediana empresa manufacturera de San Luis Potosí, S.L.P. <http://ninive.uaslp.mx/xmlui/handle/i/3742>,
- Cueva, M., & Chavez Toledo, L. (2016). Influencia de un programa de motivación en el incremento de la motivación intrínseca por los estudios en estudiantes universitarios.
- Fabián, S. M. (2019). Compromiso organizacional y tipo de contrato laboral en hospital del seguro social (Lima, Perú), 2017. *Gerencia Y Políticas De Salud*, 18(37), 1-20. <https://doi.org/10.11144/Javeriana.rgps18-37.cocl>
- Flores M., J., & Ingrid, G. V. (2018). Apoyo organizacional percibido y compromiso organizacional en una empresa privada de Lima, Perú.

<https://repositorioacademico.upc.edu.pe/bitstream/handle/10757/624012/Jessica%20Flores%20M.%20e%20Ingrid%20G%c3%b3mez%20V.pdf?sequence=4&isAllowed=y>

Fonseca, J. M. G., Cruz, C. E. y Chacón Gutiérrez, L. (2018). Validación del instrumento de compromiso organizacional en México: evidencias de validez de constructo, criterio y confiabilidad. *Revista De Psicología*, 37(1), 7-29. <https://doi.org/10.18800/psico.201901.001>

Franco, E.; Coterón, J.; Gómez, V. (2017) Promoción de la actividad física en adolescentes: rol de la motivación y autoestima PSIENCIA. *Revista Latinoamericana de Ciencia Psicológica*, vol. 9, núm. 2, junio, 2017, pp. 1-15 Asociación para el Avance de la Ciencia Psicológica Buenos Aires, Argentina. <https://www.redalyc.org/pdf/3331/333152922004.pdf>

Gagné, M., Forest, J., Gilbert, M., Aubé, C., Morin, E., y Malorni, A. (2010). The Motivation at Work Scale: Validation evidence in two languages. *Educational and Psychological Measurement*, 70(4), 628-646. doi: 10.1177/0013164409355698

Goetendia, M. (2020). Clima y compromiso organizacional según condición y categoría laboral del personal en una institución educativa piloto de gestión pública. *Horizonte De La Ciencia*, 10(19), 236-254. <https://doi.org/10.26490/uncp.horizonteciencia.2020.19.600>

Gómez, V. y Riccetti, A. (2016). Perfiles motivacionales y diferencias en función del género en clases de educación física. VIII Congreso Internacional de Investigación y Práctica Profesional en Psicología XXIII Jornadas de Investigación XII Encuentro de Investigadores en Psicología del MERCOSUR. Facultad de Psicología - Universidad de Buenos Aires, Buenos Aires.

Guerrero, M. A. (2016). El contrato psicológico y su relación con el compromiso organizacional. *INNOVA Research Journal*, 1(12), 44-51. <https://doi.org/10.33890/innova.v1.n12.2016.139>

- Guzmán Ballesteros, E. I., & Ricaño Uribe, R. (2016). Excelencia académica y compromiso organizacional de docentes en una institución de educación privada en México. <https://riucv.ucv.es/bitstream/handle/20.500.12466/598/20-Texto%20del%20art%20c3%adculo-61-1-10-20170315.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Herlambang, M. B., Cnossen, F., & Taatgen, N. A. (2021). The effects of intrinsic motivation on mental fatigue. *PLoS ONE*, 16(1), 1–22. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0243754>
- Hernández-Sampieri, R., Fernández-Collado, C. y Baptista-Lucio, P. (2014) *Metodología de la Investigación* (6 ed.) México: McGraw-Hill.
- Keogh, T. M., Howard, S., O’Riordan, A., & Gallagher, S. (2021). Motivational orientation mediates the association between depression and cardiovascular reactivity to acute psychological stress. *Psychophysiology*, 58(2), 1–15. <https://doi.org/10.1111/psyp.13732>
- Lavrijsen, J., Preckel, F., Verachtert, P., Vansteenkiste, M., & Verschueren, K. (2021). Are motivational benefits of adequately challenging schoolwork related to students’ need for cognition, cognitive ability, or both? *Personality & Individual Differences*, 171, N.PAG. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2020.110558>
- Llanga, E., Silva, M. y Vistin, J. (2019) Motivación extrínseca e intrínseca en el estudiante, Revista Atlante: Cuadernos de Educación y Desarrollo (septiembre 2019). En línea: <https://www.eumed.net/rev/atlante/2019/09/motivacion-extrinseca-intrinseca.html//hdl.handle.net/20.500.11763/atlante1909motivacion-extrinseca-intrinseca>*
- López, L. (Grupo Comunicar, 2018). Motivo de la motivación. http://rabida.uhu.es/dspace/bitstream/handle/10272/14690/Motivo_de_la_motivacion.pdf?sequence=2

- Luza, A. (2018). Motivación intrínseca y compromiso organizacional de los trabajadores de las Comisiones Ordinarias del Congreso de la República del Perú en el periodo 2016-2017. http://repositorio.usil.edu.pe/bitstream/USIL/3538/1/2018_Luza-Jauregui.pdf
- Márquez, C. (2016) Relación entre la inteligencia emocional y la motivación laboral del personal de recursos humanos de un ingenio azucarero. <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesisjcem/2016/05/43/Markquez-Carlos.pdf>
- Maslow, AH (1943). Una teoría de motivación humana. *Revisión psicológica*, 50, 370-396
- Menéndez J. y Fernández, J (2017) Responsabilidad social, necesidades psicológicas básicas, motivación intrínseca y metas de amistad en educación física RETOS. *Nuevas Tendencias en Educación Física, Deporte y Recreación*, núm. 32, julio diciembre, 2017, pp. 134-139 Federación Española de Docentes de Educación Física Murcia, España
- Meyer, J.P. y Allen. N.J.,(1997). En Calderón, A., (2009). *Compromiso Mario Blanco, Paola Castro Ch. 232 Organizacional Basado en el Modelo de Meyer y Allen en una Empresa de Telecomunicaciones*. Tesis de grado. La Paz: Universidad Católica Boliviana. Pág. 25.
- Montoya, E. Y. & Camacho, J. D. (2017). *El Juego Cooperativo Como Estrategia Para Incentivar La Motivación Al Logro*. Recuperado de: <http://hdl.handle.net/10901/11825>.
- Moreno, J.; González-Cutre, D.; Albo, J.; y Cervelló, E. (2018). Motivación y Rendimiento en la Educación Física: Una Prueba Experimental. *Rev Edu Fís.* 36 (3). <https://g-se.com/motivacion-y-rendimiento-en-la-educacion-fisica-una-prueba-experimental-1251-sa-057cfb271dd88a>
- Neves T, Graveto J, Rodrigues V, Marôco J, Parreira P. (2018) Organizational commitment, psychometric qualities and invariance of the Meyer and Allen

Questionnaire for Portuguese Nurses. *Rev. Latino-Am. Enfermagem*. 2018;26:e3021. DOI: <http://dx.doi.org/10.1590/1518-8345.2407.3021>.

Peña M.; Díaz, G.; Chávez, A. y Sánchez, C. (2016) El Compromiso Organizacional Como Parte del Comportamiento de los Trabajadores de las Pequeñas Empresas 95 <http://www.theibfr2.com/RePEc/ibf/riafin/riaf-v9n5-2016/RIAF-V9N5-2016.pdf#page=97>

Rispler, C., & Luria, G. (2021). Employee experience and perceptions of an organizational road-safety intervention – A mixed-methods study. *Safety Science*, 134, N.PAG. <https://doi.org/10.1016/j.ssci.2020.105089>

Robbins, S. y Judge, T. (2013). *Comportamiento organizacional*. (15th ed.). México: Pearson Educación. P. 210. https://www.academia.edu/36832545/Comportamiento_Organizacional_15edi_Robbins?source=swp_share

Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2017). *Self-Determination Theory. Basic Psychological Needs in Motivacion, Development and Wellness*. Londres: Guilford Press.

Salvador Moreno, J. (2019). Compromiso Organizacional y Riesgos Psicosociales. *Revista San Gregorio*, 1(35). doi:<http://dx.doi.org/10.36097/rsan.v1i35.1107>

Sigalit, R. & Magda, Donia. (2020) Stifling My Fire: The Impact of Abusive Supervision on Employees' Motivation and Ensuing Outcomes at Work. *Revista Psicológica del Trabajo y de Las Organizaciones*. Vol. 36, n. 3, p. 205–214. <http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=fua&AN=147099499&lang=es&site=eds-live>

Soriano Gillué, G., Ramis Laloux, Y., Torregrosa, M., & Cruz Feliu, J. (2019). El lado positivo del arbitraje: Percepción de apoyo organizacional, motivación y compromiso.

Teixeira, D. S., Pelletier, L., Encantado, J., Marques, M. M., Rodrigues, B., & Carraça, E. V. (2021). Adaptation and validation of the Portuguese version of the

regulation of eating behavior scale (REBSp). *Appetite*, 156, N.PAG.
<https://doi.org/10.1016/j.appet.2020.104957>

Tineo, J. (2018) Compromiso Organizacional y motivación laboral en colaboradores de una entidad gubernamental del distrito de Comas, 2018.
<https://hdl.handle.net/20.500.12692/25921>

Vaquero Solis, M.; Cerro Herrero, D.; Tapia Serrano, M. A.; Iglesias Gallego, D.; Sánchez Miguel, P. A. (2018). Actividad física, adaptabilidad emocional y regulación intrínseca: un estudio predictivo en adolescentes. *Journal of sport and health research*, 10, Supl. 1, 209-219. ISSN 1989-6239
http://dehesa.unex.es/bitstream/10662/11474/1/1989-6239_10_Supl1_209.pdf

Zorrilla, A. (1993). "Introducción a la metodología de la investigación". México, Aguilar Leon y Cal, Editores, 11ª Edición.

Anexo 1. Matriz de operacionalización de variables

Variable	Def. Conceptual	Def. Operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Nivel y rango por dimensión	Nivel y rango por variable	Escala de medición	
Motivación intrínseca	Es la capacidad que poseen las personas para elegir y ejecutar acciones en base a su decisión. Gagné et al. (2010)	El nivel de motivación intrínseca está definido por el puntaje alcanzado en la "Escala de motivación para el trabajo" el que permite clasificar a los sujetos, de acuerdo con los siguientes niveles y rangos: Alto: 111- 150 Medio 71-110 Bajo. 30 -70	A-motivación	- Ausencia de esfuerzo.	1			Ordinal El inventario está compuesto por 30 reactivos de opción múltiple: (1) Nada de acuerdo (2) Algo de acuerdo (3) Bastante de acuerdo (4) muy de acuerdo (5) Totalmente acuerdo	
				- Significado erróneo del trabajo.	2		Alto: - 19 25 Medio 12 -18 Bajo. 5-11		
				- Falta de objetivos	3				
				- Falta de proyectos	4				
				- Inexistencia de metas	5				
				- Mostrar perseverancia	6,7				
				- Búsqueda de aceptación laboral por los demás.	8,9	Regulación externa			Alto: 30- 40 Medio 19 -29 Bajo. 8-18
				- Comodidad en obedecer	10,11				
				- Perfil profesional	12, 13				
				- Interés por el reconocimiento	14,15,16	Regulación Introyectada			Alto: 22- 30 Medio 14-21 Bajo. 6-13
				- Búsqueda del respeto	17,18,19				
				- Asumir objetivos institucionales	20, 21	Regulación Identificada			Alto: - 19 25 Medio 12 -18 Bajo. 5-11
				- Identificación	22,23, 24				
	- Impulso interno	25,26,27	Regulación Intrínseca		Alto: 11- 5 Medio 7 -10 Bajo. 3-6				
	- Esfuerzo	28,29,30							

Variable	Def. Conceptual	Def. Operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Nivel y rango por dimensión	Nivel y rango por variable	Escala de medición
Compromiso organizacional	Meyer y Allen (1997), lo definen como “un estado psicológico que caracterizará el nexo que mantienen los empleados con su centro laboral; este estado tendrá repercusión en las decisiones de continuar formando parte de la organización” (p. 11).	El nivel de compromiso organizacional está definido por el puntaje alcanzado en el “cuestionario para medir la variable compromiso organizacional el que permite clasificar a los sujetos, de acuerdo con los siguientes niveles y rangos: Alto: 111- 150 Medio 71-110 Bajo. 30 -70	Continuidad	Indiferencia	1	Alto: 30- 40	Alto: 111- 150 Medio 71-110 Bajo. 30 -70	Ordinal
				Conveniencia	2	Medio 19.29		
				Costo económico	3 4	Bajo. 8 -18		
				Comodidad	5, 6			
				Beneficios	7, 8			
			Afectivo	Lazo familiar	9, 10	Alto: 45- 60		
				Significancia	11	Medio 29 44		
				Pertenencia	12 13	Bajo. 12 -28		
				Emociones	14, 15			
				Lealtad	16,17, 18			
Normativo	Satisfacción	19,20						
	Obligación moral	21,22	Alto: 38 - 50					
	Ética	23, 24,25	Medio 24- 37					
	Deber	26,27	Bajo. 10 -23					
	Reciprocidad	28,29,30						
							(1) Nunca (2) Casi nunca (3) A veces (4) Casi siempre (5) Siempre	

Anexo 2. Matriz de consistencia

TÍTULO: Motivación intrínseca y compromiso organizacional en los trabajadores de la empresa de servicios industriales Multiservis FVR EIRL, Los Olivos, 2020

PROBLEMA	OBJETIVO	HIPÓTESIS	VARIABLE DE OPERACIONALIZACIÓN																																																																																																								
<p>Problema General</p> <p>¿Qué relación existe entre la motivación intrínseca y el compromiso organizacional en los trabajadores de la empresa de servicios industriales Multiservis FVR EIRL, Los Olivos, 2020?</p>	<p>Objetivo General</p> <p>Determinar la relación que existe entre la motivación intrínseca y el compromiso organizacional en los trabajadores de la empresa de servicios industriales Multiservis FVR EIRL, Los Olivos, 2020</p>	<p>Hipótesis General</p> <p>Existe relación positiva entre la motivación intrínseca y el compromiso organizacional en los trabajadores de la empresa de servicios industriales Multiservis FVR EIRL, Los Olivos, 2020</p>	<p>Anexo 1. Matriz de operacionalización de variables</p> <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse; font-size: small;"> <thead> <tr> <th>Variable</th> <th>Def. Conceptual</th> <th>Def. Operacional</th> <th>Dimensiones</th> <th>Indicadores</th> <th>Ítems</th> <th>Nivel y rango por dimensión</th> <th>Nivel y rango por variable</th> <th>Escala de medición</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td rowspan="10">Motivación intrínseca</td> <td rowspan="10">Es la capacidad que poseen las personas para elegir y ejecutar acciones en base a su decisión. Gagné et al. (2010)</td> <td rowspan="10">El nivel de motivación intrínseca está definido por el puntaje alcanzado en la "Escala de motivación para el trabajo" el que permite clasificar a los sujetos, de acuerdo con los siguientes niveles y rangos: Alto: 111-150 Medio 71-110 Bajo: 30-70</td> <td rowspan="5">A-motivación</td> <td>- Ausencia de esfuerzo</td> <td>1</td> <td rowspan="5">Alto: - 19 25 Medio 12-18 Bajo: 5-11</td> <td rowspan="5">Alto: 111- 150 Medio 71-110 Bajo: 30 -70</td> <td rowspan="5">Ordinal El inventario está compuesto por 30 reactivos de opción múltiple:</td> </tr> <tr> <td>- Significado erróneo del trabajo.</td> <td>2</td> </tr> <tr> <td>- Falta de objetivos</td> <td>3</td> </tr> <tr> <td>- Falta de proyectos</td> <td>4</td> </tr> <tr> <td>- Inexistencia de metas</td> <td>5</td> </tr> <tr> <td>- Mostrar perseverancia</td> <td>6,7</td> </tr> <tr> <td>- Búsqueda de aceptación laboral por los demás</td> <td>8,9</td> </tr> <tr> <td>- Comodidad en obedecer</td> <td>10,11</td> </tr> <tr> <td>- Perfil profesional</td> <td>12, 13</td> </tr> <tr> <td>- Interés por el reconocimiento o</td> <td>14,15,16</td> </tr> <tr> <td rowspan="5">Regulación externa</td> <td rowspan="5"></td> <td rowspan="5"></td> <td rowspan="5">Regulación externa</td> <td>- Búsqueda del respeto</td> <td>17,18,19</td> <td rowspan="5">Alto: 22- 30 Medio 14-21 Bajo: 6-13</td> <td rowspan="5"></td> <td rowspan="5"></td> </tr> <tr> <td>- Asumir objetivos institucionales</td> <td>20, 21</td> </tr> <tr> <td>- Identificación</td> <td>22,23, 24</td> </tr> <tr> <td>- Impulso interno</td> <td>25,26,27</td> </tr> <tr> <td>- Esfuerzo</td> <td>28,29,30</td> </tr> <tr> <td rowspan="10">Compromiso organizacional</td> <td rowspan="10">Meyer y Allen (1997), lo definen como "un estado psicológico que caracterizará el nexo que mantienen los empleados con su centro laboral; este estado tendrá repercusión en las decisiones de continuar formando parte de la organización" (p. 11).</td> <td rowspan="10">El nivel de compromiso organizacional está definido por el puntaje alcanzado en el "cuestionario para medir la variable compromiso organizacional el que permite clasificar a los sujetos, de acuerdo con los siguientes niveles y rangos: Alto: 111- 150 Medio 71-110 Bajo: 30-70</td> <td rowspan="5">Continuidad</td> <td>- Indiferencia</td> <td>1</td> <td rowspan="5">Alto: 30- 40 Medio 19,29 Bajo: 8-18</td> <td rowspan="5">Alto: 111- 150 Medio 71-110 Bajo: 30-70</td> <td rowspan="5">Ordinal El inventario está compuesto por 30 reactivos de opción múltiple:</td> </tr> <tr> <td>- Conveniencia</td> <td>2</td> </tr> <tr> <td>- Costo económico</td> <td>3,4</td> </tr> <tr> <td>- Comodidad</td> <td>5, 6</td> </tr> <tr> <td>- Beneficios</td> <td>7, 8</td> </tr> <tr> <td rowspan="5">Afectivo</td> <td rowspan="5"></td> <td rowspan="5"></td> <td rowspan="5">Afectivo</td> <td>- Lazo familiar</td> <td>9, 10</td> <td rowspan="5">Alto: 45- 60 Medio 29,44 Bajo: 12-28</td> <td rowspan="5"></td> <td rowspan="5"></td> </tr> <tr> <td>- Significancia</td> <td>11</td> </tr> <tr> <td>- Pertenencia</td> <td>12,13</td> </tr> <tr> <td>- Emociones</td> <td>14, 15</td> </tr> <tr> <td>- Lealtad</td> <td>16,17, 18</td> </tr> <tr> <td rowspan="5">Normativo</td> <td rowspan="5"></td> <td rowspan="5"></td> <td rowspan="5">Normativo</td> <td>- Satisfacción</td> <td>19,20</td> <td rowspan="5">Alto: 38 - 50 Medio 24- 37 Bajo: 10- 23</td> <td rowspan="5"></td> <td rowspan="5"></td> </tr> <tr> <td>- Obligación moral</td> <td>21,22</td> </tr> <tr> <td>- Ética</td> <td>23, 24,25</td> </tr> <tr> <td>- Deber</td> <td>26,27</td> </tr> <tr> <td>- Reciprocidad</td> <td>28,29,30</td> </tr> </tbody> </table>	Variable	Def. Conceptual	Def. Operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Nivel y rango por dimensión	Nivel y rango por variable	Escala de medición	Motivación intrínseca	Es la capacidad que poseen las personas para elegir y ejecutar acciones en base a su decisión. Gagné et al. (2010)	El nivel de motivación intrínseca está definido por el puntaje alcanzado en la "Escala de motivación para el trabajo" el que permite clasificar a los sujetos, de acuerdo con los siguientes niveles y rangos: Alto: 111-150 Medio 71-110 Bajo: 30-70	A-motivación	- Ausencia de esfuerzo	1	Alto: - 19 25 Medio 12-18 Bajo: 5-11	Alto: 111- 150 Medio 71-110 Bajo: 30 -70	Ordinal El inventario está compuesto por 30 reactivos de opción múltiple:	- Significado erróneo del trabajo.	2	- Falta de objetivos	3	- Falta de proyectos	4	- Inexistencia de metas	5	- Mostrar perseverancia	6,7	- Búsqueda de aceptación laboral por los demás	8,9	- Comodidad en obedecer	10,11	- Perfil profesional	12, 13	- Interés por el reconocimiento o	14,15,16	Regulación externa			Regulación externa	- Búsqueda del respeto	17,18,19	Alto: 22- 30 Medio 14-21 Bajo: 6-13			- Asumir objetivos institucionales	20, 21	- Identificación	22,23, 24	- Impulso interno	25,26,27	- Esfuerzo	28,29,30	Compromiso organizacional	Meyer y Allen (1997), lo definen como "un estado psicológico que caracterizará el nexo que mantienen los empleados con su centro laboral; este estado tendrá repercusión en las decisiones de continuar formando parte de la organización" (p. 11).	El nivel de compromiso organizacional está definido por el puntaje alcanzado en el "cuestionario para medir la variable compromiso organizacional el que permite clasificar a los sujetos, de acuerdo con los siguientes niveles y rangos: Alto: 111- 150 Medio 71-110 Bajo: 30-70	Continuidad	- Indiferencia	1	Alto: 30- 40 Medio 19,29 Bajo: 8-18	Alto: 111- 150 Medio 71-110 Bajo: 30-70	Ordinal El inventario está compuesto por 30 reactivos de opción múltiple:	- Conveniencia	2	- Costo económico	3,4	- Comodidad	5, 6	- Beneficios	7, 8	Afectivo			Afectivo	- Lazo familiar	9, 10	Alto: 45- 60 Medio 29,44 Bajo: 12-28			- Significancia	11	- Pertenencia	12,13	- Emociones	14, 15	- Lealtad	16,17, 18	Normativo			Normativo	- Satisfacción	19,20	Alto: 38 - 50 Medio 24- 37 Bajo: 10- 23			- Obligación moral	21,22	- Ética	23, 24,25	- Deber	26,27	- Reciprocidad	28,29,30
Variable	Def. Conceptual	Def. Operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Nivel y rango por dimensión	Nivel y rango por variable	Escala de medición																																																																																																			
Motivación intrínseca	Es la capacidad que poseen las personas para elegir y ejecutar acciones en base a su decisión. Gagné et al. (2010)	El nivel de motivación intrínseca está definido por el puntaje alcanzado en la "Escala de motivación para el trabajo" el que permite clasificar a los sujetos, de acuerdo con los siguientes niveles y rangos: Alto: 111-150 Medio 71-110 Bajo: 30-70	A-motivación	- Ausencia de esfuerzo	1	Alto: - 19 25 Medio 12-18 Bajo: 5-11	Alto: 111- 150 Medio 71-110 Bajo: 30 -70	Ordinal El inventario está compuesto por 30 reactivos de opción múltiple:																																																																																																			
				- Significado erróneo del trabajo.	2																																																																																																						
				- Falta de objetivos	3																																																																																																						
				- Falta de proyectos	4																																																																																																						
				- Inexistencia de metas	5																																																																																																						
			- Mostrar perseverancia	6,7																																																																																																							
			- Búsqueda de aceptación laboral por los demás	8,9																																																																																																							
			- Comodidad en obedecer	10,11																																																																																																							
			- Perfil profesional	12, 13																																																																																																							
			- Interés por el reconocimiento o	14,15,16																																																																																																							
Regulación externa			Regulación externa	- Búsqueda del respeto	17,18,19	Alto: 22- 30 Medio 14-21 Bajo: 6-13																																																																																																					
				- Asumir objetivos institucionales	20, 21																																																																																																						
				- Identificación	22,23, 24																																																																																																						
				- Impulso interno	25,26,27																																																																																																						
				- Esfuerzo	28,29,30																																																																																																						
Compromiso organizacional	Meyer y Allen (1997), lo definen como "un estado psicológico que caracterizará el nexo que mantienen los empleados con su centro laboral; este estado tendrá repercusión en las decisiones de continuar formando parte de la organización" (p. 11).	El nivel de compromiso organizacional está definido por el puntaje alcanzado en el "cuestionario para medir la variable compromiso organizacional el que permite clasificar a los sujetos, de acuerdo con los siguientes niveles y rangos: Alto: 111- 150 Medio 71-110 Bajo: 30-70	Continuidad	- Indiferencia	1	Alto: 30- 40 Medio 19,29 Bajo: 8-18	Alto: 111- 150 Medio 71-110 Bajo: 30-70	Ordinal El inventario está compuesto por 30 reactivos de opción múltiple:																																																																																																			
				- Conveniencia	2																																																																																																						
				- Costo económico	3,4																																																																																																						
				- Comodidad	5, 6																																																																																																						
				- Beneficios	7, 8																																																																																																						
			Afectivo			Afectivo	- Lazo familiar	9, 10	Alto: 45- 60 Medio 29,44 Bajo: 12-28																																																																																																		
							- Significancia	11																																																																																																			
							- Pertenencia	12,13																																																																																																			
							- Emociones	14, 15																																																																																																			
							- Lealtad	16,17, 18																																																																																																			
Normativo			Normativo	- Satisfacción	19,20	Alto: 38 - 50 Medio 24- 37 Bajo: 10- 23																																																																																																					
				- Obligación moral	21,22																																																																																																						
				- Ética	23, 24,25																																																																																																						
				- Deber	26,27																																																																																																						
				- Reciprocidad	28,29,30																																																																																																						
<p>Problemas Específicos</p> <p>¿Qué relación existe entre la motivación intrínseca y el compromiso de continuidad en los trabajadores de la empresa de servicios industriales Multiservis FVR EIRL, Los Olivos, 2020?</p> <p>¿Qué relación existe entre la motivación intrínseca y el compromiso afectivo en los trabajadores de la empresa de servicios industriales Multiservis FVR EIRL, Los Olivos, 2020?</p> <p>¿Qué relación existe entre la motivación intrínseca y el compromiso normativo en los trabajadores de la empresa de servicios industriales Multiservis FVR EIRL, Los Olivos, 2020?</p>	<p>Objetivos Específicos</p> <p>OE1: Determinar la relación que existe entre la motivación intrínseca y el compromiso de continuidad en los trabajadores de la empresa de servicios industriales Multiservis FVR EIRL, Los Olivos, 2020</p> <p>OE2: Determinar la relación que existe entre la motivación intrínseca y el compromiso afectivo en los trabajadores de la empresa de servicios industriales Multiservis FVR EIRL, Los Olivos, 2020</p> <p>OE3: Determinar la relación que existe entre la motivación intrínseca y el compromiso normativo en los trabajadores de la empresa de servicios industriales Multiservis FVR EIRL, Los Olivos, 2020.</p>	<p>Hipótesis Específicas</p> <p>HE1: Existe relación positiva entre la motivación intrínseca y el compromiso de continuidad en los trabajadores de la empresa de servicios industriales Multiservis FVR EIRL, Los Olivos, 2020.</p> <p>HE2: Existe relación positiva entre la motivación intrínseca y el compromiso afectivo en los trabajadores de la empresa de servicios industriales Multiservis FVR EIRL, Los Olivos, 2020</p> <p>HE3: Existe relación positiva entre la motivación intrínseca y el compromiso normativo en los trabajadores de la empresa de servicios industriales Multiservis FVR EIRL, Los Olivos, 2020.</p>																																																																																																									

Anexo 3. Instrumento de recolección de datos

ESCALA DE MOTIVACIÓN PARA EL TRABAJO (Adaptado de R-MAWS; Gagné, 2010)

Instrucciones:

Los 30 enunciados que aparecen en la siguiente escala se orientan a conocer las razones por las que usted se desempeña en su trabajo en general. Por favor indique en qué medida el enunciado corresponde actualmente a una de las razones por las que usted está haciendo su trabajo. Coloque una equis (X) sobre la letra de su elección, y trate de contestar de acuerdo con el enunciado que mejor lo describa. No existen respuestas correctas o incorrectas. La escala de cinco puntos es la siguiente:

1	2	3	4	5
Nada de acuerdo	Algo de acuerdo	Bastante de acuerdo	Muy de acuerdo	Totalmente de acuerdo

N.º	Ítems	Valoración				
		1	2	3	4	5
	<i>¿Por cuál motivo pone o pondría mucho esfuerzo en su trabajo en general?</i>					
1	Le divierte hacer su trabajo.					
2	Considera que es importante poner esfuerzo en este trabajo.					
3	Un objetivo personal es el esforzarse en este trabajo.					
4	Va de acuerdo con sus proyectos personales.					
5	Una de sus metas es ser merecedor de este trabajo.					
6	Le hace sentir orgulloso de sí mismo.					
7	Si no se sentiría mal respecto a sí mismo.					
8	Solo si se esfuerza suficientemente en su trabajo siente que le garantizan una mayor estabilidad laboral.					
9	Otras personas le van a compensar financieramente, solo si pone el suficiente esfuerzo en su trabajo.					
10	Considera que las órdenes que recibe son necesarias.					
11	Sentiría vergüenza de sí mismo.					
12	Está relacionado directamente con su perfil profesional.					

13	Ha sido formado profesionalmente para poder realizar este trabajo.						
14	Considera que el poner esfuerzo en este trabajo va con sus valores personales.						
15	Evitar que otras personas le critiquen (por ejemplo, sus superiores, compañeros de trabajo, la familia, los clientes, etc.).						
16	Obtener la aprobación de otras personas (por ejemplo, sus superiores, compañeros de trabajo, la familia, los clientes, etc.).						
17	Otras personas le van a respetar más (por ejemplo, sus superiores, compañeros de trabajo, la familia, los clientes, etc.).						
18	Los valores de la empresa coinciden con sus valores.						
19	Los principios organizacionales son importantes.						
20	Otras personas le van a ofrecer más seguridad en el trabajo solo si pone el suficiente esfuerzo.						
21	Se arriesga a perder su trabajo si no pone el suficiente esfuerzo.						
22	No se esfuerza, porque siente que está malgastando su tiempo en el trabajo.						
23	Debe esforzarse para poder ser reconocido.						
24	Quiere cumplir con los estándares de su centro de trabajo.						
25	Tiene que probarse a sí mismo que puede hacerlo.						
26	Lo que hace en su trabajo es emocionante.						
27	No sabe por qué hace este trabajo, puesto que no le encuentra sentido.						
28	Este trabajo significa una oportunidad para demostrar su capacidad.						
29	Lo que hace será necesario para el desarrollo de la empresa.						
30	Lo que realiza comprueba que es una persona efectiva.						

CUESTIONARIO DE MEDICIÓN DEL COMPROMISO ORGANIZACIONAL

Adaptada de Allen y Meyer (1990)

Instrucciones:

A continuación, se le presenta este instrumento que tiene como finalidad obtener una descripción acerca del compromiso del individuo con su organización laboral, caracterizada por la unión emocional e identificación, el costo que este asocia con dejarla y los sentimientos de obligación del individuo de permanecer en ella. Coloque una equis (X) sobre la letra de su elección que considere más acorde a su sentimiento hacia la organización. La escala de cinco puntos es la siguiente:

1	2	3	4	5
Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre

N.º	Ítems	Valoración				
		1	2	3	4	5
1	Cree usted no poder abandonar su empresa porque se siente obligado con todo su equipo de trabajo.					
2	Sería muy difícil para usted dejar la empresa donde trabaja en este momento.					
3	Siente que en otra empresa no obtendría los mismos beneficios.					
4	Cuenta con los recursos económicos necesarios como para poder dejar de laborar en esta empresa.					
5	Usted planea permanecer en la empresa por un largo plazo.					
6	Trabajar en la empresa en este momento representa una necesidad económica.					
7	Continúa laborando en la empresa debido a que no tiene otras alternativas laborales.					
8	Su puesto de trabajo le ofrece estabilidad laboral.					
9	Se siente como parte de la familia de esta organización.					
10	El trabajar para la empresa tiene un gran significado personal para usted.					
11	Siente un gran sentido de pertenencia hacia su centro de trabajo.					
12	No siente ningún compromiso de permanecer en esta empresa.					

13	Se siente orgulloso de contarles a otras personas que trabaja para esta organización.					
14	Considera tener un fuerte vínculo emocional con su área de trabajo.					
15	Sería feliz si trabajara en esta empresa toda su vida, hasta su jubilación.					
16	Siente que los problemas de la empresa son también sus problemas.					
17	Considera usted sentirse orgulloso de pertenecer a la empresa.					
18	Se sentiría culpable si renunciara a la organización en este momento.					
19	Se siente satisfecho con las relaciones que tiene entre subordinados y jefes.					
20	Le resulta interesante seguir trabajando en esta empresa.					
21	Cree usted que la empresa lo ha beneficiado y que debe entregar lo mejor de sí mismo a ella.					
22	Usted apoyaría a su empresa si a último momento le comunican realizar un trabajo importante y urgente.					
23	Los valores que se fomentan en la empresa son los mismos que practica en su vida diaria.					
24	No sería infidente con los proyectos realizados en la organización donde labora.					
25	Aunque significara una ventaja personal, siente que no sería lo correcto abandonar la empresa ahora.					
26	Siente que es su deber respetar siempre los objetivos estratégicos de la organización.					
27	Tiene presente la misión y visión de la empresa y se empeña en orientar su trabajo para ello.					
28	Siente que le debe mucho a la organización.					
29	Se esfuerza en la medida que la organización en la que labora se preocupa por sus empleados.					
30	La organización siempre ha respondido a sus necesidades como empleado.					

Anexo 4. Validez y confiabilidad de los instrumentos de recolección de datos

Anexo 4.1 Validez de los instrumentos de recolección de datos

2021

Certificado de validez de contenido del instrumento que mide la motivación intrínseca

Escala de motivación para el trabajo

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹				Relevancia ²				Claridad ³				Sugerencias
		M D	D	A	M A	M D	D	A	M A	M D	D	A	M A	
	<i>¿Por cuál motivo pone o pondría mucho esfuerzo en su trabajo en general?</i>													
	Dimensión 1: A – Motivación													
1	Le divierte hacer su trabajo.				x				x					x
2	Considera que es importante poner esfuerzo en este trabajo.				x				x					x
3	Un objetivo personal es el esforzarse en este trabajo.				x				x					x
4	Va de acuerdo con sus proyectos personales.				x				x					x
5	Una de sus metas es ser merecedor de este trabajo.				x				x					x
	Dimensión 2: Regulación externa													
6	Le hace sentir orgulloso de sí mismo.				x				x					x
7	Si no se sentiría mal respecto a sí mismo.				x				x					x
8	Solo si se esfuerza suficientemente en su trabajo siente que le garantizan una mayor estabilidad laboral.				x				x					x
9	Otras personas le van a compensar financieramente, solo si pone el suficiente esfuerzo en su trabajo.				x				x					x
10	Considera que las órdenes que recibe son necesarias.				x				x					x
11	Sentiría vergüenza de sí mismo.				x				x					x
12	Está relacionado directamente con su perfil profesional.				x				x					x
13	Ha sido formado profesionalmente para poder realizar este trabajo.				x				x					x
	Dimensión 3: Regulación Introyectada													
14	Considera que el poner esfuerzo en este trabajo va con sus valores personales.				x				x					x
15	Evitar que otras personas le critiquen (por ejemplo, sus superiores, compañeros de trabajo, la familia, los clientes, etc.).				x				x					x
16	Obtener la aprobación de otras personas (por ejemplo, sus superiores, compañeros de trabajo, la familia, los clientes, etc.).				x				x					x
17	Otras personas le van a respetar más (por ejemplo, sus superiores, compañeros de trabajo, la familia, los clientes, etc.).				x				x					x

18	Los valores de la empresa coinciden con sus valores.				x				x				x
19	Los principios organizacionales son importantes.				x				x				x
Dimensión 4: Regulación Identificada													
20	Otras personas le van a ofrecer más seguridad en el trabajo solo si pone el suficiente esfuerzo.				x				x				x
21	Se arriesga a perder su trabajo si no pone el suficiente esfuerzo.				x				x				x
22	No se esfuerza, porque siente que está malgastando su tiempo en el trabajo.				x				x				x
23	Debe esforzarse para poder ser reconocido.				x				x				x
24	Quiere cumplir con los estándares de su centro de trabajo.				x				x				x
Dimensión 5: Regulación Intrínseca													
25	Tiene que probarse a sí mismo que puede hacerlo.				x				x				x
26	Lo que hace en su trabajo es emocionante.				x				x				x
27	No sabe por qué hace este trabajo, puesto que no le encuentra sentido.				x				x				x
28	Este trabajo significa una oportunidad para demostrar su capacidad.				x				x				x
29	Lo que hace será necesario para el desarrollo de la empresa.				x				x				x
30	Lo que realiza comprueba que es una persona efectiva.				x				x				x

Observaciones: Hay suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador Dr. Lino Gamarra, Edgar Laureano **DNI:** 32650876

Especialidad del validador: Administrador de empresas y licenciado en educación: Matemática e Informática

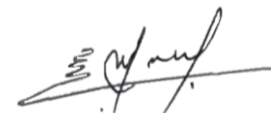
¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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

San Juan de Lurigancho, 23 de enero del 2021



Firma del Experto Informante.

**Administrador de empresas y Licenciado
en Educación**

Certificado de validez de contenido del instrumento que mide el compromiso organizacional
Cuestionario de compromiso organizacional

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹				Relevancia ²				Claridad ³				Sugerencias
		M D	D	A	M A	M D	D	A	M A	M D	D	A	M A	
	Dimensión 1: Continuidad													
1	Cree usted no poder abandonar su empresa porque se siente obligado con todo su equipo de trabajo.				X				X				X	
2	Sería muy difícil para usted dejar la empresa donde trabaja en este momento.				X				X				X	
3	Siente que en otra empresa no obtendría los mismos beneficios.				X				X				X	
4	Cuenta con los recursos económicos necesarios como para poder dejar de laborar en esta empresa.				X				X				X	
5	Usted planea permanecer en la empresa por un largo plazo.				X				X				X	
6	Trabajar en la empresa en este momento representa una necesidad económica.				X				X				X	
7	Continúa laborando en la empresa debido a que no tiene otras alternativas laborales.				X				X				X	
8	Su puesto de trabajo le ofrece estabilidad laboral				X				X				X	
	Dimensión 2: Afectiva													
9	Se siente como parte de la familia de esta organización.				X				X				X	
10	El trabajar para la empresa tiene un gran significado personal para usted.				X				X				X	
11	Siente un gran sentido de pertenencia hacia su centro de trabajo.				X				X				X	
12	No siente ningún compromiso de permanecer en esta empresa.				X				X				X	
13	Se siente orgulloso de contarles a otras personas que trabaja para esta organización.				X				X				X	
14	Considera tener un fuerte vínculo emocional con su área de trabajo.				X				X				X	
15	Sería feliz si trabajara en esta empresa toda su vida, hasta su jubilación.				X				X				X	
16	Siente que los problemas de la empresa son también sus problemas.				X				X				X	
17	Considera usted sentirse orgulloso de pertenecer a la empresa				X				X				X	
18	Se sentiría culpable si renunciara a la organización en este momento.				X				X				X	
19	Se siente satisfecho con las relaciones que tiene entre subordinados y jefes.				X				X				X	
20	Le resulta interesante seguir trabajando en esta empresa.				X				X				X	

Certificado de validez de contenido del instrumento que mide el compromiso organizacional
Cuestionario de compromiso organizacional

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹				Relevancia ²				Claridad ³				Sugerencias
		M D	D	A	M A	M D	D	A	M A	M D	D	A	M A	
	Dimensión 1: Continuidad													
1	Cree usted no poder abandonar su empresa porque se siente obligado con todo su equipo de trabajo.				X				X				X	
2	Sería muy difícil para usted dejar la empresa donde trabaja en este momento.				X				X				X	
3	Siente que en otra empresa no obtendría los mismos beneficios.				X				X				X	
4	Cuenta con los recursos económicos necesarios como para poder dejar de laborar en esta empresa.				X				X				X	
5	Usted planea permanecer en la empresa por un largo plazo.				X				X				X	
6	Trabajar en la empresa en este momento representa una necesidad económica.				X				X				X	
7	Continúa laborando en la empresa debido a que no tiene otras alternativas laborales.				X				X				X	
8	Su puesto de trabajo le ofrece estabilidad laboral				X				X				X	
	Dimensión 2: Afectiva													
9	Se siente como parte de la familia de esta organización.				X				X				X	
10	El trabajar para la empresa tiene un gran significado personal para usted.				X				X				X	
11	Siente un gran sentido de pertenencia hacia su centro de trabajo.				X				X				X	
12	No siente ningún compromiso de permanecer en esta empresa.				X				X				X	
13	Se siente orgulloso de contarles a otras personas que trabaja para esta organización.				X				X				X	
14	Considera tener un fuerte vínculo emocional con su área de trabajo.				X				X				X	
15	Sería feliz si trabajara en esta empresa toda su vida, hasta su jubilación.				X				X				X	
16	Siente que los problemas de la empresa son también sus problemas.				X				X				X	
17	Considera usted sentirse orgulloso de pertenecer a la empresa				X				X				X	
18	Se sentiría culpable si renunciara a la organización en este momento.				X				X				X	
19	Se siente satisfecho con las relaciones que tiene entre subordinados y jefes.				X				X				X	
20	Le resulta interesante seguir trabajando en esta empresa.				X				X				X	

ANEXO 4.2. Base de datos de Motivación intrínseca Prueba piloto

	A motivación							Reg. externa							Reg. introyectada							Reg. ident			Reg. Intrínseca					
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30
1	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	5	3	4	3	4	3	4	5	3	4	3	4	3	4	3	4	3	5	3	5
2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	5	4	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	3	4	3	4
3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	5	3	5	3	5	4	3	5	3	5	3	5	3	5	3	3	3	3
4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	3	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3
5	5	3	5	3	5	3	5	3	5	3	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	3	4	4	5	4
6	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	4	5	4	5	3	5	3	3	5	3
7	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	5	3	3	5	3	5	3	5	3	3	5	3	5	3	4	5	3	3	4
8	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	4
9	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	4	5	4	5	3	4	3	4	4	3
10	3	5	3	5	4	5	4	3	5	3	3	5	3	5	3	3	5	3	5	3	3	5	3	5	4	5	3	4	4	3
11	3	4	3	4	3	5	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	3	4	3	4	4	3	3	4	4	4
12	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	4
13	3	3	4	3	4	3	3	4	4	3	3	5	4	4	3	3	5	4	4	3	3	5	4	4	4	4	3	3	3	2
14	4	4	5	4	5	4	4	5	3	3	3	4	5	3	3	3	4	5	3	3	3	4	5	3	3	5	5	5	5	2
15	3	3	5	3	5	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	1	3	3	4	3

Base de datos de compromiso organizacional Prueba piloto

	Continuidad										Afectivo										Normativo									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30
1	5	4	4	4	5	4	5	4	4	3	5	4	4	3	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4
2	4	4	5	5	3	3	4	4	5	3	4	4	5	3	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	4	3	1
3	4	4	4	5	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	5	3	3	4	5	3	3	4	5	3	3	3	3
4	4	4	5	4	4	5	4	4	5	3	4	4	5	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4
5	3	5	5	4	4	4	3	5	5	3	3	5	5	5	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	5	4	5
6	5	4	5	4	4	5	5	4	5	3	5	4	5	5	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	4	4	3
7	4	4	4	3	5	5	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4
8	3	4	4	5	4	5	3	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4
9	5	4	5	4	4	4	5	4	5	3	5	4	5	4	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	4	4	3
10	2	4	4	3	4	4	2	4	4	3	2	4	4	4	3	3	4	5	3	3	4	5	3	3	4	5	3	4	4	3
11	5	4	5	5	4	5	5	4	4	3	3	4	3	5	3	5	4	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	4	4
12	4	4	2	2	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4
13	2	2	3	3	3	3	5	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	3	2
14	3	4	3	5	4	5	4	4	4	3	3	4	4	4	3	2	3	3	1	1	1	4	1	1	3	5	5	5	5	2
15	5	4	3	3	5	4	4	3	3	4	5	4	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	4	3

Anexo 4.3 Resultado de la confiabilidad de los instrumentos de recolección de datos

Estadísticas de fiabilidad Motivación intrínseca

Alfa de Cronbach	N de elementos
,780	30

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
VAR00001	111,2300	268,925	,676	,780
VAR00002	111,2300	268,925	,676	,780
VAR00003	111,2300	268,925	,676	,780
VAR00004	111,2300	268,925	,676	,780
VAR00005	111,2300	268,925	,676	,780
VAR00006	111,2300	268,925	,676	,780
VAR00007	111,2300	268,925	,676	,780
VAR00008	111,2300	268,925	,676	,780
VAR00009	111,2300	268,925	,676	,780
VAR00010	111,2300	268,925	,676	,780
VAR00011	111,2300	268,925	,676	,780
VAR00012	111,2300	268,925	,676	,780
VAR00013	111,2300	268,925	,676	,780
VAR00014	111,2300	268,925	,676	,780
VAR00015	111,2300	268,925	,676	,780
VAR00016	111,2300	268,925	,676	,780
VAR00017	111,2300	268,925	,676	,780
VAR00018	111,2300	268,925	,676	,780

VAR00019	111,2300	268,925	,676	,780
VAR00020	111,2300	268,925	,676	,780
VAR00021	111,2300	268,925	,676	,780
VAR00022	111,2300	268,925	,676	,780
VAR00023	111,2300	268,925	,676	,780
VAR00024	111,2300	268,925	,676	,780
VAR00025	111,2300	268,925	,676	,780
VAR00026	111,2300	268,925	,676	,780
VAR00027	111,2300	268,925	,676	,780
VAR00028	111,2300	268,925	,676	,780
VAR00029	111,2300	268,925	,676	,780
VAR00030	111,2300	268,925	,676	,780

Estadísticas de fiabilidad Compromiso organizacional

Alfa de Cronbach	N de elementos
,750	30

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
VAR00001	103,5000	258,925	,686	,750
VAR00002	103,5000	258,925	,686	,750
VAR00003	103,5000	258,925	,686	,750
VAR00004	103,5000	258,925	,686	,750
VAR00005	103,5000	258,925	,686	,750
VAR00006	103,5000	258,925	,686	,750
VAR00007	103,5000	258,925	,686	,750
VAR00008	103,5000	258,925	,686	,750
VAR00009	103,5000	258,925	,686	,750

VAR00010	103,5000	258,925	,686	,750
VAR00011	103,5000	258,925	,686	,750
VAR00012	103,5000	258,925	,686	,750
VAR00013	103,5000	258,925	,686	,750
VAR00014	103,5000	258,925	,686	,750
VAR00015	103,5000	258,925	,686	,750
VAR00016	103,5000	258,925	,686	,750
VAR00017	103,5000	258,925	,686	,750
VAR00018	103,5000	258,925	,686	,750
VAR00019	103,5000	258,925	,686	,750
VAR00020	103,5000	258,925	,686	,750
VAR00021	103,5000	258,925	,686	,750
VAR00022	103,5000	258,925	,686	,750
VAR00023	103,5000	258,925	,686	,750
VAR00024	103,5000	258,925	,686	,750
VAR00025	103,5000	258,925	,686	,750
VAR00026	103,5000	258,925	,686	,750
VAR00027	103,5000	258,925	,686	,750
VAR00028	103,5000	258,925	,686	,750
VAR00029	103,5000	258,925	,686	,750
VAR00030	103,5000	258,925	,686	,750

Anexo 5. Base de Datos de Resultados Estadísticos de la variable motivación intrínseca

	A motivación					Reg. externa					Reg. introyectada					Reg. ident					Reg. Intrínseca									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30
1	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
2	4	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	5	4	5	4	5	4	3	5	3	4	4
3	4	4	3	3	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4
5	4	3	4	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4
6	4	3	4	3	4	5	4	5	3	4	4	5	3	4	4	5	3	4	4	5	4	3	4	4	5	4	3	4	5	5
7	4	3	3	4	3	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	4	3	4	3
8	4	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4
9	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4
10	4	4	3	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	4	3	4	3	4	4	3	3	4	4
11	4	4	3	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	3	4
12	4	4	3	4	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	4	4
13	3	5	4	5	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3
14	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
15	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	4	5	4	5
16	5	4	3	4	5	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	5	5	5	4
17	4	5	4	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	5	3	4	3	4	3	4	3	4
18	4	4	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4
19	4	5	3	3	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	3	3	3	4	3	3	3	3	4
20	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	3	4
21	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3
22	5	4	5	5	5	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4
23	3	3	4	3	3	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	4	3	4	3	4	4	3	3
24	3	3	4	3	2	2	2	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	3	3
25	4	3	4	3	4	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3

Base de Datos de Resultados Estadísticos de la variable compromiso organizacional

	Continuidad							Afectivo							Normativo																
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	
1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4		
2	4	5	4	2	4	4	3	4	3	4	3	5	3	3	2	5	3	4	2	5	4	5	4	5	4	3	5	3	4	4	
3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	4	3	4	3	3	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	
4	3	4	4	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	
5	4	3	4	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	4	4	3	4	
6	4	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	3	4	4	5	4	3	4	5	5	
7	4	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	4	3	
8	4	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	
9	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	3	
10	4	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	3	4	3	4	4	3	3	4	4	
11	4	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	3	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	3	4
12	3	4	3	3	4	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	4	4	
13	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3
14	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
15	4	5	5	4	5	4	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5
16	4	4	5	5	5	4	3	5	4	5	3	4	4	4	5	4	3	5	5	4	4	5	4	4	4	5	5	5	5	4	
17	3	3	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	4	5	3	4	3	4	3	4	3	
18	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	4	4	
19	5	5	5	2	5	5	5	5	3	5	5	5	3	3	2	5	5	5	2	5	4	5	3	3	3	4	3	3	3	4	
20	3	4	4	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	3	4	
21	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	
22	5	4	5	5	4	5	5	5	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	4	5	4	5	4	4	
23	4	3	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	4	3	4	4	3	3	
24	4	4	2	3	3	4	3	2	4	3	3	4	4	4	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	4	4	4	4	3	3	
25	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	

Anexo 6. Índice de similitud del programa de Turnitin

turnitin.com/dv?s=1&o=1519747682&u=1

Desactivar au Iniciar video Seguridad Participantes 17 Votaciones Nueva función Reanudar func Anotar Control remoto Más

B21 - TECNICAS E INSTRUMENT... Calidad de servicio e imagen corporativa... Roadmap Trabajo 6 de 10

Originality GradeMark PeerMark VI-3RA_PRUEBA_TURNITIN_ turnitin 24% --

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

Compromiso organizacional y motivación intrínseca en los trabajadores de la empresa de servicios industriales Multiservis FVR EIRL, Los Olivos, 2020.

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN

AUTOR:
Br. Rodríguez Santa Cruz, Juana Estela (ORCID: 0000-0002-6111-8104)

ASESOR:

Resumen de Coincidencias

ACTUALMENTE VIENDO FUENTES ESTÁNDAR

EN Ver fuentes en inglés (Beta)

COINCIDENCIAS	Porcentaje
1 repositorio.ucv.edu.pe fuente de Internet	12%
2 Entregado a Universidad... Trabajo de estudiante	3%
3 Entregado a Universidad... Trabajo de estudiante	2%
4 recursosbiblio.uri.edu.gt fuente de Internet	1%
5 repositorio.une.edu.pe fuente de Internet	1%
6 Entregado a Universidad... Trabajo de estudiante	1%

PÁGINA: 1 DE 34


14:53 27/02/2021


Anexo 7. Evidencia de validación de instrumentos por expertos

← SOLICITO APOYO PARA VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO (CUESTIONARIO) 📎 2 ✓ 📄

E Estela Rodríguez Santa Cruz
Muchas gracias. Saludos cordiales, Estela Rodríguez Santa Cruz Mar 16/03/2021 17:53

A AGLIBERTO CESAR CIFUENTES LA ROSA <acifientes@ucv.edu.pe>
Mar 16/03/2021 17:34 ↶ ↷ → ...
Para: Usted

 DOCUMENTO VALIDACION I...
99 KB

 **Dr. César Cifuentes La Rosa** | DTC
EP de Administración | **Campus San Juan de Lurigancho**
T. +51(1)2024342 Anx. 8118

...

Anexo 8. Autorización de aplicación del instrumento



MULTI SERVIS FVR E.I.R.L.

R.U.C. 20336546185

REALIZAMOS SERVICIOS DE MANTENIMIENTO DE SILOS DE MATERIA PRIMA, CISTERNAS, TANQUES INDUSTRIALES, LIMPIEZA, FUMIGACIÓN, DESINFECCIÓN, PINTURA, FABRICACIÓN DE ESTRUCTURAS METÁLICAS, OBRAS CIVILES Y OTROS SERVICIOS EN GENERAL, TRANSPORTE DE CARGA PESADA Y ALQUILER DE MAQUINARIAS, PLATAFORMA ARTICULADA, MANLIF 12, 15, 20 Mts.



Lima, 01 febrero del 2021

Señores

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Presente. -

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

Estimados señores:

Por medio de la presente, reciban un cordial saludo, y al mismo tiempo comunicarle que se ha autorizado a la señorita Br. **RODRIGUEZ SANTA CRUZ JUANA ESTELA**, identificada con DNI N° 48463765, para que pueda aplicar en nuestra empresa, los instrumentos de evaluación correspondiente a la investigación titulada: "Motivación intrínseca y Compromiso Organizacional en la empresa MULTI SERVIS FVR E.I.R.L Los Olivos 2020".

Siendo propicia la oportunidad, le saluda atentamente;

MULTISERVIS FVR E.I.R.L.
ROBERTO ALVARO VALDIVIA
GERENTE GENERAL

📍 Calle Manuel Ramirez 170 Urb. Carlos Cueto Fernandini
Los Olivos - Lima
✉ E-mail: multiservisfvr@hotmail.com

☎ Telf.: 942-692-348 / 996 348 590
📠 Oficina: 521-7876



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, RODRIGUEZ SANTA CRUZ JUANA ESTELA estudiante de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA ESTE, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Motivación intrínseca y compromiso organizacional en los trabajadores de la empresa de servicios industriales Multiservis FVR EIRL, Los Olivos, 2020.", 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
RODRIGUEZ SANTA CRUZ JUANA ESTELA DNI: 48463765 ORCID 0000-0002-6111-8104	Firmado digitalmente por: JESANTAS el 07-05-2021 00:06:30

Código documento Trilce: INV - 0171842