



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

**“Motivación laboral y su relación con el compromiso organizacional de los colaboradores de la empresa Macga SAC. Cajamarca – 2021”.**

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:  
LICENCIADA EN ADMINISTRACION**

**AUTORES:**

Br. Fernández Ramos, Karla Vanessa (ORCID: 0000-0001-9425-6709)

Br. Rojas Becerra, Elizabeth Milagros (ORCID: 0000-0002-6727-9144)

**ASESOR:**

Mg. Paredes Alvarado, José Edmundo (ORCID:0000-0002-9918-4801)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Gestión de organización

Trujillo-Perú

2021

## **DEDICATORIA**

A Dios que es nuestro guía y guardián en cada etapa de nuestras vidas, y a nuestras familias que son nuestro apoyo incondicional.

## **AGRADECIMIENTO**

A nuestros padres por habernos brindado la oportunidad de culminar nuestros estudios universitarios.

## Índice

DEDICATORIA.....	ii
AGRADECIMIENTO.....	iii
Índice de tablas .....	v
Índice de Gráficos .....	vii
Resumen.....	viii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEORICO.....	4
Bases teóricas.....	8
III. METODOLOGIA.....	15
3.1. Tipo y diseño de la Investigación .....	15
3.2. Variables y operacionalización.....	16
Variables .....	16
3.3. Población (criterios de selección), muestra y muestreo .....	17
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	18
Confiabilidad de los instrumentos .....	19
3.5. Procedimientos. ....	20
3.7. Aspectos éticos.....	21
IV. RESULTADOS:.....	22
Discusión.....	34
Recomendaciones.....	39
Referencias .....	40

## Índice de tablas

Tabla 1 Trabajadores de la empresa Macga Sac.....	17
Tabla 2 Fiabilidad de la Motivación Laboral .....	19
Tabla 3 Fiabilidad del Compromiso organizacional .....	19
Tabla 4 Datos de los expertos para el cuestionario de motivación.....	20
Tabla 5 Datos de los expertos para el cuestionario de compromiso organizacional	20
Tabla 6 Motivación de los colaboradores de la empresa Macga SAC.Cajamarca -2021 .....	22
Tabla 7 Dimensión-Motivación intrínseca de los colaboradores de la empresa Macga SAC. Cajamarca – 2021.....	23
Tabla 8 Motivación extrínseca de los colaboradores de empresa Macga SAC. Cajamarca – 2021.....	24
Tabla 9 Motivación Trascendental de los colaboradores de la empresa Macga SAC. Cajamarca -2021.....	25
Tabla 10 Compromiso organizacional de los colaboradores de la empresa Macga SAC. Cajamarca -2021.....	26
Tabla 11 Dimensión afectiva de los colaboradores de la empresa Macga SAC.Cajamarca -2021. ....	27
Tabla 12 Dimensión continua de los colaboradores de la empresa Macga SAC. Cajamarca -2021.....	28
Tabla 13 Dimensión normativa de los colaboradores de la empresa Macga SAC. Cajamarca -2021.....	29
Tabla 14 Correlación entre motivación laboral y el compromiso organizacional de los colaboradores de la empresa Macga SAC. Cajamarca-2021. ....	30
Tabla 15 Correlación entre la motivación laboral con la dimensión afectiva de los colaboradores de la empresa Macga SAC. Cajamarca-2021. ....	31
Tabla 16 Correlación entre la motivación laboral y la dimensión Continua de los colaboradores de la empresa Macga SAC. Cajamarca-2021. ....	32

Tabla 17 Correlación que existe entre la motivación laboral con la dimensión normativa de los colaboradores de la empresa Macga SAC. Cajamarca-2021..... 33

## Índice de Gráficos

Gráfico 1 Motivación de los colaboradores de la empresa Macga Sac- Cajamarca - 2021 .....	22
Gráfico 2 Motivación intrínseca de los colaboradores de la empresa Macga Sac- Cajamarca -2021 .....	23
Gráfico 3 Motivación extrínseca de los colaboradores de la empresa Macga Sac- Cajamarca -2021.....	24
Gráfico 4 Motivación Trascendental de los colaboradores de la empresa Macga Sac- Cajamarca -2021.....	25
Gráfico 5 Compromiso organizacional de los colaboradores de la empresa Macga Sac- Cajamarca -2021 .....	26
Gráfico 6 Dimensión afectiva de los colaboradores de la empresa Macga Sac- Cajamarca -2021.....	27
Gráfico 7 Dimensión continua de los colaboradores de la empresa Macga Sac- Cajamarca -2021.....	28
Gráfico 8 Dimensión normativa de los colaboradores de la empresa Macga Sac- Cajamarca -2021.....	29

## Resumen

El objetivo general de la investigación fue determinar la relación que existe entre motivación laboral y el compromiso organizacional de los colaboradores de la empresa Macga SAC. Cajamarca – 2021.

La presente investigación fue de tipo aplicada, el diseño utilizado fue no experimental, transversal, cuantitativo, la población de estudio estuvo conformada por 24 colaboradores, la técnica utilizada fue la encuesta, el instrumento el cuestionario tipo Likert, con respecto a la motivación laboral estuvo conformada por 15 preguntas y desempeño laboral de 18 preguntas.

Respecto a la comprobación de hipótesis se observó en la tabla 16 un valor de coeficiente de Spearman (0.801), representado este resultado como una correlación positiva alta, con una significancia estadística de  $p=0.000$  y siendo este menor al nivel propuesto de 0.01, podemos decir que se rechazó la hipótesis nula y se aceptó la hipótesis alterna; así concluyendo que existió una relación entre motivación laboral y el compromiso organizacional de los colaboradores de la empresa Macga SAC. Cajamarca – 2021.

Palabras claves: Motivación laboral, compromiso organizacional, correlación.



## Abstract

The general objective of the research was to determine the relationship that exists between work motivation and the organizational commitment of the collaborators of the company "Macga SAC" of Cajamarca, in the year 2021.

This present investigation is of an applied type, the design used was non-experimental, cross-sectional and quantitative; the study population consisted of 24 collaborators; in turn, the technique used was the survey, using the Likert-type questionnaire as an instrument; with regard to motivation, it was made up of 15 questions and a job performance of 18 questions.

Regarding the hypothesis testing, it is observed in table 14, a Spearman coefficient value (0.801), this result being represented as a high positive correlation, with a statistical significance of  $p = 0.000$  and this being less than the proposed level of 0.01 , we can say that the null hypothesis is rejected and the alternative hypothesis is accepted, concluding that there is a relationship between work motivation and the organizational commitment of the collaborators of the company "Macga SAC" of Cajamarca, in the year 2021.

Keywords: Work motivation, organizational commitment and correlation.

## **I. INTRODUCCIÓN**

En el año 2020 el COVID-19 provocó una crisis sanitaria mundial y ocasionó una amenaza económica internacional. El cierre global de industrias y empresas, con la misión de limitar la propagación del virus, creó una serie de desafíos que son fundamentales y únicos para los empleadores y colaboradores a nivel mundial (Kniffin et al., 2020).

Prochazka mostró cómo afectó la pandemia al trabajo, al desempeño laboral, las emociones y actitudes en cuatro países europeos. Países de República Checa, Alemania, Italia y Eslovaquia, brindaron información sobre la evolución de carga laboral, ingresos, las dificultades ocupacionales, compromiso organizacional, desempeño de las tareas (Prochazka et al., 2020).

Según Andina (2020), el 72% de ejecutivos manifestaron su incertidumbre en lo referente a los cambios que sufrirán los clientes, el 66% de ejecutivos no saben cuáles serán los cambios de comportamiento que sus colaboradores tendrán frente a la “nueva normalidad”, según una encuesta realizada a 150 directivos de empresas de 7 países por la consultora Olivia.

A medida que la covid19 se extendió por todo el mundo, los hábitos y comportamientos de las empresas y sus empleados han cambiado significativamente, como también de sus clientes, evidenciando preocupaciones por los estados financieros de las compañías, incertidumbre de los escenarios laborales, y los cambios de prioridades que tendrán los clientes en la manera de consumir (Andina, 2020).

A nivel nacional la Agencia peruana de noticias Andina (2021), según el estudio Global Talent Trends 2021 desarrollado por la consultora Mercer que contiene información y perspectivas sobre empresas peruanas líderes, recalcó la necesidad de energizar la experiencia del empleado. Para garantizar una mayor motivación y productividad de los equipos, la flexibilización del trabajo y el bienestar son elementos fundamentales, según el 33 % de los encuestado.

Una gran transformación sufrió la dinámica de trabajo en la pandemia, los empresarios se vieron forzados por la situación a implantar procedimientos y formatos para poder continuar con las operaciones, manteniéndolos de manera permanente ya que se obtuvieron buenos resultados.

En el escenario actual, las organizaciones necesitan implementar mecanismos que puedan abordar el bienestar y motivación de los empleados, así como la productividad, I CEO de Mercer Perú, Gabriel Regalado (Andina, 2021).

También el Diario Gestión (2017), entrevistó a las Gerente de Gestión Humana de BDO Perú Pamela Díaz, sobre por qué las empresas peruanas pierden 30% empleados cada año, indicando factores como la existencia de una falta de motivación y el mal clima laboral. Los empleados necesitan sentirse en un buen ambiente de trabajo para crear un sentido de pertenencia, teniendo como buenas opciones los reconocimientos e incentivos, que no tienen que ser indispensablemente monetarios, pudiendo brindar un reconocimiento de acuerdo a cada persona.

La empresa Macga SAC motiva al personal mediante incentivos económicos y no económicos, pero estos incentivos no son distribuidos en todas las áreas, solo en algunas como es el área de ventas, en lo referente a capacitaciones éstas son realizadas mayormente una vez al mes, y van dirigidas en su mayoría para el área de ventas, anfitriónaje, almacén y supervisores, en lo concerniente a los reclamos de los clientes la empresa cuenta con libro de reclamaciones virtual y físico siendo la mayoría de reclamos por facturación, internet, cable, cobros de más entre otros y no por la atención brindada por el personal. Se observó que algunos trabajadores son muy puntuales en el trabajo, y además trabajan horas extras aun sabiendo que estas horas no son retribuidas. Por otro lado, en el caso de la empresa Macga SAC se desconoce la relación entre las variables.

Por todo lo mencionado anteriormente, se planteó el problema:

¿Cuál es la relación que existe entre la motivación laboral y el compromiso organizacional de los colaboradores de la empresa Macga SAC? Cajamarca – 2021?

Esta investigación se justifica en bases teóricas porque contribuirá en el incremento del conocimiento sobre el tema a investigar, así mismo servirá como antecedente para futuras investigaciones.

La justificación práctica porque dio a conocer los resultados entre ambas variables, proponiendo recomendaciones que permitirá una mejora en la empresa.

Justificación social ya que permitirá que los trabajadores tengan un mayor compromiso organizacional empresa, pudiendo de esta manera atraer más clientes y por ende generar un mayor número de puestos laborales para la sociedad.

Esta investigación estuvo metodológicamente justificada porque se utilizó los dos instrumentos debidamente validados, para ambas variables, se pudo recolectar información auténtica, la cual ayudó a tener resultados que son beneficiosos para la investigación.

La investigación reveló los principales problemas de motivación laboral encontrados en los colaboradores de Macga SAC que impide un compromiso organizacional con la misma.

El objetivo principal es determinar la relación entre motivación laboral y el compromiso organizacional de los colaboradores de la empresa Macga SAC. Cajamarca – 2021 y como objetivos secundarios tenemos los siguientes:

Determinar la relación entre la motivación laboral y la dimensión afectiva de los colaboradores de la empresa Macga SAC. Cajamarca – 2021.

Determinar la relación entre la motivación laboral y la dimensión Continua de los colaboradores de la empresa Macga SAC. Cajamarca – 2021.

Determinar la relación entre la motivación laboral y la dimensión normativa de los colaboradores de la empresa Macga SAC. Cajamarca – 2021.

Asimismo, se formuló la hipótesis:

Existe relación entre la motivación laboral y el compromiso organizacional de los colaboradores de la empresa Macga SAC. Cajamarca – 2021.

## II. MARCO TEORICO

André Lanier. (2020), indicó que el propósito que tuvo el estudio fue describir e identificar el 9-1-1 compromiso organizacional del tele comunicador basado en las categorías de liderazgo del PSAP. Realizando un estudio no experimental, cuantitativa, descriptiva y correlacional, con un total de 81 tele comunicadores, con una encuesta en línea. Se utilizaron cuestionarios para medir las variables, El estudio tienen implicaciones para el cambio social ya que proporcionó datos para que los administradores de PSAP puedan mejorar la formación de liderazgo y los criterios de selección de un futuro liderazgo. Al poner en práctica los resultados obtenidos proporcionó un incremento de líderes afectivos.

Hanaysha y Majid (2018), en su artículo investigó el efecto de la motivación de los colaboradores en la productividad y la organización. Los datos se recopilaban mediante una encuesta en línea de 242 colaboradores de universidades públicas del norte de Malasia. Se empleó modelos ecuacionales estructurales para poder generar los resultados. Los resultados mostraron que la motivación tiene un efecto positivo significativo en la productividad de sus colaboradores. Asimismo, la motivación de los mismos sobre el compromiso organizacional es positiva y estadísticamente significativa.

También los resultados que se obtuvieron indicaron que existió un efecto positivo significativo del compromiso organizacional en la productividad. Para que se formulen políticas en lo concerniente al sector educación los resultados obtenidos tienen una extrema importancia.

Conde (2019), realizó la investigación: "*La motivación y su relación con el desempeño laboral en la empresa Envatub1 s.a. de la provincia de Pichincha*", en la escuela de pregrado de la Pontificia Universidad Católica del Ecuador, Ambato, Ecuador, señala que:

El objetivo general de la investigación fue el análisis de la relación entre las dos variables, existiendo en la empresa factores motivacionales externos e internos que

son inadecuados afectando así a la organización los cuales son: la poca tolerancia, el fracaso, la desconfianza, entre otros.

Entrelazándose problemas con el desempeño laboral como: productividad baja, bajo reconocimiento, entre otros. El estudio empleado fue cuantitativo, fue no experimental con corte transversal. En lo referente a la motivación señalan que los colaboradores mantienen necesidades de seguridad y protección, autorrealización y autoestima en rango medio, en tanto las necesidades de pertenencia y sociales indican un rango bajo. Los trabajadores presentaron un rango alto en el referente en competencias de la excelencia del trabajo y en las competencias del trabajo un rango medio, en equipo y el liderazgo, todo ello en lo que respecta al desempeño laboral.

Tello (2018), realizó la investigación: “*Relación del Compromiso Organizacional con la Satisfacción Laboral en el sector calzado de la Provincia de Tungurahua*”, en la escuela de posgrado de la Universidad Técnica de Ambato, Ambato – Ecuador, señala que:

En lo referente a compromiso organizacional se aplicó un instrumento con 18 preguntas, obteniendo un alfa de Cronbach de 0,886, respecto a la satisfacción laboral se aplicó un instrumento de 26 preguntas, teniendo un alfa de Cronbach de un 0.885. Determinándose que no existió una relación que fuera lineal entre las variables, al contrario de lo que se determina muchas veces en algunos otros estudios.

Se corroboró que puede existir una insatisfacción de los trabajadores con ciertos aspectos del trabajo. Por otra parte, pueden sentirse comprometidos ya que este tiende hacer una actitud hacia la empresa.

Según los resultados el compromiso efectivo es de 65,31%, en tanto el compromiso de continuidad es de 47,6% y el compromiso normativo se sitúa en 51,05%.

Rojas (2019), realizó la investigación: *“Motivación y desempeño laboral de los profesionales de enfermería del servicio de neonatología del Hospital Alberto Sabogal Sologuren, Callao 2018”*, en la escuela de posgrado de la Universidad Cesar Vallejo, Lima, Perú, señala que:

Su objetivo general fue establecer una relación entre las dos variables. Fue de tipo básica, utilizando el método hipotético deductivo, con enfoques cuantitativos y de nivel correlacional.

Se conformó la población de 50 licenciadas, con una muestra de 48. Se utilizaron dos cuestionarios validados profesionalmente y el Alfa de Cronbach fue utilizado para evaluar la fiabilidad.

Las hipótesis fueron comprobadas. Concluyendo la existencia de una correlación que fue positiva y moderada entre desempeño laboral y motivación Intrínseca.

Guerra (2017), realizó la investigación: *“Satisfacción Laboral y Compromiso Organizacional de los Trabajadores de la VII - Dirección Territorial Policial de Lima (DIRTEPOL) 2016”*, en la escuela de posgrado de la Universidad Cesar Vallejo, Lima, Perú, señala que:

El objetivo que tuvo el estudio fue determinar la relación entre las dos variables. La población consta de 90 trabajadores y toma como muestra al total, siendo así una muestra no probabilística censal.

Se usó el método hipotético deductivo, y recopilación de información durante un período de tiempo específico, los resultados se muestran en formato gráfico y de texto.

Concluyendo la presencia de una relación la cual es positiva entre las variables de estudio, encontrando un nivel correlacional alto y un nivel de significancia bilateral.

Amorós y López (2019), realizaron la investigación: “*Motivación laboral y el compromiso organizacional, en los trabajadores administrativos de la universidad nacional de Cajamarca 2019, en la escuela de pregrado de la Universidad Privada Antonio Guillermo Urrelo, Cajamarca, Perú*” concluyó que:

Esta investigación tuvo como fin establecer la relación entre las dos variables. Siendo de diseño descriptivo- correlacional y de carácter no experimental.

Su población se constituyó con 300 trabajadores, con una muestra de 121, obteniendo como resultados 87% un nivel alto, 13% en nivel medio en la motivación laboral, no encontrándose ningún trabajador en el nivel bajo, por otro lado, en lo referente a compromiso organizacional, tiene 70 % de nivel alto y un 30% un nivel medio, no se encontró ningún colaborador en el nivel bajo. Concluyendo que cuando se realizó el análisis descriptivo bivariado, se obtuvo como resultado la existencia de una relación entre el compromiso afectivo y el factor motivacional, habiendo una menor asociación entre el compromiso de continuidad y el factor higiene.

Huamán y Lezama (2019), realizaron la investigación: “*Nivel de compromiso organizacional de los colaboradores de la empresa quesos Chugur SRL, Cajamarca 2019*”, en la escuela de pregrado de la Universidad Privada Antonio Guillermo Urrelo, Cajamarca, Perú concluye lo siguiente:

El objetivo central en este estudio fue establecer el nivel de compromiso de la organización para proponer alternativas y estrategias para mejorar el compromiso de los empleados. No se formuló hipótesis ya que la investigación fue descriptiva, midiendo de manera independiente la variable.

Fue básica, de diseño no experimental con tipo transaccional, utilizando la encuesta como una técnica para la recopilación de información y el cuestionario como instrumento, el cual consta de 28 preguntas.

Concluyendo que el porcentaje de compromiso fue de 80.46%, indicando un nivel alto, también en las tres dimensiones indican un porcentaje mayor al 50%, el compromiso normativo fue el más destacado.



## **Bases teóricas**

La Motivación, Berardi (2016) sostiene que la motivación es una acción externa e interna que permite a los colaboradores reaccionar o comportarse de diferentes maneras ante eventualidades. (p. 78).

Hay varias opiniones de los autores para definir este concepto: (Barrios, 2018) en su trabajo, Orígenes, conceptos y teorías de la motivación laboral, afirma que la motivación laboral se entiende por trabajo como la disposición a ejercer un alto nivel de esfuerzo. El avance hacia los objetivos organizacionales está condicionado por la satisfacción de determinadas necesidades individuales.

El estado interior de uno se entiende por la necesidad de hacer más atractivos determinados comportamientos.

La motivación es también la capacidad de defender los valores de una empresa o firma que conduce a un excelente desempeño en el trabajo.

En este sentido, la motivación laboral se da cuando se cumplen las necesidades y expectativas de los colaboradores. Para facilitar esto, se deben tener en cuenta variables como la especificidad del empleado, la edad, el sexo, la situación laboral y el nivel social (Uriarte, J. 2020).

Teoría de dos factores de Frederick Herzberg (1971), citado por Ataliç, H., Can, A., y Cantürk, N. (2016) contiene dos factores de la motivación, los cuales son de higiene y motivadores. Esta teoría expone aquellos elementos que incentivan a los colaboradores a poder encontrar sus deseos individuales y necesidades. Se llama "higiene" el factor de insatisfacción y "motivadores" el factor de satisfacción.

Los factores de higiene tienen relación con la organización. Como también los procedimientos, políticas, seguridad laboral y el salario. La insatisfacción surge cuando estos elementos no están presentes en el ambiente de trabajo. Sintetizan las necesidades básicas que necesitan ser satisfechas y que los empleados esperaban.

La satisfacción es determinada por los factores motivadores. El reconocimiento, logro, el crecimiento personal y la responsabilidad son los factores intrínsecos que tienden a motivar a los empleados para un mejor desempeño.

Respecto a la primera dimensión de la motivación que es los factores intrínsecos, Chiavenato (2014) define que los aspectos de este tipo de satisfacción incluyen: El resultado: el trabajador necesita tener un concepto claro del resultado porque es el resultado del trabajo. Premios: los empleados deben ser bendecidos y honrados por sus superiores por sus logros. Del mismo modo, la satisfacción laboral: debe ser significativo, interesante e inspirador para que los trabajadores reconozcan y motiven su potencial. Del mismo modo, Responsabilidad: los empleados son responsables de su trabajo. Los gerentes deben reducir la supervisión debido a lo que necesitan para otorgarles el poder del deber, pero aún deben seguir participando. Finalmente, crecimiento: las empresas deben ofrecer oportunidades de crecimiento y progreso para que sus empleados estén motivados y desarrollen su trabajo de la mejor manera.

En este sentido, es imperativo que los trabajadores tengan una motivación constante, y la gerencia debe monitorear y administrar constantemente su trabajo, para que la mayor parte de la responsabilidad recaiga en el gerente. Al trabajar bajo presión, pero a sabiendas, para lograrlo, los gerentes deben reconocer, elogiar o recompensar los logros sobresalientes de cada persona.

Por su parte, Fishman (2014) señala que la motivación intrínseca es más favorable que la motivación extrínseca porque contribuye en la creatividad, el aprendizaje y en las relaciones interpersonales duraderas.

También nos dice que la motivación intrínseca, es aquella que nace de nuestra voluntad, anhelos y gustos personales, mientras que la motivación extrínseca es aquella que viene de afuera, es decir, externa a la actividad misma. Y que existen seis motivadores que son intrínsecos: sentido de competencia, autonomía, aprendizaje, novedad, relación y trascendencia; los que se vinculan directamente con lo que a las personas nos motiva a realizar y no buscando el resultado de la actividad, sino también por la realización de la actividad en sí misma.

Respecto a la segunda dimensión, Chiavenato (2014), afirma que Herzberg utilizó el término "higiene" o "factores externos" para investigar los aspectos insatisfechos del lugar de trabajo, los aspectos externos o independientes del propio trabajo. Estos están relacionados con otros factores. Compensación, seguridad laboral, políticas organizacionales, condiciones laborales, acuerdos de liderazgo, relaciones entre gerentes, colaboradores y colegas. Si bien estos no son motivadores para los colaboradores, su inexistencia o aplicación es inapropiada, ya que los aspectos de limpieza pueden ser motivo de alta satisfacción. Estos aspectos incluyen: Por un lado, las políticas y políticas de gestión empresarial: no deben ser demasiado estrictas, pero deben ser justas y claras, además de tener en cuenta la flexibilidad horaria, la normativa unificada de campo, las siestas, festivos, etc. Por otro lado, un beneficio adicional: los empleados deben contar con un plan de salud, patrocinar a sus familias y apoyar eventos a sus empleados.

Asimismo, las relaciones interpersonales: las interacciones entre los colaboradores y sus compañeros, superiores y subordinados deben ser tomadas en cuenta y completadas y aceptables. No debe haber evidencia de conflicto o humillación. Asimismo, se deben garantizar las condiciones de trabajo.

Los grupos de trabajo seguros, limpios e higiénicos deben estar actualizados y mantenerse en buenas condiciones.

Finalmente, el salario: proporcional y cauteloso. Además, debe ser justo e implacable para todos en la empresa y en el campo. Todos los empleados encontrarán que vale más de lo que obtienen. Como resultado, los salarios rara vez se consideran un aspecto positivo.

La higiene se refiere a un conjunto de aspectos básicos que se deben considerar, no solo la limpieza y el lavado, sino también la comodidad en el lugar de trabajo, uno de los cuales es el salario. Como aspecto que suele generar descontento en todas las empresas. Por lo tanto, el éxito y la producción de la organización dependen de sus empleados, y es aconsejable que la empresa garantice la satisfacción de los empleados.

Por su parte, Fischman (2014) compara motivos extrínsecos con beneficios, condecoraciones, diferenciaciones, certificaciones o castigos. Este tipo de motivación no ha resultado idónea para el trabajo de quienes la realizan, pero sirve a la motivación intrínseca.

En tanto, Fischman (2014) afirma que los motivadores extrínsecos, nos plantea el autor, que los podemos identificar cuando las personas llevan a cabo una actividad solamente como un medio para alcanzar un fin, es decir, cuando les interesa a las personas las consecuencias de hacer algo. Nos menciona los siguientes motivadores extrínsecos: reconocimiento, premios, incentivos, bonos, diplomas, evaluaciones, fechas límites, castigo, entre otros.

Este proceso de certificación requiere una consulta cuidadosa con los trabajadores que desean obtener la certificación para que la certificación sea personalizada y se difunda a cada trabajador.

Respecto a la tercera dimensión, la motivación trascendental, Chiavenato (2014) afirma que el origen de este motivo trasciende al hombre. Lo que promueve y activa la energía de un individuo generalmente no es un deber (intrínseco) ni lo que tiene u obtiene (externamente) en primer lugar, sino que generalmente ayuda y daña a los demás. El aporte parece superarlo, pues es más importante de lo que pueda ganar.

Fischman (2014) indicó que: La motivación trascendental satisface las necesidades de los demás, pero no los caprichos de los demás, por lo que uno puede ser muy trascendente y a la vez muy exigente.

En lo referente a la segunda variable Meyer y Allen (1991) conceptualiza el compromiso organizacional como un estado psicológico el cual define la relación entre un individuo y la institución y tiene resultados para la decisión de dejar o continuar en la institución. Ante esto, el autor ha creado un modelo tridimensional de las tres dimensiones o componentes del compromiso: emocional, continuo, normativo. Las cuales se dan de diferentes formas según los grupos de trabajo, supervisores, profesiones y sindicatos involucrados.

Meyer y Allen (1991) A través de los de estudios relacionados sobre participación organizacional analizaron un modelo tridimensional de participación que puede distinguir entre participación continua, participación emocional y regulación. (P.23).

García (2014, cita a Robbins, 2010), dice que la definición del compromiso en una organización es una condición en la que los empleados se identifican con una institución en especial, con sus metas y el deseo de seguir siendo parte de esta organización. (p.6).

Acciones planificadas por una organización creada por el gerente, para hacerla efectiva gracias a acciones previamente planificadas con la ayuda de las ciencias del comportamiento y del conocimiento.

García (2014, cita a Arias, 1998) dice que una organización que determina al compromiso como la fuerza de personalización, es representada por la aceptación de las creencias y aprobación de los valores organizacionales y metas. (P.6).

García (2014, cita a Chiavenato, 2010) el compromiso de la organización es el objetivo de las sensaciones y el entendimiento pasado y presente de la organización, así como el entendimiento y el compartir de la organización por todos los participantes. (P.6).

Navarro, García y Casiano (2017) señalan la importancia del engagement. Los estudios muestran que los empleados con bajos niveles de compromiso tienden a retirarse de la organización, lo que aumenta el costo de contratar empleados. Contratar empleados a tiempo completo no es fácil y depende de los cambios en la visión de la empresa.

En lo que se refiere a la dimensión Afectiva, Meyer y Allen (citado por Gómez de los Ríos, 2018) dicen que esta dimensión está definida como los vínculos emocionales que unen a los individuos con la institución. Además, indicaron que la valoración que realiza el trabajador de los beneficios y el apoyo recibidos por parte de la institución son intervenidos por el desarrollo de tales lazos.

Esta conceptualización supone una interiorización y la aprobación de los valores y las metas que sostiene el trabajador para su organización.

Al decir esto, podemos referirnos al hecho de que la esfera afectiva del trabajador se ve involucrada por el compromiso afectivo,

Al realizar un análisis que sea subjetivo, en base a los afectos y sentimientos que han surgido para la organización por el buen trato que recibió, han logrado conformar paulatinamente un compromiso basado en su experiencia, vivencia e intereses obtenidos que son satisfactorios para él.

Las personas que poseen un alto compromiso afectuoso con la institución pueden ir un paso más allá de su obligación, teniendo como finalidad cumplir los objetivos de la organización, en comparación con aquellas que no lo hacen y su compromiso solo se basa en el sentido de la obligación que tienen con ella o el reconocimiento por los costos y la falta de opciones de abandonarla (Nkhukhu-Orlando et al., 2019).

En lo que se refiere a la dimensión continua, esta inicia de la apreciación que poseen los colaboradores en lo referente a los recursos que han invertido en la organización, tomando en cuenta el desempeño, tiempo, salarios y el miedo a perderlo todo al salir del centro de trabajo. En otros términos, la organización es vista por los colaboradores como una necesidad.

Cabe mencionar que los colaboradores saben del peligro, las ventajas financieras y el costo al dejar o permanecer en la organización (Nassar, 2018).

Gómez (2013, mencionado por Guerra, 2017) muestra la percepción que tiene una persona de los costos (económicos, físicos, psicológicos) y la rara posibilidad de hallar un trabajo si decide retirarse de la organización. (p.5).

Es decir, los trabajadores pierden dinero, tiempo y esfuerzo, y marcharse significa perderlo todo, para que se sientan conectados con el establecimiento. Se dan cuenta de que las oportunidades fuera de la empresa están disminuyendo y se apegan cada vez más a la empresa.

En lo que se refiere a la dimensión normativa Gómez (2013, mencionado por Guerra, 2017) nos dice que esta dimensión se da cuando una persona cree que la lealtad a la organización trae beneficio, y crea un sentido de interacción con la organización. (p, 6).

El Compromiso ofrece sólidos resultados a largo plazo para la organización porque agradece a la institución por brindar una oportunidad o recompensa para ser apreciada por sus empleados.

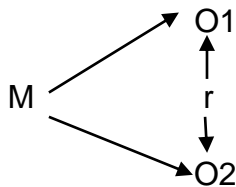
Por otro lado, Arias (2011, mencionado por Guerra, 2017), dice que la regla de compromiso: (obligación), en un sentido moral, ya que se basa en la lealtad a la institución y quizás en la obtención de un beneficio, como algún tipo de recompensa. Por ejemplo, si una institución incurre en el costo de la capacitación, crea un sentido de interacción con la institución. (p.13).

### III. METODOLOGIA

#### 3.1. Tipo y diseño de la Investigación

Esta investigación fue aplicada, pues buscó contrastar la información que existen para ambas variables, en la realidad, está investigación se distinguió porque consideró la finalidad práctica del conocimiento. Teniendo como fin el desarrollo de conocimientos técnicos que pudieron aplicarse de forma inmediata para resolver una situación determinada (Caballero, 2014).

El diseño de la investigación fue No experimental debido a que se midieron ambas variables sin aplicar o manipular el resultado de la estructura original. También es transversal ya que la encuesta se realiza en una sola acción y correlacional porque los estudios intentan relacionar los dos estructos para poder determinar sus interdependencias o si no sus dependencias (Hernández, 2017).



***Dónde:***

M = muestra

O1=Variable de Motivación laboral

O2 =Variable de Compromiso Organizacional

r = Indica la correlación entre dichas variables



### **3.2. Variables y operacionalización.**

Son conocimientos importantes en el estudio porque ayudan a definir algunas de las características de la investigación que son relevantes para el correcto desarrollo de la investigación (Hernández 2017).

#### **Variables**

- ✓ Variable Independiente: Motivación Laboral.
- ✓ Variable Dependiente: Compromiso organizacional.

### 3.3. Población (criterios de selección), muestra y muestreo

El universo o población es una agrupación de individuos de los cuales se obtiene información que es necesaria para el procedimiento del estudio, siendo imposible alcanzar su totalidad (Damián, Andrade, & Torres, 2018).

La población para esta investigación estuvo integrada por 24 colaboradores de las diversas áreas que conforma la empresa Macga SAC. Cajamarca-2021.

**Tabla 1**

*Trabajadores de la empresa Macga Sac*

AREA	CANTIDAD DE COLABORADORES
Administrativa	3
Supervisión	2
Ventas	10
Anfitrionaje	2
Almacén	2
Cala	3
Limpieza	2
TOTAL	24

*Fuente:* Elaboración propia

La muestra de estudio fue muestra censal constituida por 24 colaboradores, esta muestra es considerada censal ya que se consideró al número total de la población por ser una población no numerosa.

Si la población no es grande y todos los miembros pueden ser manejados por la persona que investiga, se emplea el censo, según Parra (2003, p.16).

Se usó el censo poblacional para el muestreo.

Criterios de inclusión: Se define el término inclusión como peculiaridades de un individuo o grupo de personas en un estudio en particular (Arias, Villasís, & Miranda 2016), en esta investigación son las personas que laboran en la misma empresa, y que han expresado su consentimiento para participar del estudio.

Criterios de exclusión: Las cualidades de los miembros que pueden modificar la síntesis del contenido, conduciendo a un mal estudio sin ilegitimidad (Arias, Villasís, & Miranda 2016), en esta investigación, los colaboradores que tengan permiso o vacaciones, pertenecen a este criterio.

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

Son conductos utilizados para conseguir información que ya ha sido obtenida para un estudio (Sánchez, Reyes & Mejía 2018),

Técnica, (Gushiken et al, 2020) en su estudio nos nombra que es un método que permite el estudio de documentos físicos o virtuales, utilizando instrumentos para tal fin y en esta investigación se utilizó dos encuestas, aplicadas a la muestra determinada de 24 colaboradores.

Instrumento, Gushiken, Caffo, & García (2020), nos menciona que también es conocido como análisis de fondo, el cual se concentra en analizar en la estructura del documento la coherencia lógica de las ideas, los argumentos que muestran resultados o logros en cuanto a las dimensiones, factores y estándares y en la investigación se utilizó 2 cuestionarios, uno de motivación laboral y otro de compromiso organizacional, ambos cuestionarios fueron respondidos de acuerdo a las precepciones de los trabajadores.

El instrumento referido a la motivación laboral fue tomado de Rojas 2019, de la tesis: Motivación y desempeño laboral de los profesionales de enfermería del servicio de neonatología del Hospital Alberto Sabogal Sologuren, Callao 2018 UCV.

Se detalla en el anexo 5

El instrumento referido al compromiso organizacional fue tomado de Guerra 2017, de la tesis: Satisfacción Laboral y Compromiso Organizacional de los Trabajadores de la VII - Dirección Territorial Policial de Lima (DIRTEPOL) 2016, Edilberto Guerra López 2017- Guerra 2017 UCV.

Se detalla en el anexo 6

### **Confiabilidad de los instrumentos**

El alfa de Cronbach fue utilizada para analizar la confiabilidad del instrumento, mediante la aplicación de pruebas piloto.

#### **Tabla 2**

*Fiabilidad de la Motivación Laboral*

<b>Estadísticas de fiabilidad</b>	
Alfa de Cronbach	N° elementos
0.787	15

*Fuente: Rojas (2019)*

Se tiene un alfa de Cronbach de 0.787, indicando un respetable grado de confiabilidad.

#### **Tabla 3**

*Fiabilidad del Compromiso organizacional*

<b>Estadísticas de fiabilidad</b>	
Alfa de Cronbach	N° elementos
0,963	18

*Fuente: Guerra (2017)*

Se tiene un alfa de Cronbach de 0.963, indicando un buen grado de confiabilidad.

**Validez:** Los cuestionarios fueron evaluados y aprobados, por docentes profesionales con conocimientos en el tema, dando como resultado:

#### **Tabla 4**

*Datos de los expertos para el cuestionario de motivación*

<b>N°</b>	<b>Grado académico</b>	<b>Apellidos y nombres</b>
1	Magister	Orrillo Huamán, Ricardo
2	Magister	Flores Toledo, Luz Aurora
3	Magister	Córdova Sotomayor, Daniel

*Fuente:* Rojas (2019)

#### **Tabla 5**

*Datos de los expertos para el cuestionario de compromiso organizacional*

<b>N°</b>	<b>Grado académico</b>	<b>Apellidos y nombres</b>
1	Doctor	Díaz Dumont, Jorge Rafael
2	Doctor	Ledesma Cuadros, Mildred Jénica
3	Doctor	Carranza Haro, Luis Ronar

*Fuente:* Guerra (2017)

### **3.5. Procedimientos.**

Primero se solicitó la autorización con los documentos respectivos al jefe de tienda de la empresa, para realizar la investigación y aplicar encuestas, posteriormente se recopiló información de fuentes para la construcción del marco conceptual y la metodología del estudio.

Se prosiguió a la elección de las encuestas, para luego ser aplicadas de manera presencial, recolectando así los datos e información requeridos para el posterior análisis, después procesamos la información y los datos en el programa SPSS 26, presentado los resultados que obtuvimos en tablas y gráficos y finalmente en un informe final.

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

Concluida la recolección de información, se procesó y analizó los datos en el programa estadístico SPSS 26, presentando así los resultados que se obtuvieron en gráficos y tablas.

La hipótesis formulada fue comprobada utilizando la Correlación Spearman.

Las conclusiones formuladas en la investigación se realizaron según los resultados que se obtuvieron con relación a los objetivos, el problema de investigación e hipótesis, para así poder dar respuestas a las interrogantes de la investigación.

### **3.7. Aspectos éticos.**

Se consideraron aspectos éticos tales como:

Se solicitó la autorización correspondiente a la empresa para realizar la investigación.

La participación de los trabajadores fue voluntaria, manteniendo la identidad anónima de cada trabajador, respecto a los datos y respuestas obtenidas.

Durante la duración del proceso se mantuvo el respeto para los evaluados.

Los datos obtenidos fueron utilizados únicamente para fines de la investigación.

Se respetó la propiedad intelectual, como también los derechos de autor, ya que la información de otros autores fue citada correctamente, según las normas que establece la Universidad.

No hubo manipulación de los resultados.

#### IV. RESULTADOS:

**Tabla 6**

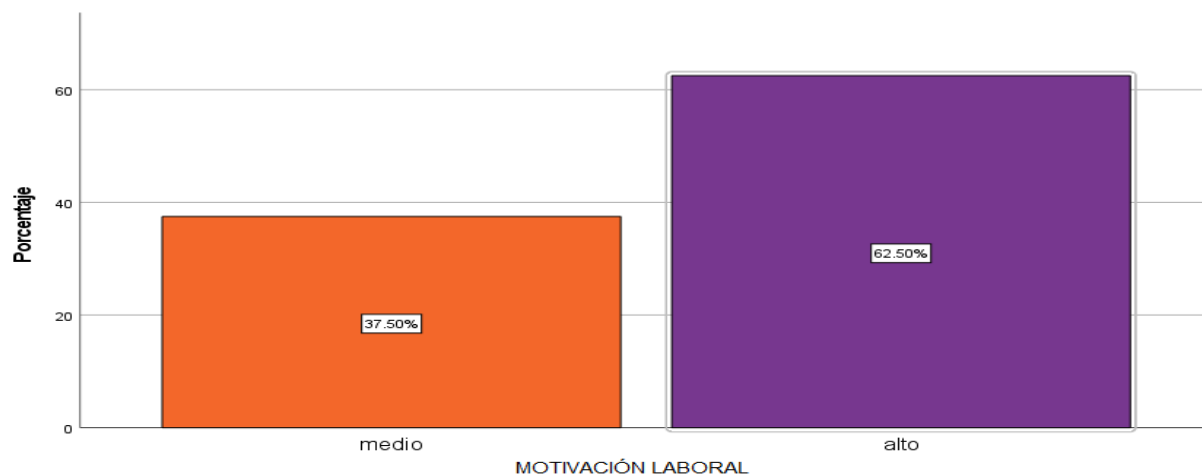
*Motivación de los colaboradores de la empresa Macga SAC. Cajamarca -2021*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Medio	9	37.5	37.5	37.5
	Alto	15	62.5	62.5	100.0
	Total	24	100.0	100.0	

*Fuente:* Elaboración Propia

**Gráfico 1**

*Motivación de los colaboradores de la empresa Macga SAC. Cajamarca -2021*



*Fuente:* Elaboración Propia

Se observa que la motivación se encontró en un 37.50% en un nivel medio, 62.50% alto.

**Tabla 7**

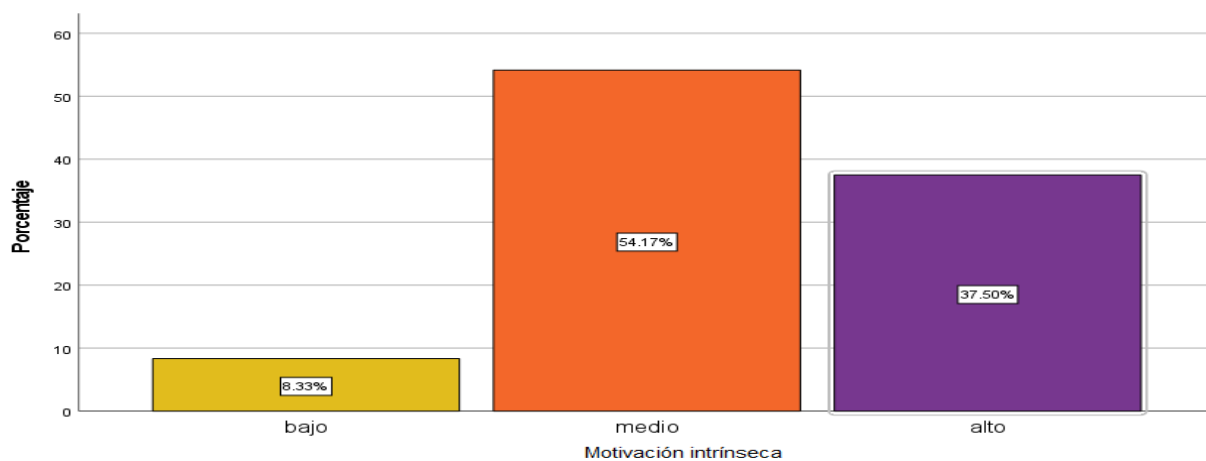
*Dimensión-Motivación intrínseca de los colaboradores de la empresa Macga SAC. Cajamarca – 2021.*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	2	8.3	8.3	8.3
	Medio	13	54.2	54.2	62.5
	Alto	9	37.5	37.5	100.0
	Total	24	100.0	100.0	

*Fuente:* Elaboración Propia

**Gráfico 2**

*Motivación intrínseca de los colaboradores de la empresa Macga SAC. Cajamarca - 2021*



*Fuente:* Elaboración Propia

Se observa que la motivación intrínseca se encontró en un 8.33% en un nivel bajo, 54.17% medio, 37.50 alto.



**Tabla 8**

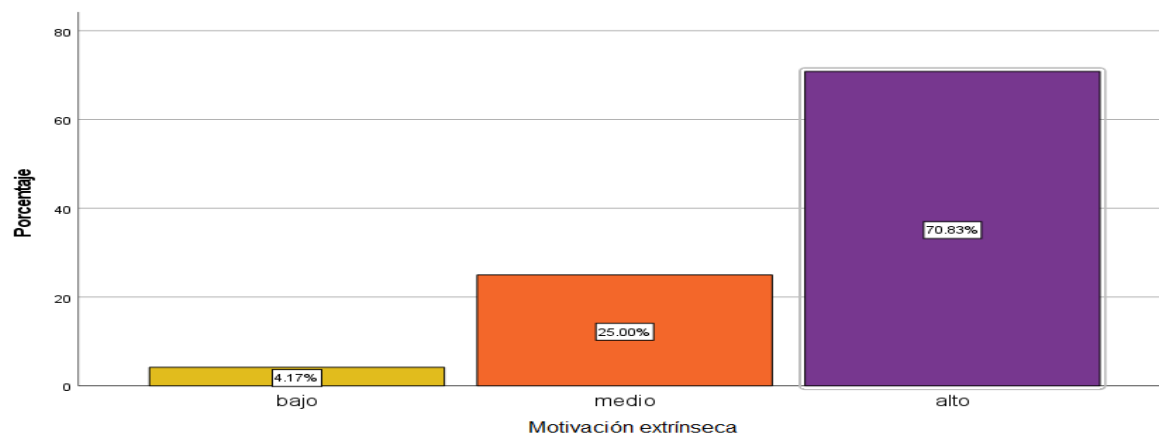
*Motivación extrínseca de los colaboradores de empresa Macga SAC. Cajamarca – 2021.*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	1	4.2	4.2	4.2
	Medio	6	25.0	25.0	29.2
	Alto	17	70.8	70.8	100.0
	Total	24	100.0	100.0	

*Fuente:* Elaboración Propia

**Gráfico 3**

*Motivación extrínseca de los colaboradores de la empresa Macga SAC. Cajamarca - 2021.*



*Fuente:* Elaboración Propia

Se observa que la motivación extrínseca se encontró en 4.17% en un nivel bajo, 25.00% medio, 70.83% alto.

**Tabla 9**

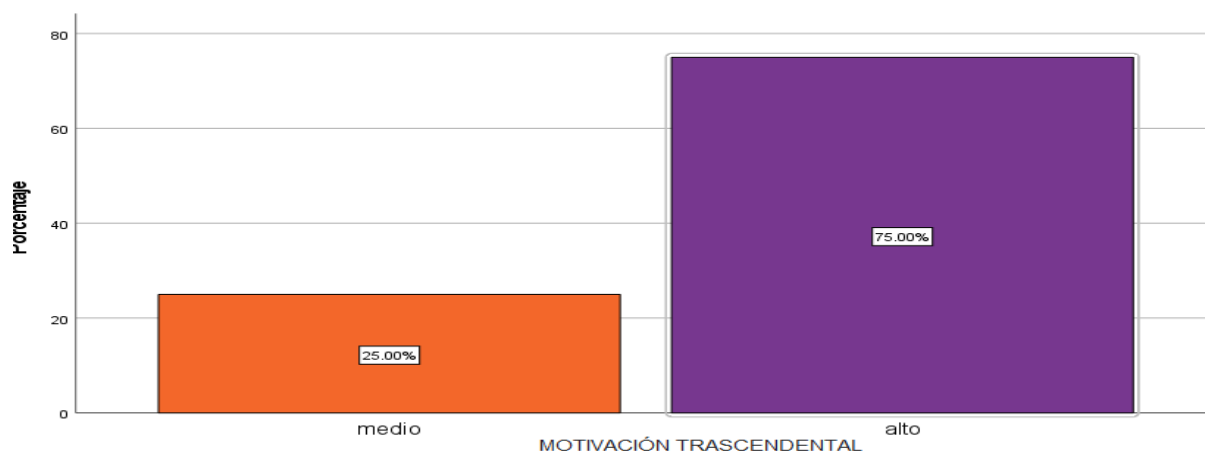
*Motivación Trascendental de los colaboradores de la empresa Macga SAC. Cajamarca -2021.*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Medio	6	25.0	25.0	25.0
	Alto	18	75.0	75.0	100.0
Total		24	100.0	100.0	

*Fuente:* Elaboración Propia

**Gráfico 4**

*Motivación Trascendental de los colaboradores de la empresa Macga SAC. Cajamarca -2021.*



*Fuente:* Elaboración Propia

Se observa la motivación trascendental se encontró en 25% en un nivel medio, 75 % alto.

**Tabla 10**

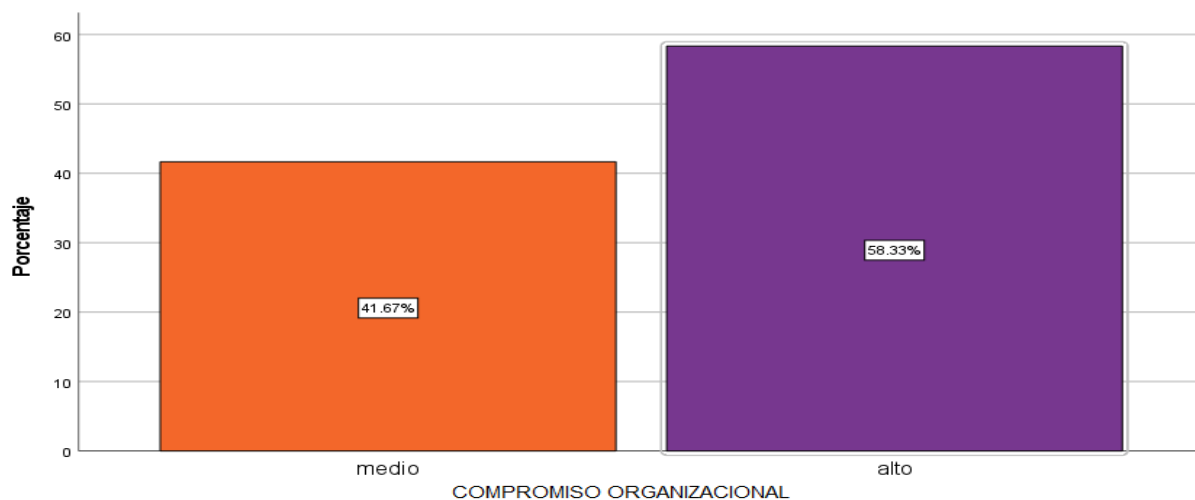
*Compromiso organizacional de los colaboradores de la empresa Macga SAC. Cajamarca -2021*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Medio	10	41.7	41.7	41.7
	Alto	14	58.3	58.3	100.0
	Total	24	100.0	100.0	

Fuente: Elaboración Propia

**Gráfico 5**

*Compromiso organizacional de los colaboradores de la empresa Macga SAC. Cajamarca -2021*



Fuente: Elaboración Propia

Se observa que el compromiso organizacional se encontró en 41.67% en un nivel medio, 58.33% alto.

**Tabla 11**

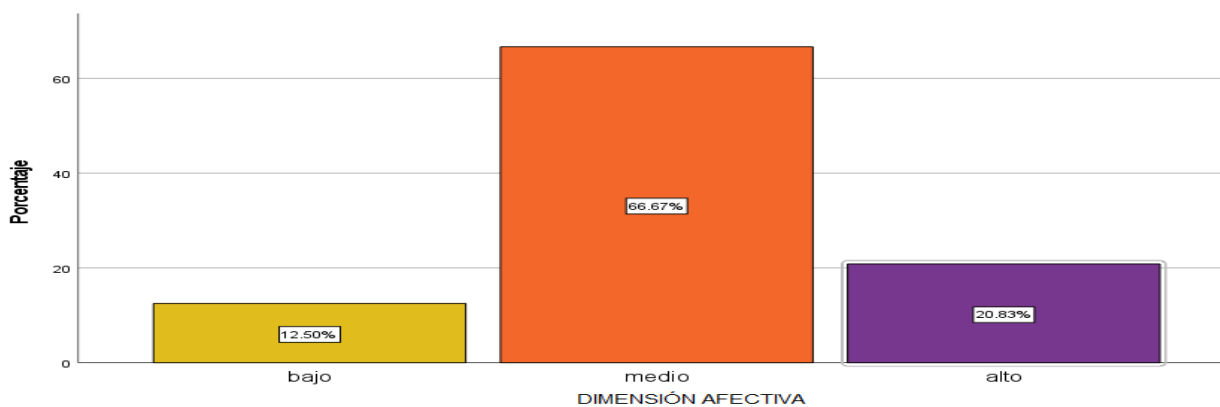
*Dimensión afectiva de los colaboradores de la empresa Macga SAC.Cajamarca -2021.*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	3	12.5	12.5	12.5
	Medio	16	66.7	66.7	79.2
	Alto	5	20.8	20.8	100.0
	Total	24	100.0	100.0	

Fuente: Elaboración Propia

**Gráfico 6**

*Dimensión afectiva de los colaboradores de la empresa Macga SAC. Cajamarca - 2021.*



Fuente: Elaboración Propia

Se observa la dimensión afectiva se encontró en 12.5% en un nivel bajo, 66.67% medio y 20.83% alto.

**Tabla 12**

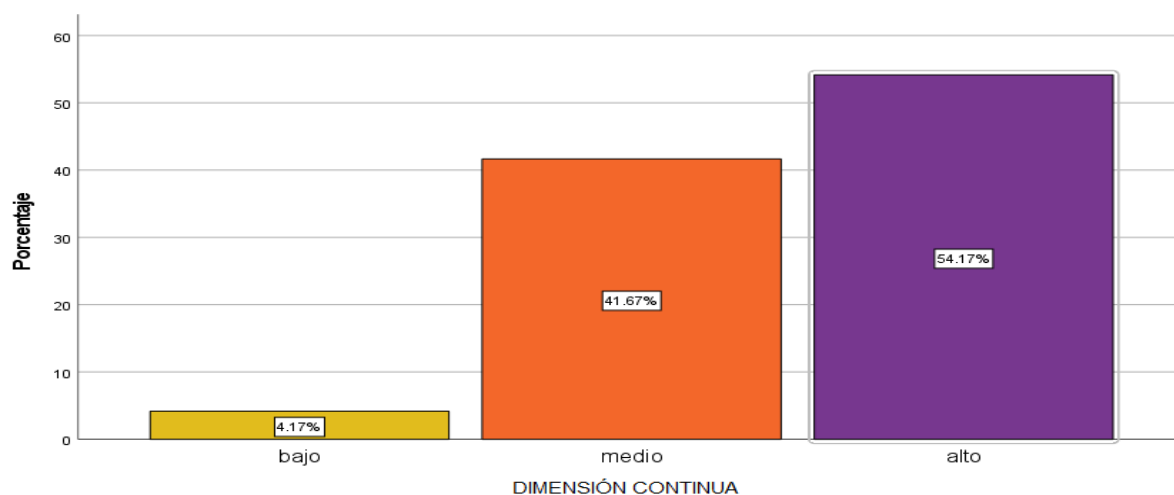
*Dimensión continua de los colaboradores de la empresa Macga SAC. Cajamarca - 2021.*

		Porcentaje			
		Frecuencia	Porcentaje	válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	1	4.2	4.2	4.2
	Medio	10	41.7	41.7	45.8
	Alto	13	54.2	54.2	100.0
Total		24	100.0	100.0	

Fuente: Elaboración Propia

**Gráfico 7**

*Dimensión continua de los colaboradores de la empresa Macga SAC. Cajamarca - 2021.*



Fuente: Elaboración Propia

Se observa que la dimensión continua se encontró en 4.17% un nivel bajo, 41.67% medio, 54.17% alto.

**Tabla 13**

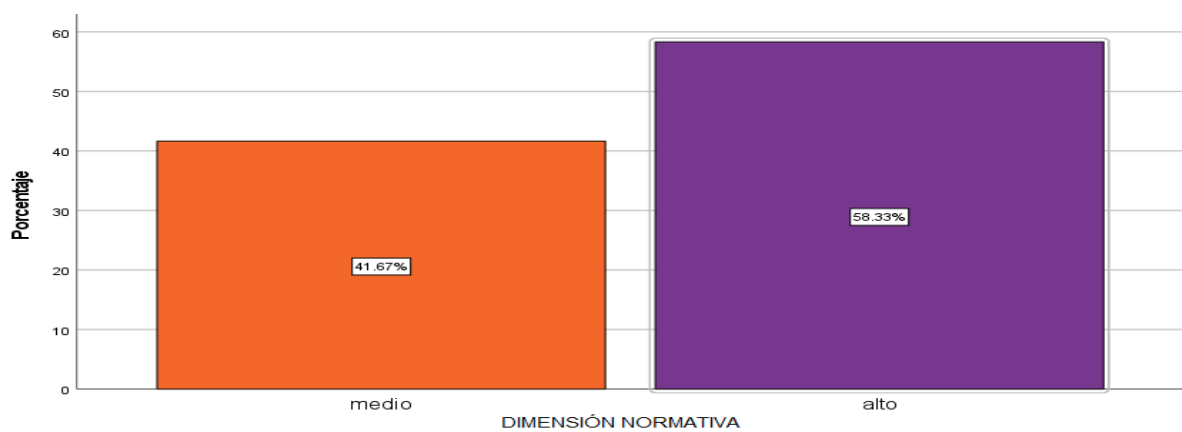
*Dimensión normativa de los colaboradores de la empresa Macga SAC. Cajamarca - 2021.*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Medio	10	41.7	41.7	41.7
	Alto	14	58.3	58.3	100.0
	Total	24	100.0	100.0	

Fuente: Elaboración Propia

**Gráfico 8**

*Dimensión normativa de los colaboradores de la empresa Macga SAC. Cajamarca - 2021.*



Fuente: Elaboración Propia

Se observa que la dimensión normativa se encontró en 41.67% un nivel medio, 58.33% alto.

## Resultado de correlación

### Hipótesis general

**H1:** Existe relación entre la motivación laboral y el compromiso de los colaboradores de la empresa Macga SAC. Cajamarca- 2021.

**H0:** No existe relación entre la motivación laboral y el compromiso de los colaboradores de la empresa Macga SAC. Cajamarca-2021.

### Tabla 14

*Correlación entre motivación laboral y el compromiso organizacional de los colaboradores de la empresa Macga SAC. Cajamarca-2021.*

			Motivación Laboral	Compromiso Organizacional
Rho de Motivación	Coeficiente	de	1,000	,801**
Spearman Laboral	correlación			
	Sig. (bilateral)		.	,000
	N		24	24
Compromiso	Coeficiente	de	,801**	1,000
Organizacional	correlación			
	Sig. (bilateral)		,000	.
	N		24	24

*Fuente:* Elaboración Propia

Las variables tuvieron un grado de significancia fue ( $p=0,000$ ), por ello se rechazó la hipótesis nula y se aceptó la H1.

La tabla evidencia una correlación positiva alta con un coeficiente de 0.801.

La correlación que se encontró es directa, de tipo a mayor "X" mayor "Y". Lo cual indica que, si hay un incremento del grado de la motivación laboral, es medianamente probable que aumente el grado del compromiso organizacional.

### Hipótesis específica 1.

**H1:** Existe relación entre la motivación laboral y la dimensión afectiva de los colaboradores de la empresa Macga SAC. Cajamarca-2021.

**H0:** No existe relación entre la motivación laboral y la dimensión afectiva de los colaboradores de la empresa Macga SAC. Cajamarca-2021.

**Tabla 15**

*Correlación entre la motivación laboral con la dimensión afectiva de los colaboradores de la empresa Macga SAC. Cajamarca-2021.*

		Motivación Laboral	Dimensión Afectiva
Rho	de Motivación	1,000	,648**
Spearman	laboral	.	,001
	N	24	24
	Dimensión	,648**	1,000
	Afectiva	,001	.
	N	24	24

*Fuente:* Elaboración propia

Las variables tuvieron un grado de significancia de ( $p=0,000$ ), por ello, se rechazó la hipótesis nula y se aceptó la H1.

La tabla evidencia una correlación positiva moderada con un coeficiente de 0.648.

La correlación que se encontró es directa, de tipo a mayor "X" mayor "Y". Lo cual indica que, si hay un incremento del grado de la motivación laboral, es medianamente probable que aumente el grado de la dimensión afectiva.



## Hipótesis específica 2.

**H1:** Existe relación entre la motivación laboral y la dimensión Continua de los colaboradores de la empresa Macga SAC. Cajamarca-2021.

**H0:** No existe la relación la motivación laboral y la dimensión Continua de los colaboradores de la empresa Macga SAC. Cajamarca-2021.

**Tabla 16**

*Correlación entre la motivación laboral y la dimensión Continua de los colaboradores de la empresa Macga SAC. Cajamarca-2021.*

		Motivación Laboral	Dimensión Continua
Rho de Spearman	de Motivación laboral	1,000	,766**
	Coefficiente de correlación		
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	24	24
	Dimensión Continua	,766**	1,000
	Coefficiente de correlación		
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	24	24

*Fuente:* Elaboración propia

Las variables tuvieron un grado de significancia de ( $p=0,000$ ), por ello se rechazó la hipótesis nula y se aceptó la H1.

La tabla evidencia una correlación positiva alta con un coeficiente de 0.766.

La correlación que se encontró es directa, de tipo a mayor "X" mayor "Y". Lo cual indica que, si hay un incremento del grado de la motivación laboral, es medianamente probable que aumente el grado de la dimensión continua.

### Hipótesis específica 3.

**H1:** Existe relación entre la motivación laboral y la dimensión normativa de los colaboradores de la empresa Macga SAC. Cajamarca-2021.

**H0:** No existe relación entre la motivación laboral y la dimensión normativa de los colaboradores de la empresa Macga SAC. Cajamarca-2021.

**Tabla 17**

*Correlación que existe entre la motivación laboral con la dimensión normativa de los colaboradores de la empresa Macga SAC. Cajamarca-2021.*

			Motivación Laboral	Dimensión Normativa
Rho de Spearman	Motivación Laboral	Coefficiente de correlación	1,000	,678**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	24	24
	Dimensión Normativa	Coefficiente de correlación	,678**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	24	24

*Fuente:* Elaboración propia

Las variables tuvieron un grado de significancia de ( $p=0,000$ ), por ello, se rechazó la hipótesis nula y aceptó la H1.

La tabla evidencia una correlación positiva moderada con un coeficiente de 0.678.

La correlación que se encontró es directa, de tipo a mayor "X" mayor "Y". Lo cual indica que, si hay un incremento del grado de la motivación laboral, es medianamente probable que aumente el grado de la dimensión normativa.

## **Discusión**

Durante el tiempo, la principal base del desarrollo empresarial ha sido el recurso humano de individuos con talento que han pretendido marcar una diferencia a través de sus inventos y contribuciones innovadoras que son resultado de la motivación que recibieron y su entrega, permitiendo así impulsar su talento, y permitiendo así que los individuos tengan una mejora en la calidad de vida (Hieu & Cham, 2020).

Según Josep Capell, que es el CEO de la consultora CEINSA: «Tener un equipo que esté comprometido en el competitivo entorno empresarial actual puede significar la diferencia entre desvanecerse y expirar, puesto que la falta de compromiso afecta negativamente la capacidad de una empresa para retener y atraer talento, el desempeño de los empleados y, por lo tanto, los resultados» (Observatoriorh ,2019).

El objetivo general de la investigación fue determinar la relación entre motivación laboral y el compromiso organizacional de los colaboradores.

Basado en los resultados de la investigación actual, se ha aceptado la hipótesis alternativa que establece la presencia de una relación entre las dos variables, encontrándose respecto a la comprobación de hipótesis un valor de coeficiente de Spearman (0.801), indicando el resultado obtenido, una correlación que es positiva alta y cuya significancia estadística es de  $p=0.000$ .

En la motivación laboral se encontró un nivel alto con un 62.5%, en la motivación trascendental un porcentaje alto del 75%, en la motivación extrínseca un porcentaje de alto de 70.83 %, y por último en la motivación intrínseca se obtuvo un porcentaje medio de 54.17%.

Respecto al compromiso organizacional se encontró un nivel alto de 58.33 %, asimismo en la dimensión afectiva un porcentaje medio de 66.67%, en la dimensión continua un porcentaje de alto de 54.17% y en la dimensión normativa un porcentaje alto de 58.33%.

Estos resultados están relacionados con lo que afirma Cadena (2019) en el cual se han encontrado similitudes y correlaciones directas significativas entre la motivación laboral y el compromiso organizacional.

Por otro lado, Tito y Villegas (2020) intentaron establecer la relación entre la motivación y el compromiso en su estudio, y encontraron que las dos variables de investigación estaban relacionadas, por lo que, a mayor satisfacción, mayor compromiso de los colaboradores, lo cual se relaciona con nuestra investigación porque también tiene una relación entre las dos variables, lo que indica que a medida que una variable aumenta, también lo hace la otra.

Asimismo, Riofrío (2020) concluyó en su estudio de la Escuela de Artes Públicas Ignacio Merin que la motivación y el compromiso están relacionadas, en el ámbito de motivación laboral se demuestra la necesidad de poder optimizar los procesos que tienen relación con la compensación económica, el salario emocional, clima laboral y el reconocimiento social, del mismo modo, se deben optimizar los aspectos que tiene relación con el compromiso organizacional, como es el compromiso de continuidad, afectivo, normativo y el contextual.

Amorós y López (2019), en su estudio se encontró que en lo concerniente a motivación laboral el 87% indicó un nivel alto, en tanto un 13% indicó un nivel medio, respecto a compromiso organizacional 70% indicó un nivel alto, en tanto un 30% indicó un nivel medio, ninguno de los trabajadores se encontró en un nivel bajo en motivación y compromiso.

Por último, se hizo un análisis descriptivo bivariado para encontrar una relación entre factores motivacionales y compromiso organizacional.

Se encontró con una mayor puntuación al componente afectivo que concierne al cumplimiento de las expectativas, en tanto en dimensiones de factores del componente normativo tuvo una puntuación promedio mínimo del 3.2 que concierne con los factores de obligaciones, el máximo puntaje promedio de 3.6 que corresponde a los componentes de intercambio social y expectativas.

En lo que corresponde a dimensión factores del elemento continuo se encontró una puntuación que fue promedio con 3,4 en dos factores del elemento.

En cuanto al compromiso organizacional, Huamán y Lezama (2019) muestran que es alto el grado de compromiso, ya que se obtuvo un nivel mayor del 50% en lo referente a las tres dimensiones, el compromiso normativo fue el más notable, estos resultados tienen semejanza a los resultados obtenidos los cuales fueron porcentajes mayores a 50%.

Por otro lado, este mismo estudio mostró un 79.94% en el nivel del compromiso afectivo, por lo cual se considera un grado alto del compromiso, Los empleados sienten un alto lazo emocional con la organización, hay buena concordancia entre colegas, se enfocan en lograr la metas, los colaboradores se encuentran motivados en la área en la cual desempeñan sus funciones, sienten orgullo de permanecer en la organización, los resultados de esta investigación no tienen mucha similitud ya que los porcentajes de la dimensión afectiva muestran un grado medio.

El nivel de compromiso normativo es del 86,61%, por lo que se considera alto, concluyendo que los empleados han demostrado un buen cumplimiento de las políticas y normas, también tienen obligaciones morales de pertenencia hacia la organización, un aspecto que hay que fortalecer en la empresa es el cumplimiento de los derechos laborales, estos concuerdan con nuestra investigación en la cual el 58.33 % tienen un compromiso alto en lo referente a la dimensión.

En la investigación de Kheirkhah, Sefidi Jafar y Javedani (2017), se identificó que la motivación y el compromiso están relacionadas Considerando también que los sueldos son importantes.

Respecto a los resultados específicos de nuestra investigación, el primero que dice determinar la relación entre la motivación laboral y la dimensión afectiva.

Las variables tuvieron un grado de significancia de ( $p=0,000$ ), por ello, se rechazó la hipótesis nula concluyendo la existencia de relación entre ambas, con una correlación del 0.648.

En la investigación de Ramírez (2017) difiere con los resultados encontrados ya que en dicha investigación no se encontró relación entre la dimensión afectiva y la motivación laboral con un grado de significancia de 0.560.

Asimismo, según el segundo objetivo específico que es determinar la relación entre la motivación laboral y la dimensión Continua.

Las variables muestran un grado de significancia de  $p=0,000$ , por lo que, se rechazaría la hipótesis nula, concluyendo que si existe una relación entre ambas.

Se evidencio una correlación alta ya que, en valor de correlación de 0.766, en las variables estudiadas, la cual difiere de los resultados encontrados en Ramírez (2017), ya que en dicha investigación no se encontró relación entre la dimensión continua y la motivación laboral con un nivel de significancia de 0.514.

Por otro lado, Barreto (2019) en su investigación señala que los colaboradores formaron un lazo especial con la organización, por lo que invirtieron tiempo, recursos económicos, esfuerzo, y al abandonar la organización perderían todo además que no ven muchas oportunidades externas. Lo que se asemeja a lo encontrado en nuestra investigación donde los colaboradores sienten que no hay muchas oportunidades laborales como para dejarla.

Por último, respecto al tercer objetivo que es determinar la relación que existe entre la motivación laboral con la dimensión normativa.

Las variables tienen un nivel de significancia de  $p=0,000$ , por lo cual rechazamos la hipótesis nula y se concluye la existencia de una relación entre ambas.

La cual se relaciona con el estudio de Ramírez (2017), que indica la presencia de una relación entre la dimensión normativa y la motivación laboral, con una significancia de 0.012 y una correlación de 0.217.

## **Conclusiones.**

1. Existe una correlación positiva alta con un coeficiente de 0.801 entre la motivación laboral y el compromiso organizacional.
2. Existe una correlación positiva moderada con un coeficiente de 0.648 entre la motivación laboral y la dimensión afectiva.
3. Existe una correlación positiva alta con un coeficiente de 0.766 entre la motivación laboral y la dimensión Continua.
4. Existe una correlación positiva moderada con un coeficiente 0.678 entre la motivación laboral y la dimensión normativa.
5. En la motivación laboral se encontró un nivel alto con un 62.5 %, en la motivación intrínseca se obtuvo un porcentaje de 54.17%, en la motivación extrínseca un porcentaje de 70.83 % y por último en la en la motivación trascendental un porcentaje del 75%
6. Respecto al compromiso organizacional se encontró un nivel alto de 58.33 %, asimismo en la dimensión afectiva un porcentaje de 66.67%, en la dimensión continua un porcentaje de 54.17% y en la dimensión normativa un porcentaje de 58.33%.

## Recomendaciones.

- 1. Para poder mejorar las variables de estudio** se recomienda al jefe de tienda incentivar a crear entornos de confianza y comunicación continua entre colaboradores de las distintas áreas, permitiendo saber qué expectativas tienen, para procurar que sean cumplidas en la medida posible.
- 2. Para que el compromiso afectivo y la motivación laboral mejore** se sugiere a la gerencia promover actividades que se basen en la integración para favorecer las relaciones de identidad institucional y afiliación
- 3. Para que el compromiso continuo y la motivación laboral mejore** se recomienda orientar a propiciar el desarrollo profesional, dando mayor reconocimiento de los logros laborales, mayores posibilidades de ascensos dentro de la empresa y dinamización de la retribución económica.  
Se recomienda al jefe zonal implantar programas de estímulo y de recompensas para todas la áreas y colaboradores de la empresa, de esta manera se podrá mejorar el nivel de motivación laboral, ya que en la actualidad solo algunas áreas reciben estímulos y recompensas.
- 4. Para que el compromiso normativo y la motivación laboral mejore,** se recomienda modificar y aclarar algunas normas como también políticas, para poder mejorar las condiciones de los colaboradores, sin afectar los deberes que demanda la organización.



## Referencias

- Al-Zefeiti & Mohamad (2017). "The Influence of Organizational Commitment on Omani Public Employees' Work Performance". *Revista internacional de gestión y Márketing* 7(2), 151-160. Recuperado de: <https://dergipark.org.tr/en/download/article-file/367522>
- Amorós, F. y López, V. (2019). *Motivación laboral y el compromiso organizacional, en los trabajadores administrativos de la universidad nacional de Cajamarca 2019*. (Tesis de licenciatura). Universidad Privada Antonio Guillermo Urrelo, Cajamarca, Perú.
- Andina (17 de junio del 2020). La importancia de contar con un plan de acción para tiempos de crisis. Sitio web de andina: <https://andina.pe/agencia/noticia-la-importancia-contar-un-plan-accion-para-tiempos-crisis-802000.aspx>
- Andina (18 de febrero del 2021). Conoce las tendencias en gestión de recursos humanos para este año. Sitio web de andina: <https://andina.pe/agencia/seccion-economia%202.aspx/www.mincetur.gob.pe/andina.pe/Agencia/ncia/noticia-conoce-las-tendencias-gestion-recursos-humanos-para-este-ano-834330.aspx>
- Andina (6 de agosto del 2020). El 72% de empresas desconoce cambios de conducta de clientes, según encuesta. Sitio web de andina: <https://andina.pe/agencia/Polic%C3%ADa%20Nacional%20del%20Per%C3%BAandina.pe/agencia/noticia-el-72-empresas-desconoce-cambios-conducta-clientes-segun-encuesta-808751.aspx>
- Arias, S. (2011). *Dimensiones del Compromiso Organizacional*. Recuperado de: [http://www.eumed.net/libros-gratis/2012a/1158/compromiso\\_organizacional.html](http://www.eumed.net/libros-gratis/2012a/1158/compromiso_organizacional.html)
- Ataliç, H., Can, A., & Cantürk, N. (2016). Herzberg's motivation-hygiene theory applied to high school teachers in Turkey. *European Journal of Multidisciplinary Studies*, 1(4), 90-97.

- Barreto, G. (2019). Performance management y compromiso de continuidad del trabajador en el Liceo Naval Manuel Clavero, Ventanilla, 2019.
- Berardi, A. (2016). Motivación laboral y engagement. Mar de La Plata, Argentina
- Cadena, E. (2019). *La motivación y su relación con el desempeño laboral en la empresa Envatub S.A. de la Provincia de Pichincha.* (Tesis de licenciatura). Pontificia Universidad Católica del Ecuador, Ambato, Ecuador
- Chiavenato, I. (2014). *Introducción a la Teoría General de la Administración.* 8va. Edición. Mc Graw Hill (ed.)
- Conde, V. (2019). *Motivación laboral y compromiso organizacional en los trabajadores de un contact center de Lima, 2019.* (Tesis de licenciatura). Universidad Cesar Vallejo, Lima, Perú.
- Ferreira, T. S. (2017). Motivational factors in sales team management and their influence on individual performance. *Tourism & Management Studies*, 13(1), 60-65.
- Fischman, D. (2014). *Motivación 360° ¿Intrínseca o extrínseca?* Recuperado de <https://gestion.pe/tendencias/management-empleo/motivacion-360-intrinseca-extrinseca-79785-noticia/>
- Fischman, D. (2014). *Motivación 360°.* Recuperada de <https://books.google.com.pe/books?isbn>.
- García, R. (2014). *Clima organizacional del departamento de educación de la universidad de Guanajuato.* Recuperado de: [http://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:RHvdZYQVA8MJ:www.eumed.net/librosgratis/2012a/1158/compromiso\\_organizacional.html&num=1&hl=es&gl=pe&strip=1&vwsrc=0](http://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:RHvdZYQVA8MJ:www.eumed.net/librosgratis/2012a/1158/compromiso_organizacional.html&num=1&hl=es&gl=pe&strip=1&vwsrc=0)

- Gestión (26 de abril del 2017). Empresas peruanas pierden el 30% de sus empleados anualmente ¿por qué? Sitio web de gestión : <https://archivo.gestion.pe/empleo-management/empresas-peruanas-pierden-30-sus-empleados-anualmente-que-2188291>
- Gómez, B. (2013). *Metodología de la investigación*. Recuperado de: [http://www.aliatuniversidades.com.mx/bibliotecasdigitales/pdf/axiologicas/Metodologia\\_de\\_la\\_investigacion.pdf](http://www.aliatuniversidades.com.mx/bibliotecasdigitales/pdf/axiologicas/Metodologia_de_la_investigacion.pdf)
- Guerra, E. (2017). *Satisfacción Laboral y Compromiso Organizacional de los Trabajadores de la VII - Dirección Territorial Policial de Lima (DIRTEPOL) 2016*. (Tesis de maestría). Universidad Cesar Vallejo, Lima, Perú.
- Hanaysha, J.R., & Majid, M. (2018). *Employee Motivation and its Role in Improving the Productivity and Organizational Commitment at Higher Education Institutions*. Journal of Entrepreneurship and Business. 6. 17-28. 10.17687/JEB.0601.02
- Hieu, V.& Cham, P. (2020). Examining the Impact of the Employee Motivation to the Organizational Commitment in General Insurance Corporations in Ho Chi Minh City, Vietnam. International Journal of Psychosocial Rehabilitation, 24,8435-8450.10.37200/IJPR/V24I7/PR270821  
<https://www.researchgate.net/publication/341312822>
- Huamán,N. y Lezama,M. (2019). *Nivel de compromiso organizacional de los colaboradores de la empresa quesos Chugur srl, Cajamarca 2019*, (Tesis de licenciatura). Universidad Privada Antonio Guillermo Urrelo, Cajamarca, Perú
- Kheirkhah, M.; Javedani, M.M Sefidi, M. & Jafar, E. (2017). The relationship between job motivation and its dimensions with organizational commitment and its dimensions in midwives of sanitary and therapeutic centers, Arak University of Medical Sciences, 368-373. <https://doi.org/10.4103/jfmpe.jfmpe.343.17>
- Kniffin, K. et al. (2020). COVID-19 and the Workplace: Implications, Issues, and Insights for Future Research and Action. <https://doi.org/10.1037/amp0000716>

- Lanier, A. (2020). The Relationship Between Leadership Practices and Organizational Commitment of Telecommunicators. Retrieved from <https://scholarworks.uark.edu/etd/3771>
- Meyer, J.P. y Allen, N.J. (1991): "A three component conceptualization of organizational commitment", *Human Resource Management Review*, 1, pp. 61-98.
- Nassar, M. (2018). Human resource management practices and organizational commitment in four- and fivestar hotels in Egypt. *Journal of Human Resources in Hospitality and Tourism*, 17(1), 1–21. <https://doi.org/10.1080/15332845.2017.1328258>
- Navarro, A., García, C., & Casiano, B. (2017). *Clima y Compromiso Organizacional* (Primera edición). México.
- Nkhukhu-Orlando, E. et al. (2019). The affective commitment of academics in a university in Botswana. *International Journal of Educational Administration and Policy Studies*, 11(2),12-19. DOI: [10.5897/IJEAPS2019.0595](https://doi.org/10.5897/IJEAPS2019.0595) <https://files.eric.ed.gov/fulltext/EJ1212802.pdf>
- PARRA, J. (2003), *Guía de Muestreo*. Maracaibo. p.16
- Prochazka, J. et al. (2020). Data on work-related consequences of COVID-19 pandemic for employees across Europe. Elsevier Inc, 32, <https://doi.org/10.1016/j.dib.2020.106174>
- Ramírez (2017). *Compromiso organizacional y la motivación laboral en los empleados y obreros de una empresa de servicios de agua potable, región Callao*. (Tesis de maestría). Universidad Ricardo Palma, Lima, Perú.
- Riofrio, J. (2020). *Motivación laboral y compromiso organizacional en la Escuela Superior de Arte Pública Ignacio Merino, Piura*. (Tesis de maestría). Universidad Cesar Vallejo, Piura, Perú.
- Robbins, S., y Coulter, M. (2010). *Administración*. México D.F.: Pearson Educación.

- Rojas, O. (2019). *Motivación y desempeño laboral de los profesionales de enfermería del servicio de neonatología del Hospital Alberto Sabogal Sologuren, Callao 2018*. (Tesis de maestría). Universidad Cesar Vallejo, Lima, Perú.
- Salleh, S.; Zahari, A.; Said, N. & Ali, S. (2016). The Influence of Work Motivation on Organizational Commitment in the Workplace. *Journal of Applied Environmental and Biological Sciences*, 6(5), pp. 139-143. Recuperado de: <https://pdfs.semanticscholar.org/733c/80a802f3f7dc14d11da1a3c287c575c67226.pdf>
- Tello, L. (2018). *Relación del Compromiso Organizacional con la Satisfacción Laboral en el sector calzado de la Provincia de Tungurahua*. (Tesis de maestría). Universidad Técnica de Ambato, Ambato, Ecuador.
- Tito y Villegas (2020), *Relación entre motivación laboral y compromiso organizacional en los operarios de producción de una empresa de confecciones 2019*, (Tesis de licenciatura). Universidad San Ignacio de Loyola, Lima Perú
- Uriarte, J. M. (10 de Marzo de 2020). *Motivación Laboral*. Obtenido de Características: <https://www.caracteristicas.co/motivacion-laboral/>
- Caballero, A. (2014). *Metodología integral innovadora para planes y tesis*. México, D.F.: Cengage Learning.
- Hernández, R., Méndez, S., Mendoza, C., & Cuevas, A. (2017). *Fundamentos de Investigación*. México D.F: México:McGraw-HillInteramericana Editores. Correlaciona.
- Damián, E., Andrade, D., & Torres, J. (2018). *Introducción a la metodología de la investigación científica*. Ecuador: Comisión Editorial de la Universidad de las Fuerzas Armadas ESPE.
- Villasís, M. (2016). *El protocolo de investigación III: la población de estudio*. ResearchGate, DOI: [10.29262/ram.v63i2.181](https://doi.org/10.29262/ram.v63i2.181).

Sanchez, O. (2018). "Propuesta De Marketing Digital Para Mejorar El Posicionamiento De Marca De La Empresa Consult Pm S.A". Universidad De México.

Gushiken Sánchez, S., García, J., & Holguín, W. (2019). Ecuadorian Industry of Alimentary Products Processing: Econometric Analysis About Profitability Indicators, Period 2010-2017. Revista Espacios, <https://www.scopus.com/record/display.uri?eid=2-s2.0-85059980599&origin=resultslist&sort=plf-f&src=s&sid=e21e9875f45c36>

# **ANEXOS**

## Anexo 1. Matriz de consistencia

Problema	Objetivos	Hipótesis
<p><b>General</b> ¿Cuál es la relación que existe entre la motivación laboral y el compromiso organizacional de los colaboradores de la empresa Macga SAC? Cajamarca-2021.?</p> <p><b>Específicos</b> ¿Cuál relación que existe entre la motivación laboral con la dimensión afectiva de los colaboradores de la empresa Macga SAC? Cajamarca-2021? ¿Cuál relación que existe entre la motivación laboral con la dimensión Continua de los colaboradores de la empresa Macga SAC? Cajamarca-2021? ¿Cuál relación que existe entre la motivación laboral con la dimensión normativa de los colaboradores de la empresa Macga SAC? Cajamarca-2021?</p>	<p><b>General</b> Determinar la relación entre motivación laboral y en el compromiso organizacional de los colaboradores de la empresa Macga SAC. Cajamarca-2021</p> <p><b>Específicos</b> Determinar la relación entre la motivación laboral con la dimensión afectiva de los colaboradores de la empresa Macga SAC. Cajamarca-2021 Determinar la relación entre la motivación laboral con la dimensión Continua de los colaboradores de la empresa Macga SAC. Cajamarca-2021 Determinar la relación entre la motivación laboral con la dimensión normativa de los colaboradores de la empresa Macga SAC. Cajamarca-2021</p>	<p><b>General</b> Existe relación entre la motivación laboral y el compromiso de los colaboradores de la empresa Macga SAC. Cajamarca-2021</p> <p><b>Específicos</b> Existe relación entre la motivación laboral y la dimensión afectiva de los colaboradores de la empresa Macga SAC. Cajamarca-2021 Existe relación entre la motivación laboral y la dimensión continua de los colaboradores de la empresa Macga SAC. Cajamarca-2021 Existe relación entre la motivación laboral y la dimensión normativa de los colaboradores de la empresa Macga SAC. Cajamarca-2021</p>

*Fuente: Elaboración Propia*



## Anexo 2. Matriz de consistencia

Variables	Dimensiones	Tipo y diseño de la investigación	Tipo y diseño de la investigación	Muestra	Instrumentos	Procesamiento
<p><b>Variable Independiente.</b> Motivación Laboral</p> <p><b>Variable Dependiente.</b> Compromiso Organizacional</p>	<p><b>Variable1:</b> Motivación Intrínseca Motivación Extrínseca</p> <p>Motivación Transcendental</p> <p><b>Variable2:</b> Afectiva Continua Normativa</p>	<p><b>Tipo:</b> aplicada</p> <p><b>Diseño:</b> No experimental Transversal, Correlacional.</p>	<p>La población estará conformada por 24 colaboradores de la empresa Macga SAC Cajamarca.</p>	<p><b>Muestra:</b> Cuando la población no es numerosa y todos sus integrantes son manejables por el investigador se aplica un censo poblacional, según Parra (2003, p.16), con el censo, “es posible estudiar cada uno de los</p>	<p><b>Ficha del Instrumento de Motivación laboral</b> <b>Nombre del Instrumento:</b> Encuesta de Motivación laboral <b>Autor:</b> Oliva Estrada Elmer, fundamentó el cuestionario basándose en la Teoría de Herzberg (1959). <b>Encuesta tomada de:</b> Motivación y desempeño laboral de los profesionales de enfermería del servicio de neonatología del Hospital Alberto Sabogal Sologuren, Callao 2018 UCV. <b>Número de ítem:</b> 15 preguntas</p> <p><b>Ficha del Instrumento de Compromiso Organizacional</b></p>	<p><b>Técnicas de Recopilación de Información:</b> En el programa estadístico SPSS, presentando así los resultados que se obtuvieron en tablas y gráficos</p>

				<p>elementos que componen la población cuando ésta es pequeña”.</p> <p><b>Muestreo:</b> Se utilizó el censo poblacional.</p>	<p><b>Nombre del Instrumento:</b> Encuesta de Compromiso Organizacional.</p> <p><b>Autor:</b> Meyer, Allen y Smith (1993), adaptado por Pretell y Mengoa, UCV 2013.</p> <p><b>Encuesta tomada de:</b> Satisfacción Laboral y Compromiso Organizacional de los Trabajadores de la VII - Dirección Territorial Policial de Lima (DIRTEPOL) 2016, Edilberto Guerra López 2017- Guerra 2017 UCV.</p> <p><b>Número de ítem:</b> 18 preguntas</p>	
--	--	--	--	--	---	--

*Fuente:* Elaboración Propia

### Anexo 3. Operacionalización de Operacionalización de la variable Independiente

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	ESCALA
<b>Variable independiente Motivación laboral</b>	La motivación es una acción externa e interna que permite a los colaboradores reaccionar o comportarse de diferentes maneras ante eventualidades. (Berardi, 2016)	Se aplicó la técnica de encuesta para la medición de la variable, empleando como instrumento el cuestionario, el cual consta de 15 preguntas.	Motivación Intrínseca	Necesidades	1-7	Ordinal / Likert
				Satisfechas		
				Oportunidades		
				Reconocimiento		
			Motivación Extrínseca	Seguridad	8-11	
			Motivación Transcendental	Estabilidad		
				Autorrealización	12-15	
				Satisfecho		

**Fuente:** Elaboración Propia

#### Anexo 4 Operacionalización de la variable dependiente

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	ESCALA
<b>Variable Dependiente</b>  Compromiso organizacional	Meyer y Allen (1991) conceptualiza el compromiso organizacional como un estado psicológico el cual caracteriza la relación entre una persona y la organización y tiene consecuencias para la decisión de dejar o continuar en la organización.	Se aplicó la técnica de encuesta para la medición de la variable, empleando como instrumento el cuestionario, el cual consta de 18 preguntas	Afectiva	Sentimiento	1-6	Ordinal / Likert
				Felicidad		
				Emoción		
			Continua	Consecuencias	7-12	
				Opciones		
				Permanencia		
Normativa	Beneficio	13-18				
	Deuda					
				Lealtad		

**Fuente:** Elaboración Propia

**ANEXO 5.****CUESTIONARIO DE MOTIVACIÓN****Tomado de Rojas 2019**

La presente encuesta servirá para obtener datos con respecto a la motivación del personal y tiene como finalidad el proceso de datos para estudios de licenciatura.

Agradeceré responder las mismas de acuerdo a sus experiencias.

5 SIEMPRE

4 CASI SIEMPRE

3 ALGUNAS VECES

2 POCAS VECES

1 NUNCA

Marcar con una (x) la opción que crea conveniente.

	<b>MOTIVACIÓN</b>	1	2	3	4	5
1	Considera que el sueldo satisface sus necesidades básicas					
2	Su sueldo es suficiente para atender a los que dependen de usted					
3	La institución le da oportunidades de crecimiento económico y profesional					
4	Me siento con ánimo y energía para realizar adecuadamente mi trabajo.					
5	Considera que la Institución tiene en cuenta sus opiniones respecto a las tareas que realiza.					

6	Recibe algún incentivo económico cuando realiza un trabajo bien hecho.					
7	Reconocen el trabajo que usted desempeña.					
8	El riesgo al fracaso de sus actividades le hace esforzarse en su trabajo					
9	La institución le ofrece un plan de salud suficiente para usted y su familia.					
10	Me siento seguro en mi empleo					
11	Mi trabajo me da un seguro de vida adecuado					
12	Cree que trabajando duro tiene la posibilidad de progresar en la Institución.					
13	Voy a trabajar porque elegí hacerlo para obtener lo que deseo					
14	Me siento satisfecho porque he contribuido con la institución					
15	Voy a trabajar porque es un medio para realizar mis proyectos					

**ANEXO 6.****Cuestionario de Compromiso Organizacional.****Tomado de Guerra 2017**

**INSTRUCCIONES:** Estimado servidor, el presente cuestionario tiene el propósito de recopilar información sobre la forma como se percibe el compromiso organizacional. Se agradece leer atentamente y marcar con un (X) la opción correspondiente a la información solicitada, Es totalmente anónimo y su procesamiento es reservado, por lo que le pedimos sinceridad en su respuesta, En beneficio de la mejora de la productividad en la organización.

	<b>COMPROMISO ORGANIZACIONAL</b>	<b>Siempre</b>	<b>Casi siempre</b>	<b>A veces</b>	<b>Casi nunca</b>	<b>Nunca</b>
	<b>DIMENSION AFECTIVA</b>					
1	Experimento un fuerte sentimiento de pertenencia hacia mi organización.					
2	Me siento integrado plenamente en mi organización.					
3	Estaría feliz si pasara el resto de mi carrera en esta organización.					
4	Realmente siento como si los problemas de la organización fueran míos.					
5	No me siento ligado emocionalmente a mi organización.					
6	Esta organización significa personalmente mucho para mí					
	<b>DIMENSION DE CONTINUACIÓN</b>					
7	Si no hubiera puesto tanto de mí mismo en la					

	organización, podría haber considerado trabajar en otro sitio					
8	Una de las pocas consecuencias negativas de dejar esta organización, es la inseguridad que representan las alternativas disponibles.					
9	Siento como si tuviera muy pocas opciones de trabajo, como para pensar en salir de mí organización.					
10	Gran parte de mi vida se afectaría si decidiera salir de mi organización en estos momentos.					
11	Sería muy duro para mí dejar esta organización, inclusive si lo quisiera.					
12	Hoy, permanecer en esta organización, es una cuestión tanto de necesidad como de deseo					
	<b>DIMENSION NORMATIVO</b>					
13	Me sentiría culpable si dejara mí organización ahora.					
14	Aun si fuera por mi beneficio, siento que no estaría bien dejar mi organización ahora					
15	No siento obligación alguna de permanecer en mi actual trabajo.					
16	Estoy en deuda con la organización.					
17	Esta organización merece mi lealtad.					
18	No abandonaría mí organización en estos momentos porque tengo un sentimiento de obligación hacia las personas que trabajan en ella					



## Anexo 7. Validación instrumento Motivación laboral



### CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE MOTIVACIÓN

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>DIMENSIÓN 1</b>								
1	Considera que el sueldo satisface sus necesidades básicas	✓		✓		✓		
2	Su sueldo es suficiente para atender a los que dependen de usted	✓		✓		✓		
3	La institución le da oportunidades de crecimiento económico y profesional	✓		✓		✓		
4	Me siento con ánimo y energía para realizar adecuadamente mi trabajo.	✓		✓		✓		
5	Considera que la Institución tiene en cuenta sus opiniones respecto a las tareas que realiza.	✓		✓		✓		
6	Recibe algún incentivo económico cuando realiza un trabajo bien hecho.	✓		✓		✓		
7	Reconocen el trabajo que usted desempeña.	✓		✓		✓		
<b>DIMENSIÓN 2</b>								
8	El riesgo al fracaso de sus actividades le hace esforzarse en su trabajo	✓		✓		✓		
9	La institución le ofrece un plan de salud suficiente para usted y su familia.	✓		✓		✓		
10	Me siento seguro en mi empleo.	✓		✓		✓		
11	Mi trabajo me da un seguro de vida adecuado.	✓		✓		✓		
<b>DIMENSIÓN 3</b>								
12	Cree que trabajando duro tiene la posibilidad de progresar en la Institución.	✓		✓		✓		
13	Voy a trabajar porque elegi hacerlo para obtener lo que deseo	✓		✓		✓		
14	Me siento satisfecho porque he contribuido con la institución	✓		✓		✓		
15	Voy a trabajar porque es un medio para realizar mis proyectos	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay Suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador, Dr./Mg.: Luz AURORA Flores Toledo DNI: 087.25539

Especialidad del validador: Psicóloga en Servicio de Salud

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.  
<sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.  
<sup>3</sup>Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

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

24 de octubre del 2018

DR. LUCAS FLORES TOLEDO  
 PSICÓLOGA EN SERVICIO DE SALUD  
 FIRMA DEL VALIDADOR

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE MOTIVACIÓN**

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>DIMENSIÓN 1</b>								
1	Considera que el sueldo satisface sus necesidades básicas	✓		✓		✓		
2	Su sueldo es suficiente para atender a los que dependen de usted	✓		✓		✓		
3	La institución le da oportunidades de crecimiento económico y profesional	✓		✓		✓		
4	Me siento con ánimo y energía para realizar adecuadamente mi trabajo.	✓		✓		✓		
5	Considera que la Institución tiene en cuenta sus opiniones respecto a las tareas que realiza.	✓		✓		✓		
6	Recibe algún incentivo económico cuando realiza un trabajo bien hecho.	✓		✓		✓		
7	Reconocen el trabajo que usted desempeña.	✓		✓		✓		
<b>DIMENSIÓN 2</b>								
8	El riesgo al fracaso de sus actividades le hace esforzarse en su trabajo	✓		✓		✓		
9	La institución le ofrece un plan de salud suficiente para usted y su familia.	✓		✓		✓		
10	Me siento seguro en mi empleo.	✓		✓		✓		
11	Mi trabajo me da un seguro de vida adecuado.	✓		✓		✓		
<b>DIMENSIÓN 3</b>								
12	Crecer trabajando duro tiene la posibilidad de progresar en la Institución.	✓		✓		✓		
13	Voy a trabajar porque elegí hacerlo para obtener lo que deseo	✓		✓		✓		
14	Me siento satisfecho porque he contribuido con la institución	✓		✓		✓		
15	Voy a trabajar porque es un medio para realizar mis proyectos	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad:  Aplicable  Aplicable después de corregir  No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador, Dr./Mg: ORRILLO HUAMAN RICARDO DEWEA DNI: 08733741

Especialidad del validador: GERENCIA EN SERVICIOS DE LA SALUD

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.  
<sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.  
<sup>3</sup>Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

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

23 de 10 del 2018

  
**Dr. RICARDO ORRILLO HUAMAN**  
 C.M.F. 13398 R.N.E. 10263  
 Colegiado en el Servicio de Coordinación Pedagógica  
 de la Universidad Ricardo de Wea, Postgrado

Firma del Experto Informante.

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE MOTIVACIÓN**

N°	DIMENSIONES / Items	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>DIMENSIÓN 1</b>								
1	Considera que el sueldo satisface sus necesidades básicas	✓		✓		✓		
2	Su sueldo es suficiente para atender a los que dependen de usted	✓		✓		✓		
3	La institución le da oportunidades de crecimiento económico y profesional	✓		✓		✓		
4	Me siento con ánimo y energía para realizar adecuadamente mi trabajo.	✓		✓		✓		
5	Considera que la Institución tiene en cuenta sus opiniones respecto a las tareas que realiza.	✓		✓		✓		
6	Recibe algún incentivo económico cuando realiza un trabajo bien hecho.	✓		✓		✓		
7	Reconocen el trabajo que usted desempeña.	✓		✓		✓		
<b>DIMENSIÓN 2</b>								
8	El riesgo al fracaso de sus actividades le hace esforzarse en su trabajo	✓		✓		✓		
9	La institución le ofrece un plan de salud suficiente para usted y su familia.	✓		✓		✓		
10	Me siento seguro en mi empleo.	✓		✓		✓		
11	Mi trabajo me da un seguro de vida adecuado.	✓		✓		✓		
<b>DIMENSIÓN 3</b>								
12	Cree que trabajando duro tiene la posibilidad de progresar en la Institución.	✓		✓		✓		
13	Voy a trabajar porque elegí hacerlo para obtener lo que deseo	✓		✓		✓		
14	Me siento satisfecho porque he contribuido con la institución	✓		✓		✓		
15	Voy a trabajar porque es un medio para realizar mis proyectos	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): KAY SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad:  Aplicable  Aplicable después de corregir  No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador, Dr./Mg: DANIEL ANGEL CORDERO JACOBAYDE DNI: 05877457

Especialidad del validador: INVESTIGACION

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.  
<sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.  
<sup>3</sup>**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

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

..... de ..... del 20.....

  
**Firma Daniel Ángel Cordero Jacobayde**  
 Docente Investigador  
 COP 16406

## Anexo 8. Validación instrumento compromiso organizacional

### CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL COMPROMISO ORGANIZACIONAL

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia		Relevancia		Claridad		Sugerencias
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
<b>DIMENSIÓN 1: AFECTIVA</b>								
1	Experimento un fuerte sentimiento de pertenencia hacia mi organización	✓		✓		✓		
2	Me siento integrado plenamente en mi organización	✓		✓		✓		
3	Estaría feliz si pasara el resto de mi carrera en esta organización	✓		✓		✓		
4	Me siento ligado emocionalmente a mi organización	✓		✓		✓		
5	Esta organización significa personalmente mucho para mí	✓		✓		✓		
6	Realmente siento como si los problemas de la organización fueran míos	✓		✓		✓		
<b>DIMENSIÓN 2: CONTINUACION</b>								
7	Si no hubiera puesto tanto de mí mismo en la organización, podría haber considerado trabajar en otro sitio.	✓		✓		✓		
8	Una de las pocas consecuencias negativas de dejar esta organización, es la inseguridad que representan las alternativas disponibles	✓		✓		✓		
9	Estoy de acuerdo con mi asignación salarial	✓		✓		✓		
10	Siento como si tuviera muy pocas opciones de trabajo, como para pensar en salir de mi organización	✓		✓		✓		
11	Gran parte de mi vida se afectaría si decidiera salir de mi organización.	✓		✓		✓		
12	Sería muy duro para mí dejar esta organización, inclusive si lo quisiera.	✓		✓		✓		
12	Permanecer en esta organización, es una cuestión tanto de necesidad como de deseo.	✓		✓		✓		
<b>DIMENSIÓN 3: NORMATIVO</b>								
13	Me sentiría culpable si dejara mi organización ahora	✓		✓		✓		
14	Aun si fuera por mi beneficio, siento que no estaría bien dejar mi organización ahora.	✓		✓		✓		
15	Si siento la obligación de permanecer en mi actual trabajo.	✓		✓		✓		
16	Estoy en deuda con la organización	✓		✓		✓		
15	Esta organización merece mi lealtad	✓		✓		✓		
16	No abandonaría mi organización en estos momentos porque tengo un sentimiento de obligación hacia las personas que trabajan en ella.	✓		✓		✓		
17	Esta organización merece mi respeto y mi tiempo de dedicación profesional.	✓		✓		✓		

Observaciones (preclar si hay suficiencia): Si hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad:      **Aplicable**     **Aplicable después de corregir**     **No aplicable**

22 de Noviembre del 2016

Apellidos y nombres del juez evaluador: Dra. Sánchez Huapaya Gladys Elisa      DNI: 10217462

Especialidad del evaluador: Docente de UCV - Escuela de Postgrado - Lima Norte

1. **Pertinencia:** Si el ítem pertenece a la dimensión
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

  
 Dra. Gladys E. Sánchez Huapaya  
 Docente de Postgrado  
 Universidad Cesar Vallejo

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



**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL COMPROMISO ORGANIZACIONAL**

N°	DIMENSIONES / items	Pertinencia		Relevancia		Claridad		Sugerencias
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
<b>DIMENSIÓN 1: AFECTIVA</b>								
1	Experimento un fuerte sentimiento de pertenencia hacia mi organización	✓		✓		✓		
2	Me siento integrado plenamente en mi organización	✓		✓		✓		
3	Estaría feliz si pasara el resto de mi carrera en esta organización	✓		✓		✓		
4	Me siento ligado emocionalmente a mi organización	✓		✓		✓		
5	Esta organización significa personalmente mucho para mí	✓		✓		✓		
6	Realmente siento como si los problemas de la organización fueran míos	✓		✓		✓		
<b>DIMENSIÓN 2: CONTINUACION</b>								
7	Si no hubiera puesto tanto de mí mismo en la organización, podría haber considerado trabajar en otro sitio.	✓		✓		✓		
8	Una de las pocas consecuencias negativas de dejar esta organización, es la inseguridad que representan las alternativas disponibles	✓		✓		✓		
9	Estoy de acuerdo con mi asignación salarial	✓		✓		✓		
10	Siento como si tuviera muy pocas opciones de trabajo, como para pensar en salir de mi organización	✓		✓		✓		
11	Gran parte de mi vida se afectaría si decidiera salir de mi organización.	✓		✓		✓		
12	Sería muy duro para mí dejar esta organización, inclusive si lo quisiera.	✓		✓		✓		
12	Permanecer en esta organización, es una cuestión tanto de necesidad como de desec.	✓		✓		✓		
<b>DIMENSIÓN 3: NORMATIVO</b>								
13	Me sentiría culpable si dejara mi organización ahora	✓		✓		✓		
14	Aun si fuera por mi beneficio, siento que no estaría bien dejar mi organización ahora.	✓		✓		✓		
15	Si siento la obligación de permanecer en mi actual trabajo.	✓		✓		✓		
16	Estoy en deuda con la organización	✓		✓		✓		
15	Esta organización merece mi lealtad	✓		✓		✓		
16	No abandonaría mi organización en estos momentos porque tengo un sentimiento de obligación hacia las personas que trabajan en ella.	✓		✓		✓		
17	Esta organización merece mi respeto y mi tiempo de dedicación profesional.	✓		✓		✓		

Observaciones (preclear si hay suficiencia): Si, el número de ítems es suficiente

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

22 de Noviembre del 2016

Apellidos y nombres del juez evaluador: Dr. Talledo Reyes Rodolfo ..... DNI: 10211463

Especialidad del evaluador: Metodología. Docencia de Teoría Judicial EPB-UV

- Pertinencia:** Si el ítem pertenece a la dimensión
- Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
- Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

  
 \*\*\*\*\*  
 Dr. Rodolfo Talledo Reyes  
 ASESOR METODOLÓGICO  
 PROYECTOS DE TESIS

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

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL COMPROMISO ORGANIZACIONAL**

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia		Relevancia		Claridad		Sugerencias
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
<b>DIMENSIÓN 1: AFECTIVA</b>								
1	Experimento un fuerte sentimiento de pertenencia hacia mi organización	/		/		/		
2	Me siento integrado plenamente en mi organización	/		/		/		
3	Estaría feliz si pasara el resto de mi carrera en esta organización	/		/		/		
4	Me siento ligado emocionalmente a mi organización	/		/		/		
5	Esta organización significa personalmente mucho para mí	/		/		/		
6	Realmente siento como si los problemas de la organización fueran míos	/		/		/		
<b>DIMENSIÓN 2: CONTINUACION</b>								
7	Si no hubiera puesto tanto de mí mismo en la organización, podría haber considerado trabajar en otro sitio.	/		/		/		
8	Una de las pocas consecuencias negativas de dejar esta organización, es la inseguridad que representan las alternativas disponibles	/		/		/		
9	Estoy de acuerdo con mi asignación salarial	/		/		/		
10	Siento como si tuviera muy pocas opciones de trabajo, como para pensar en salir de mi organización	/		/		/		
11	Gran parte de mi vida se afectaría si decidiera salir de mi organización.	/		/		/		
12	Sería muy duro para mí dejar esta organización, inclusive si lo quisiera.	/		/		/		
12	Permanecer en esta organización, es una cuestión tanto de necesidad como de deseo.	/		/		/		
<b>DIMENSIÓN 3: NORMATIVO</b>								
13	Me sentiría culpable si dejara mi organización ahora	/		/		/		
14	Aun si fuera por mi beneficio, siento que no estaría bien dejar mi organización ahora.	/		/		/		
15	Si siento la obligación de permanecer en mi actual trabajo.	/		/		/		
16	Estoy en deuda con la organización	/		/		/		
15	Esta organización merece mi lealtad	/		/		/		
16	No abandonaría mi organización en estos momentos porque tengo un sentimiento de obligación hacia las personas que trabajan en ella.	/		/		/		
17	Esta organización merece mi respeto y mi tiempo de dedicación profesional.	/		/		/		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Suficiencia

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

22 de Noviembre del 2016

Apellidos y nombres del juez evaluador: Dr. Jorge Rafael Díaz Dumont      DNI: 286928815

Especialidad del evaluador: ING. INDUSTRIAL

- Pertinencia:** Si el ítem pertenece a la dimensión
- Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.
- Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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

  
 Dr. Jorge Rafael Díaz Dumont  
 Ing. Industrial CP 43232  
 Lic. en Educación CP 02009819  
 Docente de Escuelas Universitarias  
 Puntarenas - UDELUV

**Anexo 9. Caratula de tesis de la cual se sacó el instrumento Motivación laboral.**



**Motivación y desempeño laboral de los profesionales de  
enfermería del servicio de neonatología del Hospital Alberto  
Sabogal Sologuren, Callao 2018**

**TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO:**

**Maestra en Gestión de los Servicios de la Salud**

**AUTORA:**

**Br. Olga Cecilia Rojas Rosales**

**ASESOR:**

**Mgr. Daniel Ángel Córdova Sotomayor**

**Sección:**

**Ciencias Médicas**

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

**Dirección de los Servicios de la Salud**

**LIMA - PERÚ**

**2019**

**Anexo 10.**

**Caratula de tesis de la cual se sacó el instrumento Compromiso organizacional.**



Satisfacción Laboral y Compromiso Organizacional de los  
Trabajadores de la VII - Dirección Territorial Policial de  
Lima (DIRTEPOL) 2016

**TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:**

**Maestro en Gestión Pública**

**AUTOR:**

Br. Edilberto Guerra Lopez

**ASESOR:**

Dr. Jorge Diaz Dumont

**SECCIÓN:**

Ciencias empresariales y médicas

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Administración de recursos humanos

**PERÚ – 2017**



## Anexo 11. Carta para solicitar el permiso a la empresa.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Trujillo, 01 de julio de 2021

CARTA No.309-2021-UCV-VA-FCE/D

Señor:  
**CKIOSSEVA NEYRA BASTIDAS**  
**JEFE DE TIENDA**  
**MACGA CAJAMARCA**

Presente. -

Es grato dirigirme a usted para saludarlo a nombre de la Universidad César Vallejo, y a la vez manifestarle que, dentro de la programación silábica de las asignaturas de la Escuela Profesional de Administración, se contempla la realización de visitas empresariales con fines de estudio.

En tal sentido, considerando la relevancia de su organización, solicito su colaboración, para que las estudiantes Rojas Becerra Elizabeth Milagros y Fernández Ramos Karla Vanessa, pueda realizar una visita de estudios y obtener la información necesaria para poder desarrollar su trabajo de investigación y/o Informe de tesis sobre "Motivación laboral y su relación con el compromiso organizacional de los colaboradores de la empresa Macga SAC de Cajamarca en el año 2021".

Agradeciéndole anticipadamente por vuestro apoyo en favor de la formación profesional de los estudiantes, hago propicia la oportunidad para expresar las muestras de mi especial consideración.

Atentamente,



**DRA. JAELA PEÑA ROMERO**  
**DECANA**  
**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES**

## Anexo 12. Constancia de ejecución del estudio.

### CONSTANCIA DE EJECUCIÓN DEL ESTUDIO

El que suscribe, en representación de MACGA S.A.C., con ruc: 20600454545.

Certifica:

Que, las Srtas. Fernández Ramos, Karla Vanessa con DNI: 74619233 y Rojas Becerra Elizabeth Milagros con DNI: 70190554, de la carrera de Administración de Empresas de la Universidad César Vallejo-Filial Trujillo, han realizado en la empresa la aplicación de instrumentos de la investigación titulada: "Motivación laboral y su relación con el compromiso organizacional de los colaboradores de la empresa MACGA S.A.C de Cajamarca en el año 2021".

Se expide la presente constancia a solicitud de la parte interesada para los fines que crea convenientes.



CKIOSSEVA DE LOS MILAGROS NEYRA BASTIDAS  
JEFE DE TIENDA

**Ckiosseva Neyra Bastidas**  
JEFE DE TIENDA  
MACGA - SAC

## Anexo 13.

### Resultados por cuestionarios

#### Motivación laboral

Tabla 18

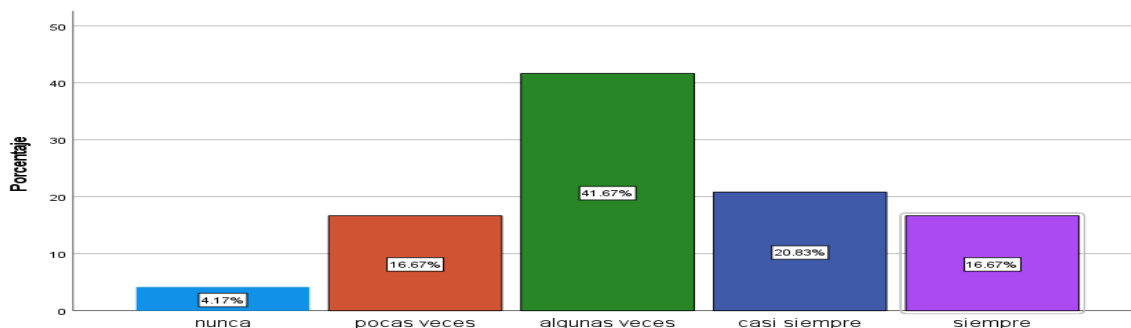
*¿Considera que el sueldo satisface sus necesidades básicas?*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	1	4.2	4.2	4.2
	Pocas veces	4	16.7	16.7	20.8
	Algunas veces	10	41.7	41.7	62.5
	Casi siempre	5	20.8	20.8	83.3
	Siempre	4	16.7	16.7	100.0
	Total	24	100.0	100.0	

*Fuente:* Elaboración propia.

#### Gráfico 9

*¿Considera que el sueldo satisface sus necesidades básicas?*



*Fuente:* Elaboración Propia

En la tabla 18 Gráfico 9 se observa, que del 100 % de personas encuestadas, respecto a la pregunta *¿Considera que el sueldo satisface sus necesidades básicas?*; el 4.17% considera que nunca, el 16.67 % pocas veces, 41.67% algunas veces, 20.83% casi siempre, seguidamente del 16.67% siempre.

**Tabla 19**

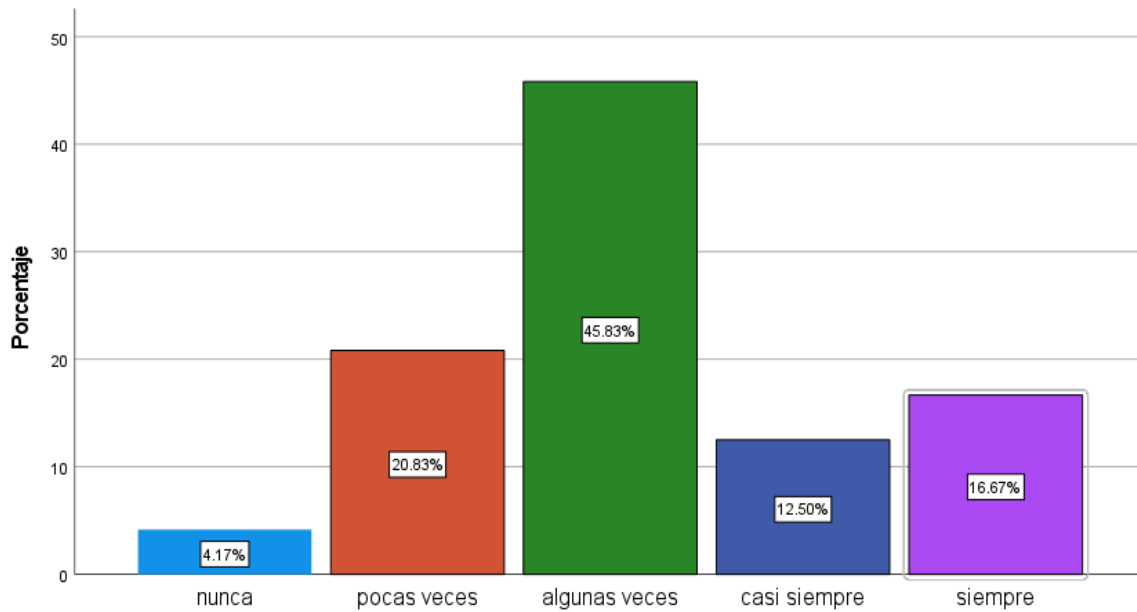
*¿Su sueldo es suficiente para atender a los que dependen de usted?*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	1	4.2	4.2	4.2
	Pocas veces	5	20.8	20.8	25.0
	Algunas veces	11	45.8	45.8	70.8
	Casi siempre	3	12.5	12.5	83.3
	Siempre	4	16.7	16.7	100.0
	Total	24	100.0	100.0	

*Fuente:* Elaboración propia

## Gráfico 10

¿Su sueldo es suficiente para atender a los que dependen de usted?



Fuente: Elaboración Propia

En la tabla 19 Gráfico 10 se observa, que del 100% de personas encuestadas, respecto a la pregunta ¿Su sueldo es suficiente para atender a los que dependen de usted? el 4.17% considera que su sueldo nunca es suficiente, seguida del 20.83% que considera que pocas veces, 45.83 % algunas veces, 12.5 %casi siempre, el 16.67% siempre, lo que demuestra que algunas veces los colaboradores consideran que su sueldo es suficiente para atender a los que dependen de Él.

**Tabla 20**

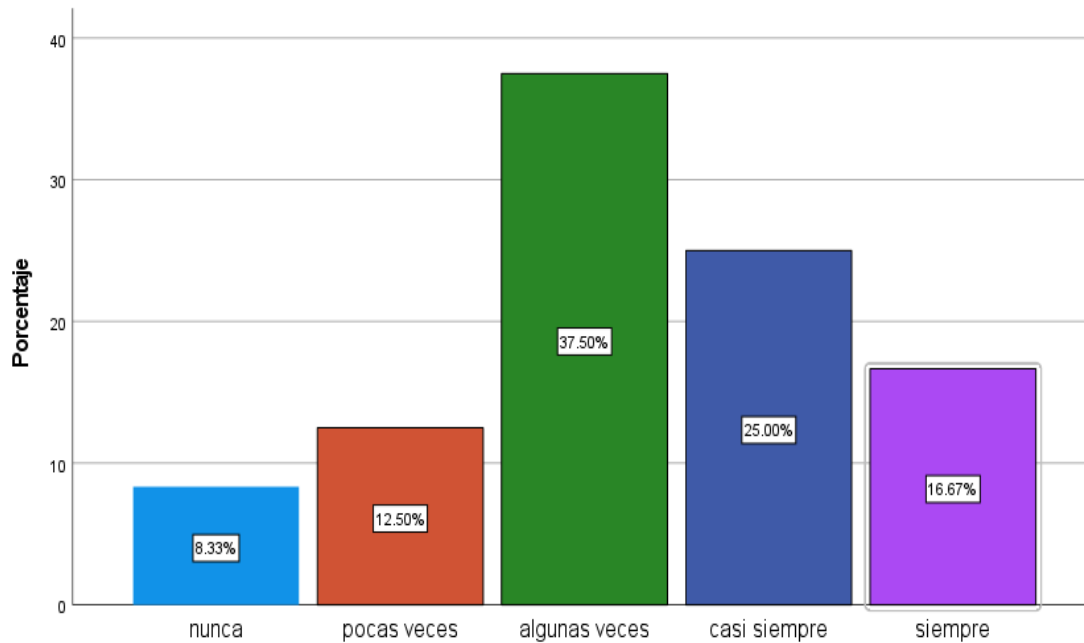
*¿La institución le da oportunidades de crecimiento económico y profesional?*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	2	8.3	8.3	8.3
	Pocas veces	3	12.5	12.5	20.8
	Algunas veces	9	37.5	37.5	58.3
	Casi siempre	6	25.0	25.0	83.3
	Siempre	4	16.7	16.7	100.0
	Total	24	100.0	100.0	

*Fuente:* Elaboración propia

## Gráfico 11

*¿La institución le da oportunidades de crecimiento económico y profesional?*



*Fuente:* Elaboración Propia

En la tabla 20 Gráfico 11 se observa, que del 100 % de personas encuestadas, respecto a la pregunta el 8.33% considera que la empresa nunca le brinda oportunidades; mientras que el 12.5% que considera que pocas veces, 37.5 % algunas veces y el 25% casi siempre y el 16.67% siempre, lo que demuestra que algunas veces la empresa da oportunidades.

**Tabla 21**

*¿Me siento con ánimo y energía para realizar adecuadamente mi trabajo?*

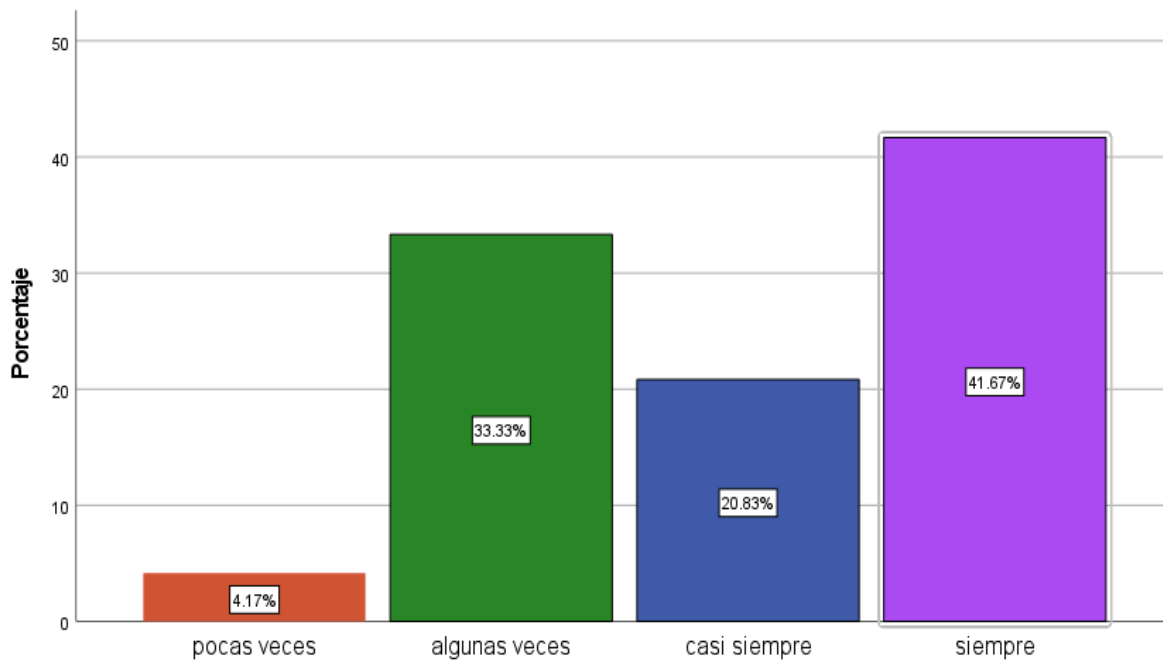
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Pocas veces	1	4.2	4.2	4.2
	Algunas veces	8	33.3	33.3	37.5
	Casi siempre	5	20.8	20.8	58.3
	Siempre	10	41.7	41.7	100.0
	Total	24	100.0	100.0	

Fuente: Elaboración propia



## Gráfico 12

*¿Me siento con ánimo y energía para realizar adecuadamente mi trabajo?*



*Fuente:* Elaboración Propia

En la tabla 21 Gráfico 12 se observa, que del 100 % de personas encuestadas, respecto a la pregunta *¿Me siento con ánimo y energía para realizar adecuadamente mi trabajo?* El 4.17% considera nunca, seguida del 33.3. % algunas veces, 20.83% casi siempre y 41.67% siempre se siente con ánimo y energía para realizar adecuadamente sus labores.

**Tabla 22**

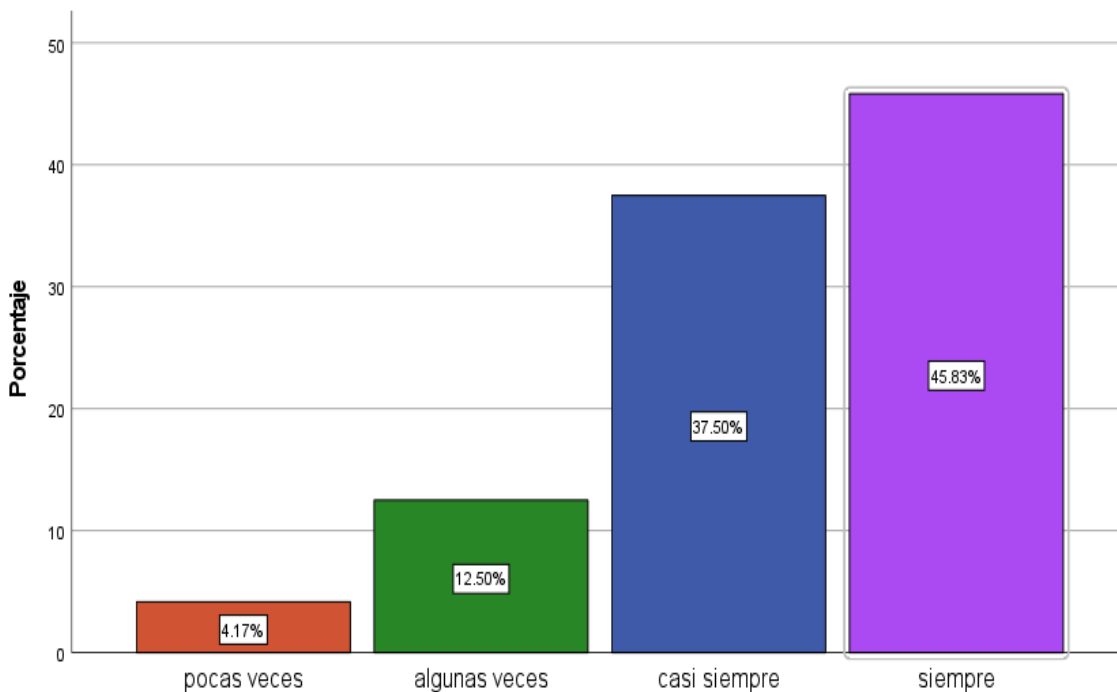
*¿Considera que la Institución tiene en cuenta sus opiniones respecto a las tareas que realiza?*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Pocas veces	1	4.2	4.2	4.2
	Algunas veces	3	12.5	12.5	16.7
	Casi siempre	9	37.5	37.5	54.2
	Siempre	11	45.8	45.8	100.0
	Total	24	100.0	100.0	

*Fuente:* Elaboración propia

### Gráfico 13

¿Considera que la Institución tiene en cuenta sus opiniones respecto a las tareas que realiza?



Fuente: Elaboración Propia

En la tabla 22 Gráfico 13 se observa, que del 100 % de personas encuestadas, respecto a la pregunta ¿Considera que la Institución tiene en cuenta sus opiniones respecto a las tareas que realiza? el 4.17% considera pocas veces, seguida del 12.5% algunas veces, 37.5 % casi siempre y el 45.83% siempre, lo que demuestra que siempre los colaboradores consideran que la institución tiene en cuenta sus opiniones.

**Tabla 23**

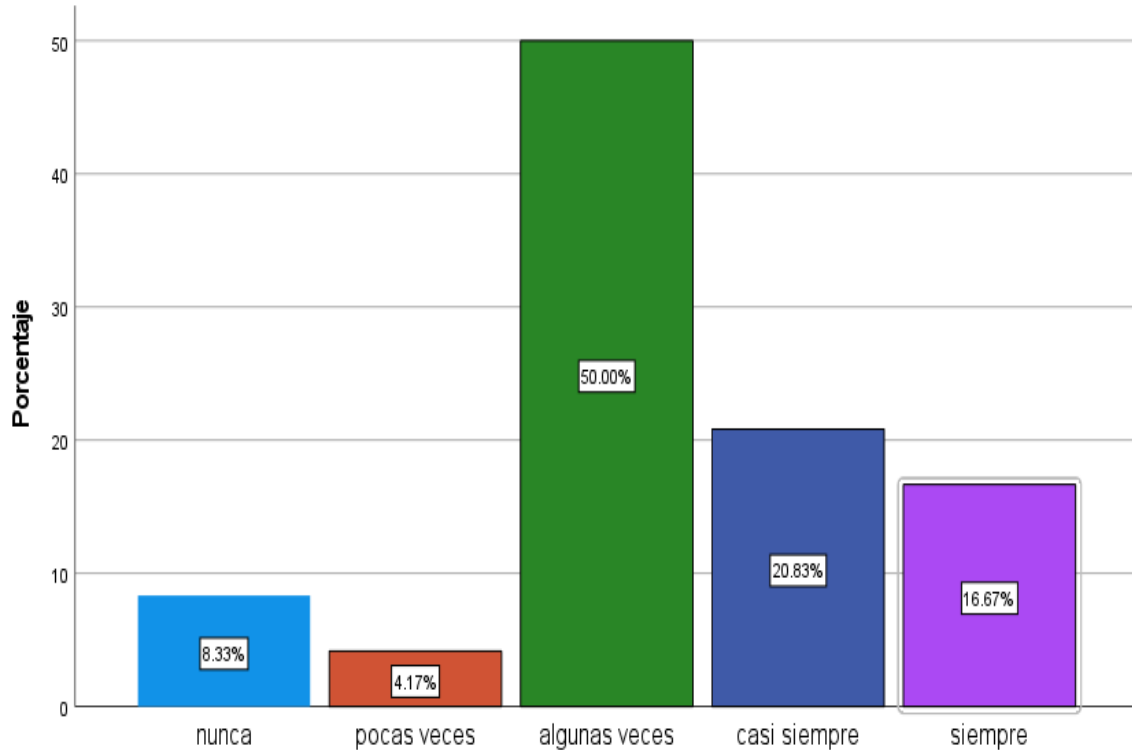
*¿Recibe algún incentivo económico cuando realiza un trabajo bien hecho?*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	2	8.3	8.3	8.3
	Pocas veces	1	4.2	4.2	12.5
	Algunas veces	12	50.0	50.0	62.5
	Casi siempre	5	20.8	20.8	83.3
	Siempre	4	16.7	16.7	100.0
	Total	24	100.0	100.0	

*Fuente:* Elaboración propia

## Gráfico 14

*¿Recibe algún incentivo económico cuando realiza un trabajo bien hecho?*



*Fuente:* Elaboración Propia

En la tabla 23 Gráfico 14 se observa, que del 100 % de personas encuestadas respecto a la pregunta *¿Recibe algún incentivo económico cuando realiza un trabajo bien hecho?* el 8.33% de trabajadores considera nunca reciben incentivos, seguido del 4.17 % pocas veces, 50% algunas veces, 20.83 % casi siempre y el 16.67 consideran que siempre, lo que demuestra que algunas veces los colaboradores reciben algún incentivo económico.

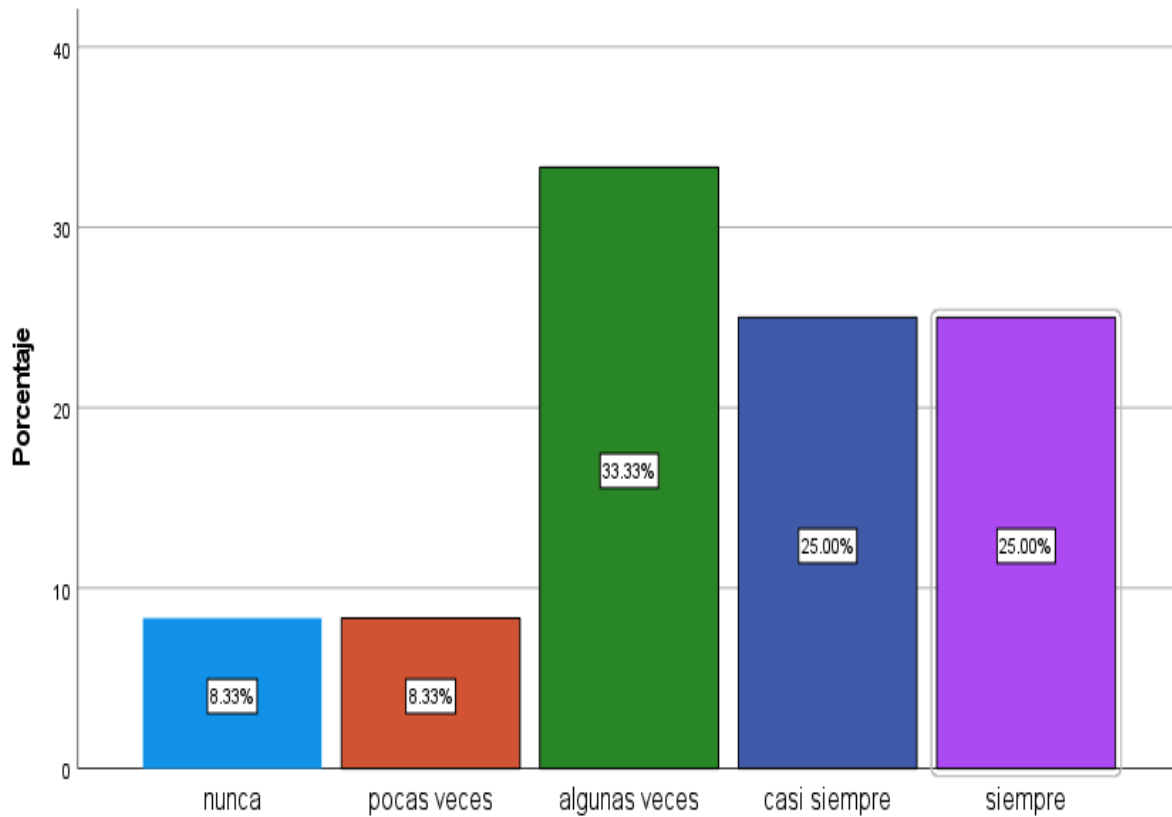
**Tabla 24***¿Reconocen el trabajo que usted desempeña?*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	2	8.3	8.3	8.3
	Pocas veces	2	8.3	8.3	16.7
	Algunas veces	8	33.3	33.3	50.0
	Casi siempre	6	25.0	25.0	75.0
	Siempre	6	25.0	25.0	100.0
	Total	24	100.0	100.0	

*Fuente:* Elaboración propia

### Gráfico 15

¿Reconocen el trabajo que usted desempeña?



Fuente: Elaboración Propia

En la tabla 24 Gráfico 15 se observa, que del 100 % de personas encuestadas, respecto a la pregunta ¿Reconocen el trabajo que usted desempeña? el 8.33 % considera que su trabajo nunca es reconocido, seguida del 8.33 % pocas veces, 33.33% algunas veces, 25 % casi siempre y el 25 % siempre, lo que demuestra que los colaboradores algunas veces sienten que reconocen el trabajo que desempeñan.

**Tabla 25**

*¿El riesgo al fracaso de sus actividades le hace esforzarse en su trabajo?*

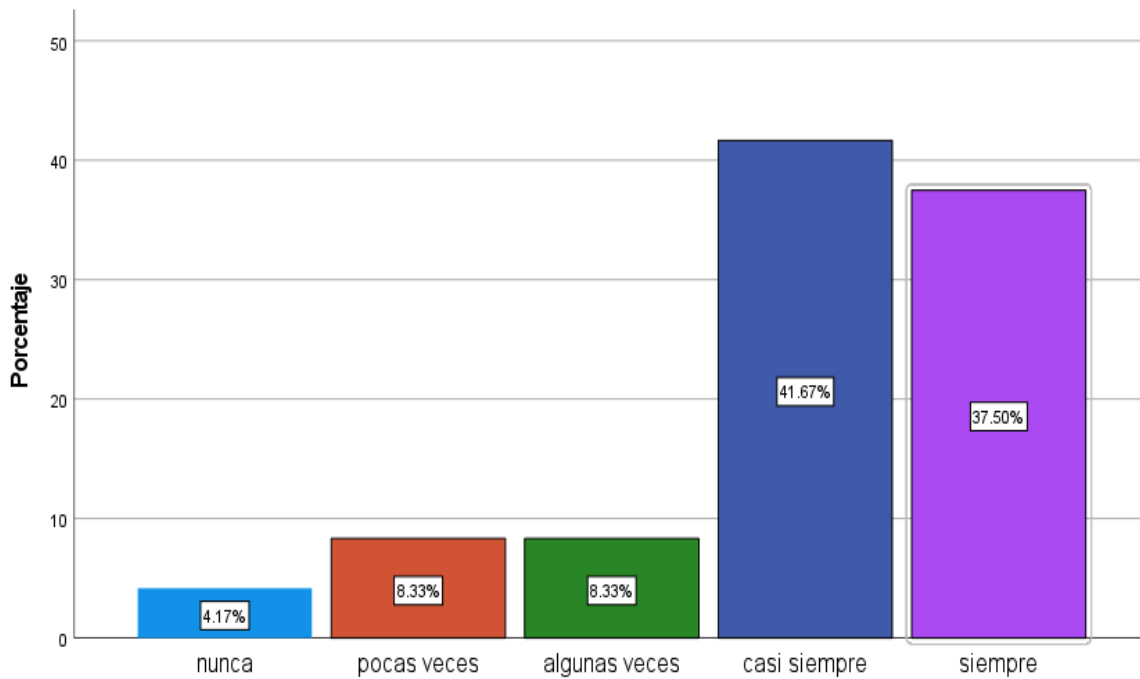
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	1	4.2	4.2	4.2
	Pocas veces	2	8.3	8.3	12.5
	Algunas Veces	2	8.3	8.3	20.8
	Casi siempre	10	41.7	41.7	62.5
	Siempre	9	37.5	37.5	100.0
	Total	24	100.0	100.0	

*Fuente:* Elaboración propia



## Gráfico 16

¿El riesgo al fracaso de sus actividades le hace esforzarse en su trabajo?



Fuente: Elaboración Propia

En la tabla 25 Gráfico 16 se observa, que del 100 % de personas encuestadas, respecto a la pregunta ¿El riesgo al fracaso de sus actividades le hace esforzarse en su trabajo? el 4.17 % de colaboradores considera que nunca, seguida del 8.33% pocas veces, 8.33% algunas veces, 41.67 % casi siempre y el 37.5% siempre.

**Tabla 26**

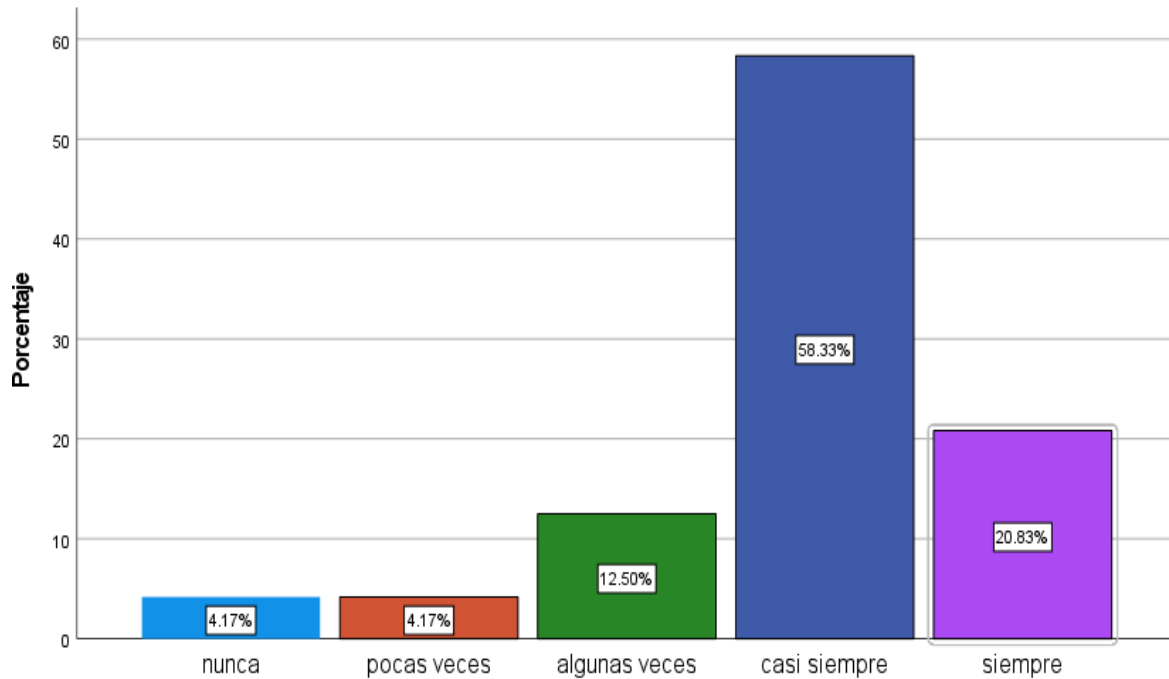
*¿La institución le ofrece un plan de salud suficiente para usted y su familia?*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	1	4.2	4.2	4.2
	Pocas veces	1	4.2	4.2	8.3
	Algunas veces	3	12.5	12.5	20.8
	Casi siempre	14	58.3	58.3	79.2
	Siempre	5	20.8	20.8	100.0
	Total	24	100.0	100.0	

*Fuente:* Elaboración propia

## Gráfico 17

¿La institución le ofrece un plan de salud suficiente para usted y su familia?



Fuente: Elaboración Propia

En la tabla 26 Gráfico 17 se observa, que del 100 % de personas encuestadas, respecto a la pregunta ¿La institución le ofrece un plan de salud suficiente para usted y su familia? el 4.17 % considera que la empresa nunca le ofrece un plan de salud, el 4.17% considera que pocas veces, 12.5% algunas veces, 58.33 % casi siempre y el 20.83% siempre, lo que demuestra que la institución casi siempre ofrece un plan de salud suficiente.

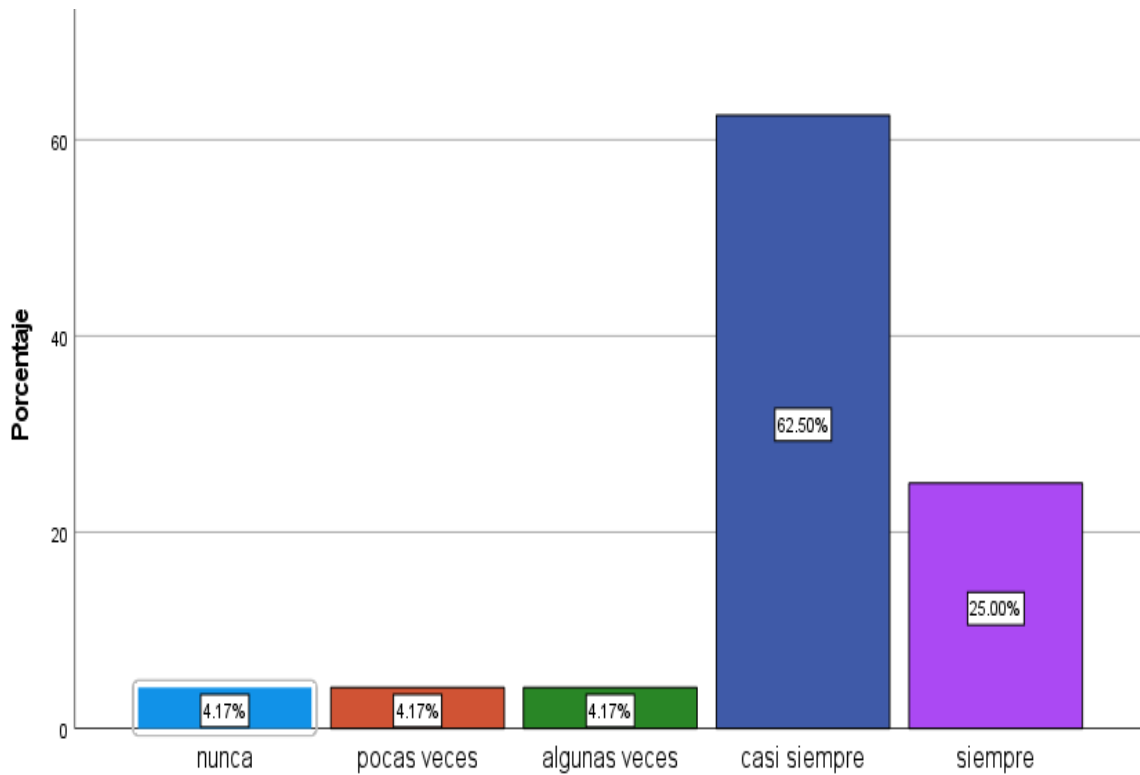
**Tabla 27***¿Me siento seguro en mi empleo?*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	1	4.2	4.2	4.2
	Pocas veces	1	4.2	4.2	8.3
	Algunas veces	1	4.2	4.2	12.5
	Casi siempre	15	62.5	62.5	75.0
	Siempre	6	25.0	25.0	100.0
	Total	24	100.0	100.0	

*Fuente:* Elaboración propia

## Gráfico 18

¿Me siento seguro en mi empleo?



Fuente: Elaboración Propia

En la tabla 27 Gráfico 18 se observa, que del 100 % de personas encuestadas, respecto a la pregunta ¿Me siento seguro en mi empleo? el 4.17 % consideran nunca sentirse seguros en la empresa, seguida del 4.17% que considera que pocas veces, el 4.17 % algunas veces, el 62.5 % casi siempre y el 25 % siempre, lo que demuestra que casi siempre los colaboradores se sienten seguro en su empleo.

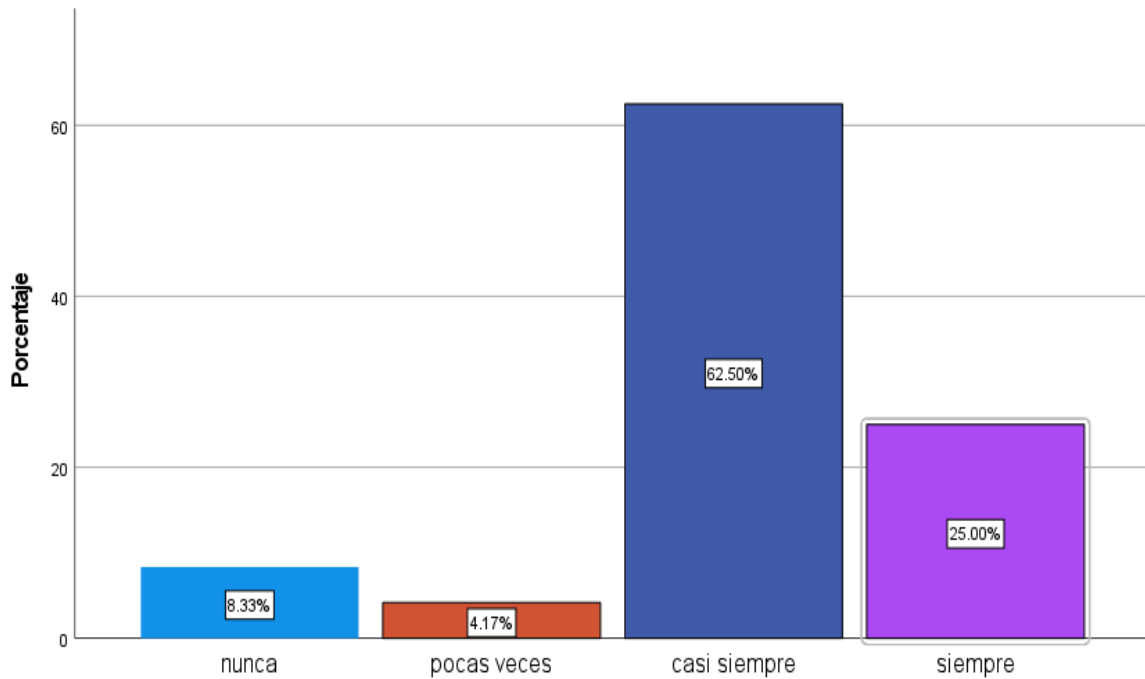
**Tabla 28***¿Mi trabajo me da un seguro de vida adecuado?*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	2	8.3	8.3	8.3
	Pocas veces	1	4.2	4.2	12.5
	Casi siempre	15	62.5	62.5	75.0
	Siempre	6	25.0	25.0	100.0
	Total	24	100.0	100.0	

*Fuente:* Elaboración propia

## Gráfico 19

¿Mi trabajo me da un seguro de vida adecuado?



Fuente: Elaboración Propia

En la tabla 28 Gráfico 19 se observa, que del 100 % de personas encuestadas, respecto a la pregunta ¿Mi trabajo me da un seguro de vida adecuado?; el 8.33% de encuestados respondieron nunca, seguida del 4.17% pocas veces, 62.5% casi siempre y el 25 % siempre, lo que demuestra que casi siempre la institución da un seguro de vida adecuado.

**Tabla 29**

*¿Cree que trabajando duro tiene la posibilidad de progresar en la Institución?*

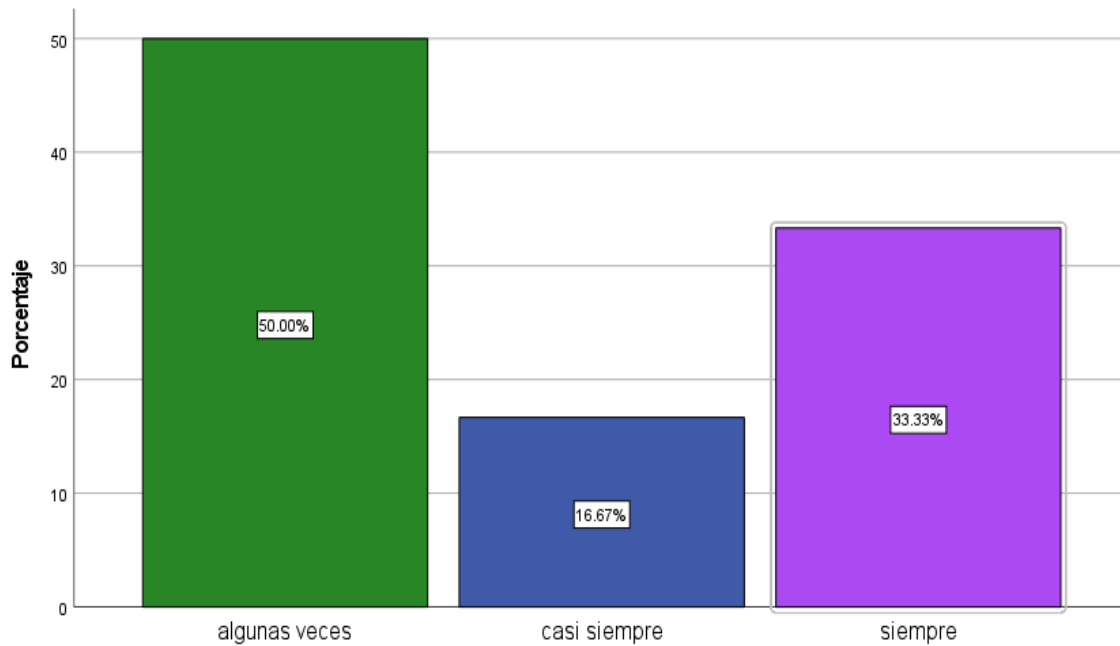
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Algunas veces	12	50.0	50.0	50.0
	Casi siempre	4	16.7	16.7	66.7
	Siempre	8	33.3	33.3	100.0
	Total	24	100.0	100.0	

*Fuente:* Elaboración propia



## Gráfico 20

¿Cree que trabajando duro tiene la posibilidad de progresar en la Institución?



*Fuente:* Elaboración Propia

En la tabla 29 Gráfico 20 se observa, que del 100 % de personas encuestadas, respecto a la pregunta ¿Cree que trabajando duro tiene la posibilidad de progresar en la Institución? el 50 % de trabajadores respondió algunas veces, el 16.67 % casi siempre y el 33.33 % siempre, lo que indica que algunas veces, los colaboradores creen que tienen la posibilidad de progresar en la institución.

**Tabla 30**

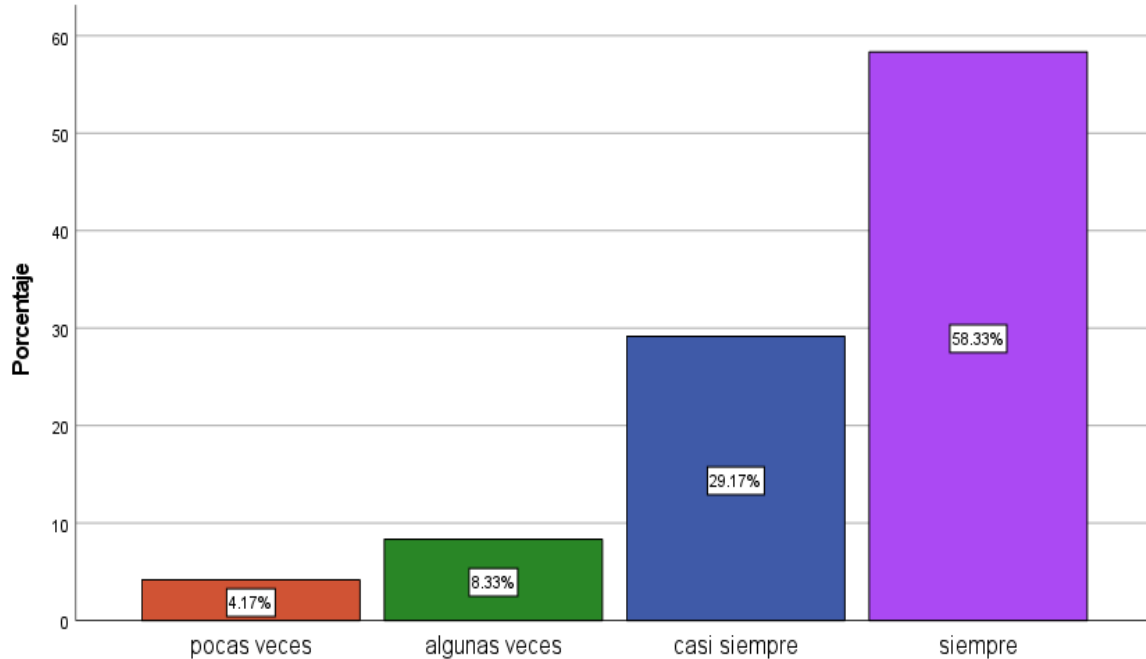
*¿ Voy a trabajar porque elegí hacerlo para obtener lo que deseo?*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Pocas veces	1	4.2	4.2	4.2
	Algunas veces	2	8.3	8.3	12.5
	Casi siempre	7	29.2	29.2	41.7
	Siempre	14	58.3	58.3	100.0
	Total	24	100.0	100.0	

*Fuente:* Elaboración propia

## Gráfico 21

*¿Voy a trabajar porque elegí hacerlo para obtener lo que deseo?*



*Fuente:* Elaboración Propia

En la tabla 30 Gráfico 21 se observa, que del 100 % de personas encuestadas, respecto a la pregunta *¿Voy a trabajar porque elegí hacerlo para obtener lo que deseo?*; el 4.17 % consideran que pocas veces, 8.33% algunas veces, 29.17% casi siempre y el 58.33% siempre, lo que demuestra que los colaboradores siempre eligen trabajar para obtener lo que desean.

Tabla 31

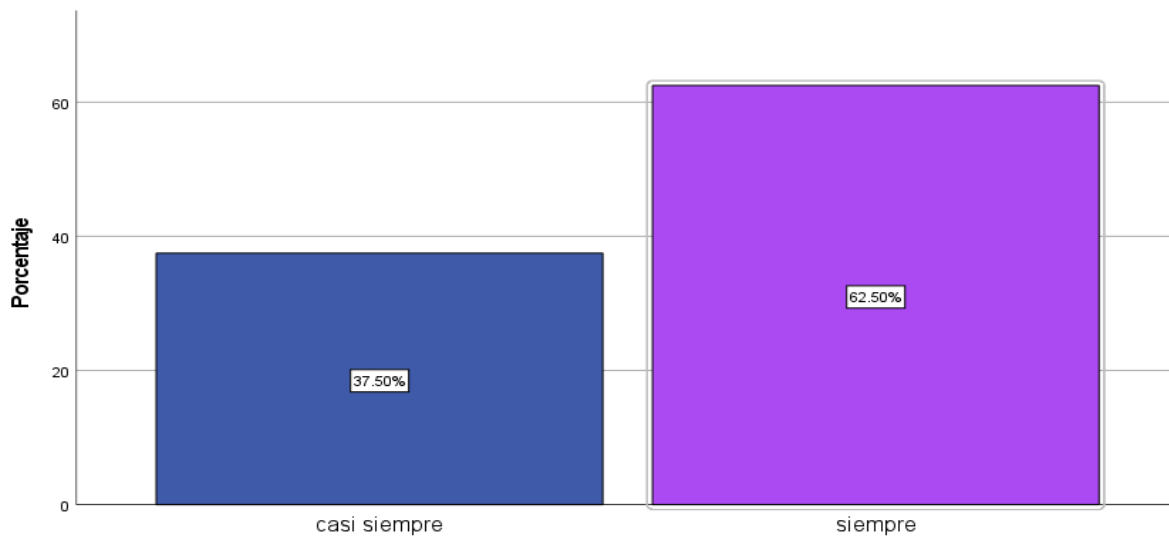
*¿Me siento satisfecho porque he contribuido con la institución?*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi siempre	9	37.5	37.5	37.5
	Siempre	15	62.5	62.5	100.0
	Total	24	100.0	100.0	

**Fuente:** Elaboración propia

Gráfico 22

*¿Me siento satisfecho porque he contribuido con la institución?*



**Fuente:** Elaboración propia

En la tabla 31 Gráfico 22 se observa, que del 100 % de personas encuestadas, respecto a la pregunta *¿Me siento satisfecho porque he contribuido con la institución?* el 37.5 % de trabajadores casi siempre se sienten satisfechos de haber contribuido con la empresa; mientras que el 62.5% siempre, lo que demuestra que los colaboradores siempre se sienten satisfechos por lo que contribuyen a la institución.

**Tabla 32**

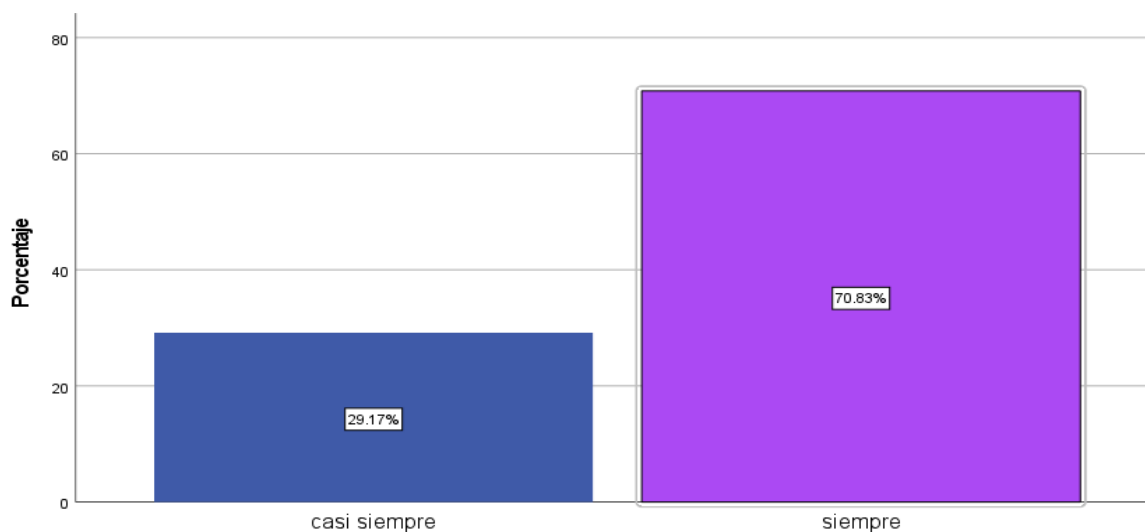
*¿Voy a trabajar porque es un medio para realizar mis proyectos?*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi siempre	7	29.2	29.2	29.2
	Siempre	17	70.8	70.8	100.0
	Total	24	100.0	100.0	

*Fuente:* Elaboración propia

**Gráfico 23**

*¿Voy a trabajar porque es un medio para realizar mis proyectos?*



*Fuente:* Elaboración Propia

En la tabla 32 Gráfico 23 se observa, que del 100 % de personas encuestadas, respecto a la pregunta *¿Voy a trabajar porque es un medio para realizar mis proyectos?*; el 29.17% casi siempre y el 70.83 % siempre, lo que demuestra que los colaboradores van siempre a trabajar con el fin de realizar sus proyectos.

## Anexo 14.

### Resultados por cuestionarios

#### Compromiso organizacional

Tabla 33

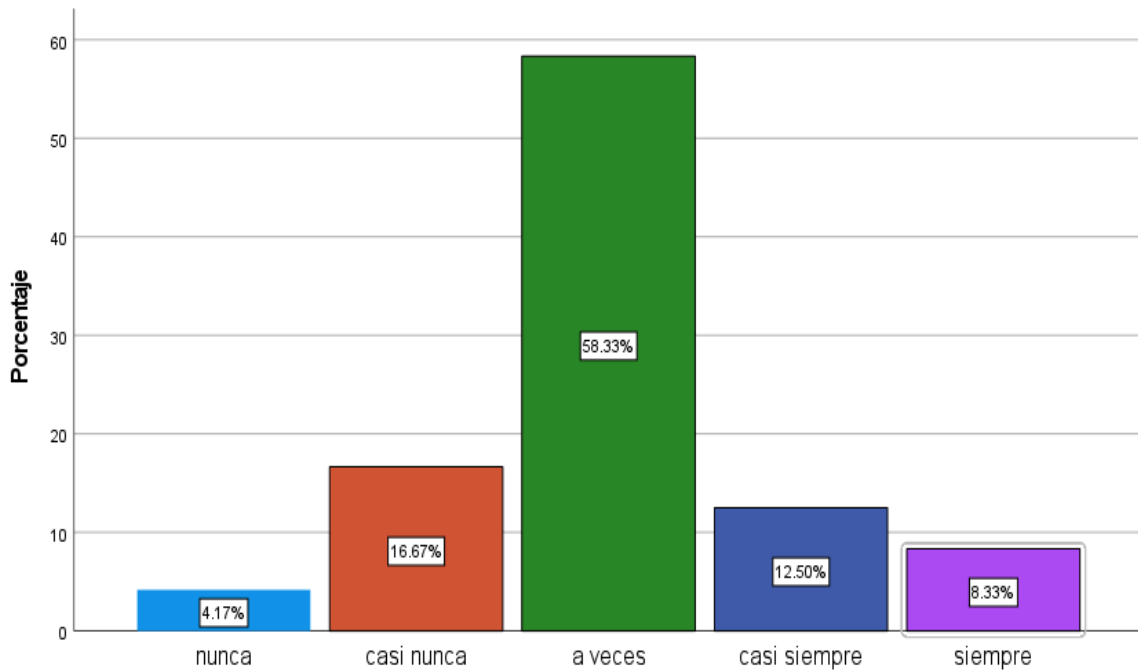
*¿No experimento un fuerte sentimiento de pertenencia hacia mi organización?*

		Frecuenci		Porcentaje	Porcentaje
		a	Porcentaje	válido	acumulado
Válido	Nunca	1	4.2	4.2	4.2
	Casi nunca	4	16.7	16.7	20.8
	A veces	14	58.3	58.3	79.2
	Casi siempre	3	12.5	12.5	91.7
	Siempre	2	8.3	8.3	100.0
Total		24	100.0	100.0	

*Fuente:* Elaboración propia

## Gráfico 24

¿No experimento un fuerte sentimiento de pertenencia hacia mi organización?



Fuente: Elaboración Propia

En la tabla 33 Gráfico 24 se observa, que del 100 % de personas encuestadas, respecto a la pregunta ¿No experimento un fuerte sentimiento de pertenencia hacia mi organización? el 4.17 % indican nunca, 16.67% casi nunca, 58.33% a veces, 12.5% casi siempre, 8.33% siempre, lo que demuestra que a veces los colaboradores no experimentan un sentimiento de permanencia hacia la organización.

**Tabla 34**

*¿No me siento integrado plenamente en mi organización?*

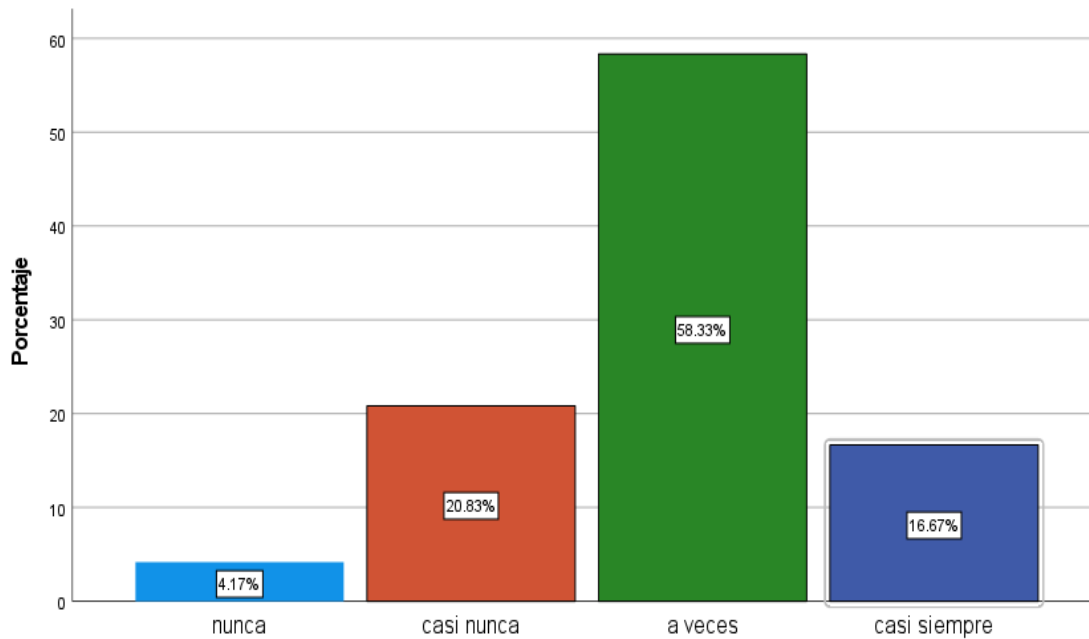
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	1	4.2	4.2	4.2
	Casi nunca	5	20.8	20.8	25.0
	A veces	14	58.3	58.3	83.3
	Casi siempre	4	16.7	16.7	100.0
	Total	24	100.0	100.0	

*Fuente:* Elaboración propia



## Gráfico 25

¿No me siento integrado plenamente en mi organización?



Fuente: Elaboración Propia

En la tabla 34 Gráfico 25 se observa, que del 100 % de personas encuestadas, respecto a la pregunta ¿No me siento integrado plenamente en mi organización?; el 4.17% indican nunca, 20.83% casi nunca, 58.33% a veces, 16.67% casi siempre se sienten integrados, lo que demuestra que a veces los colaboradores se sienten integrados plenamente.

**Tabla 35**

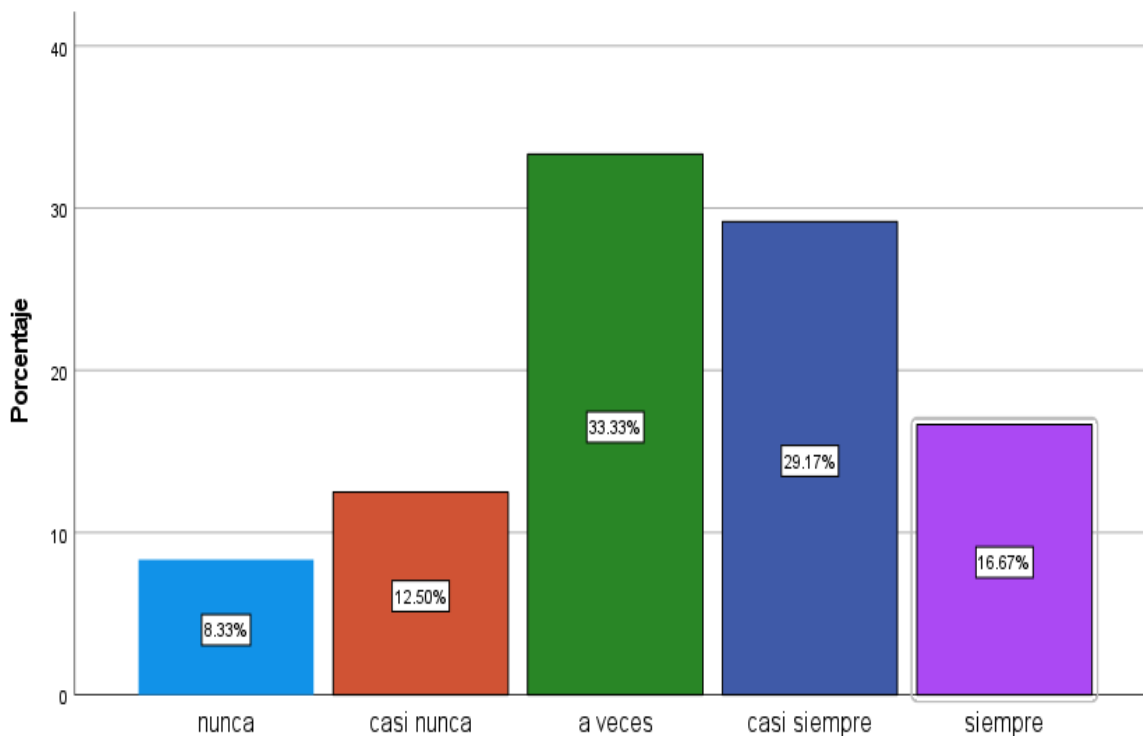
*¿Estaría feliz si pasara el resto de mi carrera en esta organización?*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	2	8.3	8.3	8.3
	Casi nunca	3	12.5	12.5	20.8
	A veces	8	33.3	33.3	54.2
	Casi siempre	7	29.2	29.2	83.3
	Siempre	4	16.7	16.7	100.0
	Total	24	100.0	100.0	

*Fuente:* Elaboración propia

## Gráfico 26

¿Estaría feliz si pasara el resto de mi carrera en esta organización?



Fuente: Elaboración Propia

En la tabla 35 Gráfico 26 se observa, que del 100 % de personas encuestadas, respecto a la pregunta ¿Estaría feliz si pasara el resto de mi carrera en esta organización? el 8.33% indican nunca, 12.50 % casi nunca, 33.33% a veces, 29.17% casi siempre, 16.67% siempre, lo que demuestra que a veces, los colaboradores, están felices de pasar el resto de su carrera en esta organización.

**Tabla 36**

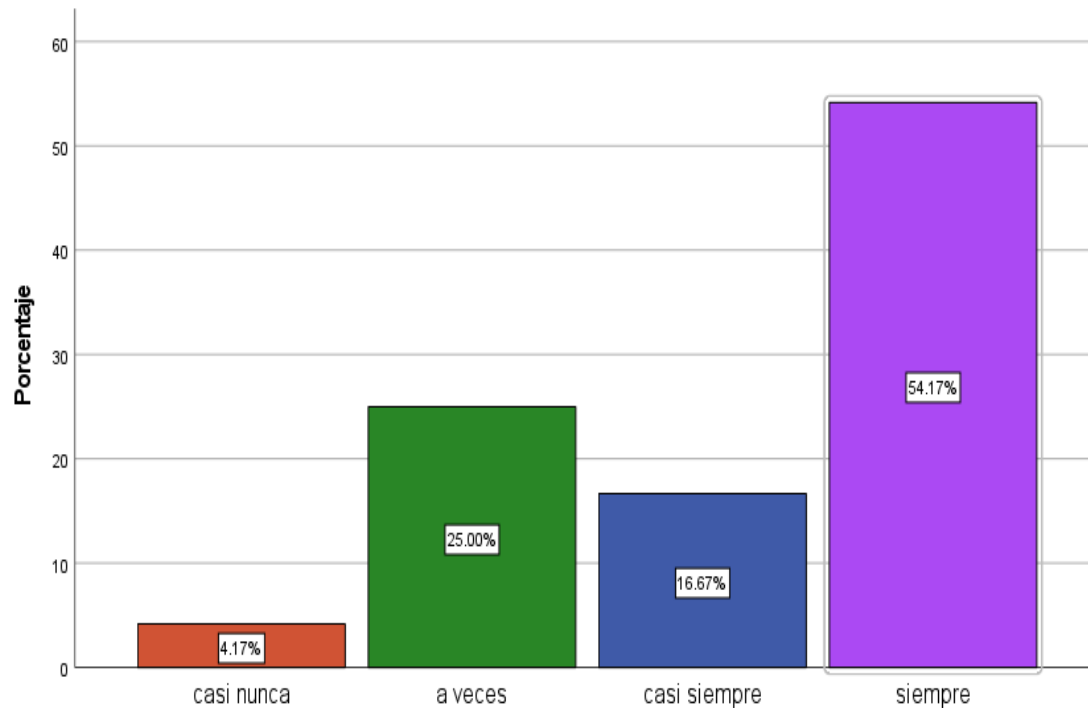
*¿Realmente siento como si los problemas de la organización fueran míos?*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi nunca	1	4.2	4.2	4.2
	A veces	6	25.0	25.0	29.2
	Casi siempre	4	16.7	16.7	45.8
	Siempre	13	54.2	54.2	100.0
	Total	24	100.0	100.0	

*Fuente:* Elaboración propia

## Gráfico 27

¿Realmente siento como si los problemas de la organización fueran míos



Fuente: Elaboración Propia

En la tabla 36 Gráfico 27 se observa, que del 100 % de personas encuestadas, respecto a la pregunta ¿Realmente siento como si los problemas de la organización fueran míos? el 4.17 % indican casi nunca, 25% a veces, 16.67% casi siempre, 54.17 % siempre, lo que demuestra que los colaboradores, siempre sienten que los problemas de la organización son suyos.

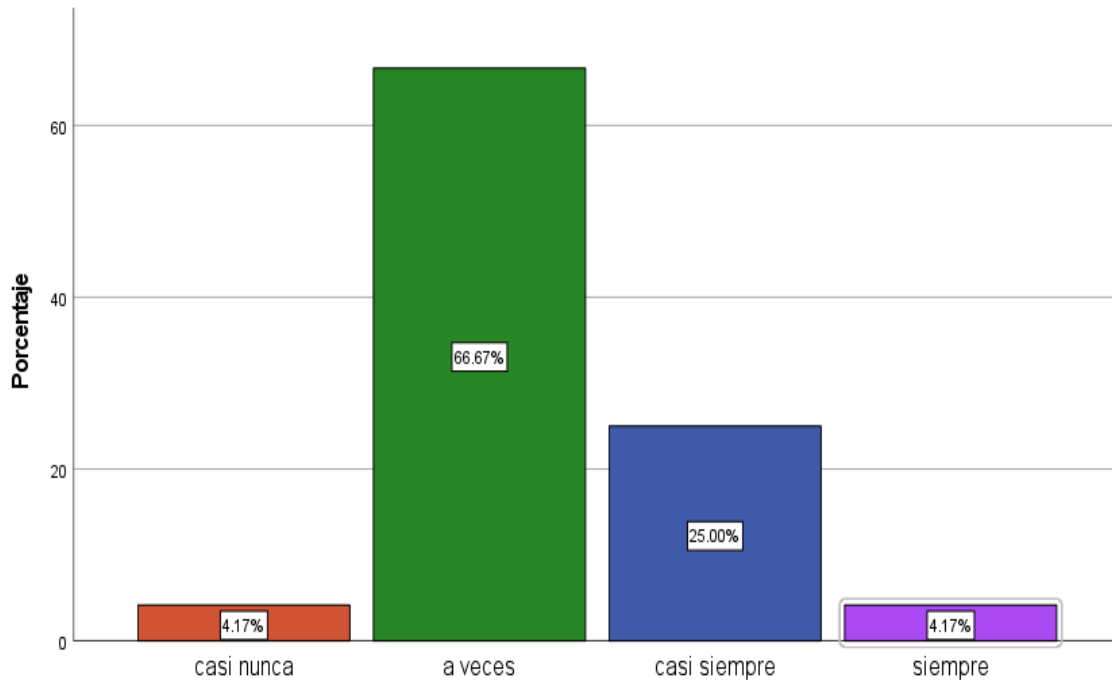
**Tabla 37***¿No me siento ligado emocionalmente a mi organización?*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi nunca	1	4.2	4.2	4.2
	A veces	16	66.7	66.7	70.8
	Casi siempre	6	25.0	25.0	95.8
	Siempre	1	4.2	4.2	100.0
	Total	24	100.0	100.0	

*Fuente:* Elaboración propia

## Gráfico 28

¿No me siento ligado emocionalmente a mi organización?



Fuente: Elaboración Propia

En la tabla 37 gráfico 28 se observa, que del 100 % de personas encuestadas, respecto a la pregunta ¿No me siento ligado emocionalmente a mi organización? el 4.17 % indican casi nunca, 66.67% a veces, 25% casi siempre, 4.17 % siempre, lo que demuestra que a veces, los colaboradores, se sienten ligados a esta organización.

**Tabla 38***¿Esta organización significa personalmente mucho para mí?*

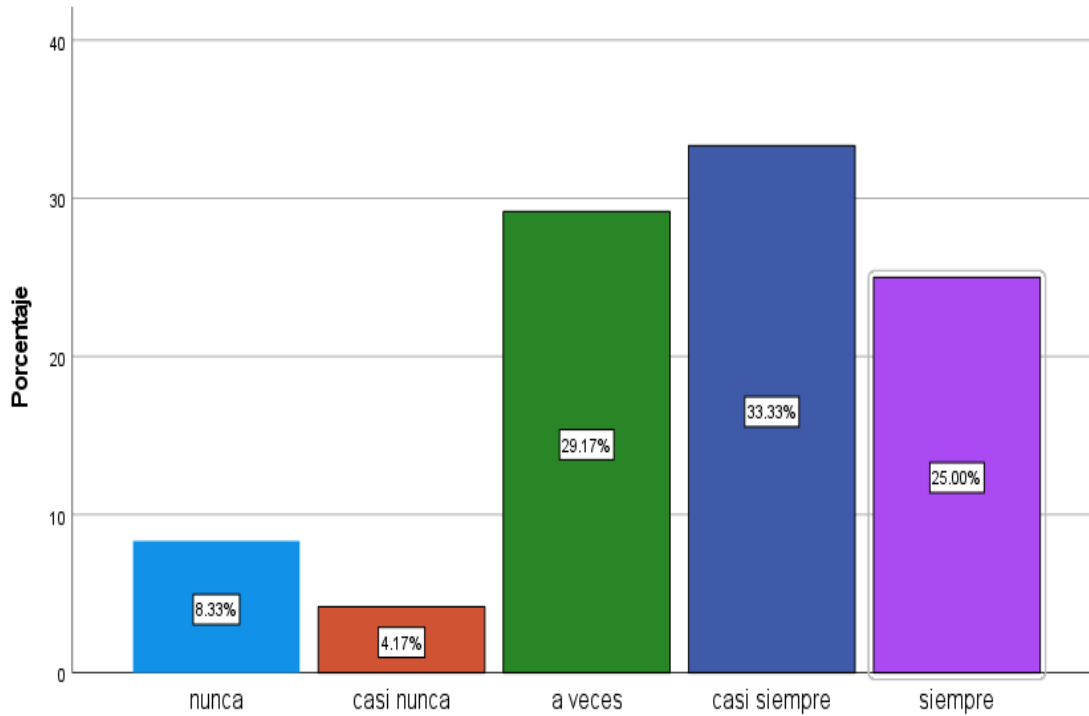
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	2	8.3	8.3	8.3
	Casi nunca	1	4.2	4.2	12.5
	A veces	7	29.2	29.2	41.7
	Casi siempre	8	33.3	33.3	75.0
	Siempre	6	25.0	25.0	100.0
	Total	24	100.0	100.0	

*Fuente:* Elaboración propia



## Gráfico 29

¿Esta organización significa personalmente mucho para mí?



Fuente: Elaboración Propia

En la tabla 38 gráfico 29 se observa, que del 100 % de personas encuestadas, respecto a la pregunta ¿Esta organización significa personalmente mucho para mí? el 8.33 % indican nunca, 4.17 % casi nunca, 29.17% a veces, 33.33% casi siempre, 25 % siempre, lo que demuestra que para los colaboradores casi siempre la organización significa mucho para ellos.

**Tabla 39**

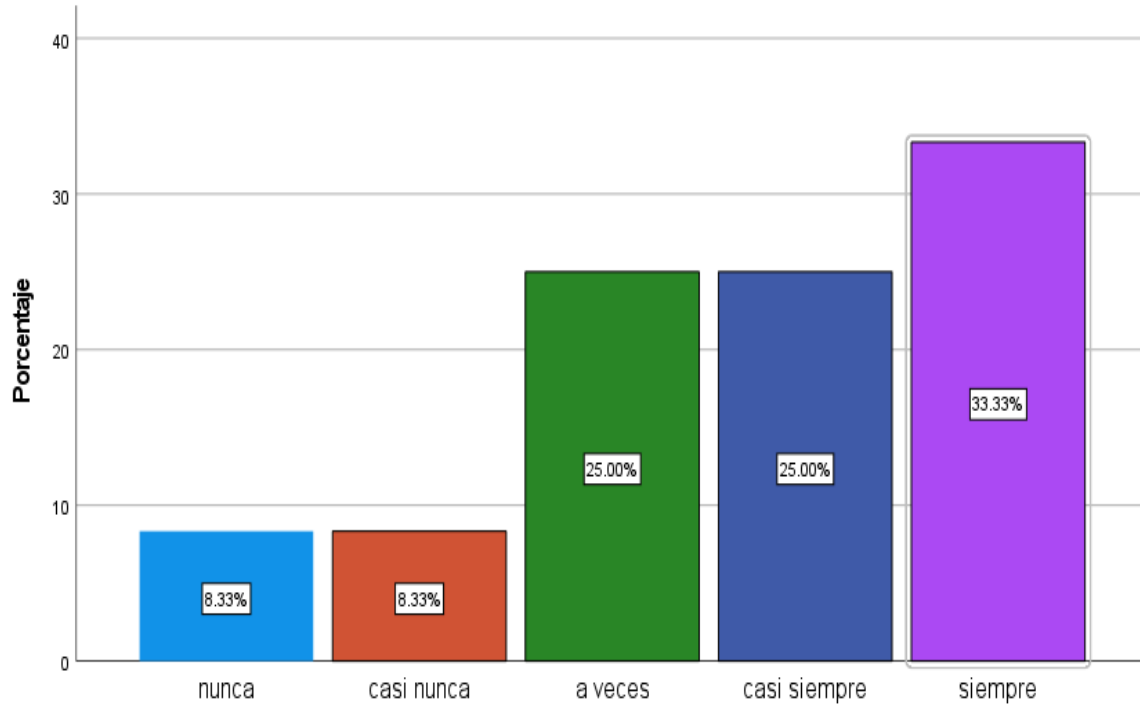
*¿Si no hubiera puesto tanto de mí mismo en la organización, podría haber considerado trabajar en otro sitio?*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	2	8.3	8.3	8.3
	Casi nunca	2	8.3	8.3	16.7
	A veces	6	25.0	25.0	41.7
	Casi siempre	6	25.0	25.0	66.7
	Siempre	8	33.3	33.3	100.0
	Total	24	100.0	100.0	

*Fuente:* Elaboración propia

### Gráfico 30

¿Si no hubiera puesto tanto de mí mismo en la organización, podría haber considerado trabajar en otro sitio?



Fuente: Elaboración Propia

En la tabla 39 gráfico 30 se observa, que del 100 % de personas encuestadas, respecto a la pregunta ¿Si no hubiera puesto tanto de mí mismo en la organización, podría haber considerado trabajar en otro sitio?: el 8.33 % indican nunca y casi nunca, 25 % a veces, 25 % casi siempre, 33.33% siempre, lo que demuestra que casi siempre, los colaboradores piensan que si no hubieran puesto tanto de sí mismos podrían haber considerado trabajar en otro lugar.

**Tabla 40**

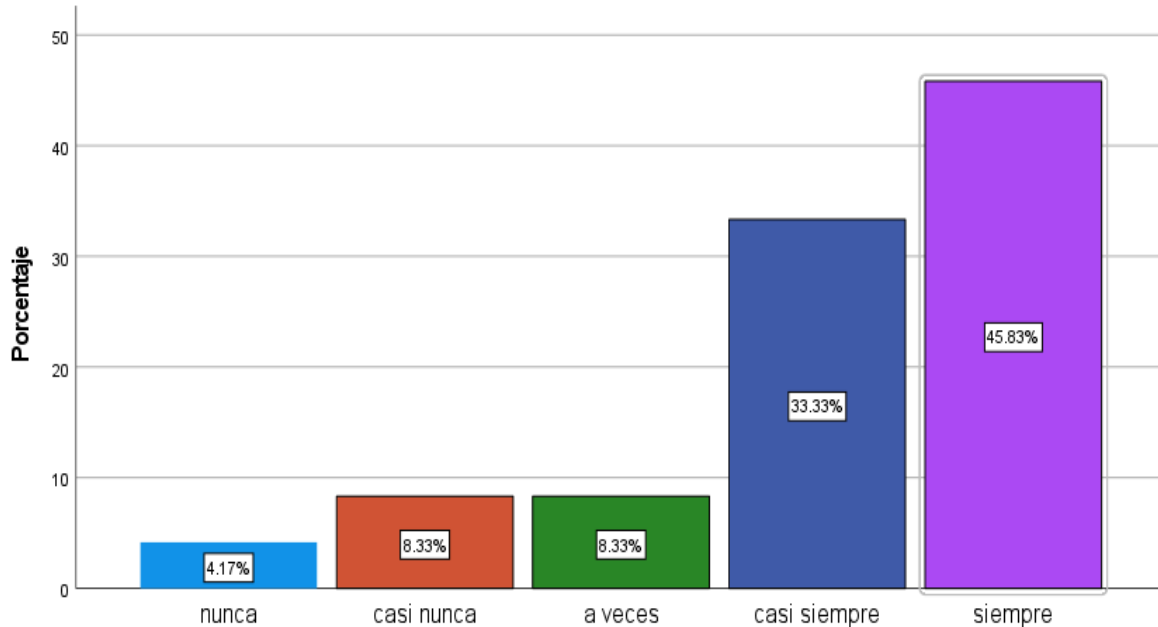
*¿Una de las pocas consecuencias negativas de dejar esta organización, es la inseguridad que representan las alternativas disponibles?*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	1	4.2	4.2	4.2
	Casi nunca	2	8.3	8.3	12.5
	A veces	2	8.3	8.3	20.8
	Casi siempre	8	33.3	33.3	54.2
	Siempre	11	45.8	45.8	100.0
	Total	24	100.0	100.0	

*Fuente:* Elaboración propia

### Gráfico 31

¿Una de las pocas consecuencias negativas de dejar esta organización, es la inseguridad que representan las alternativas disponibles?



Fuente: Elaboración propia

En la tabla 40 gráfico 31 se observa, que del 100 % de personas encuestadas, respecto a la pregunta ¿Una de las pocas consecuencias negativas de dejar esta organización, es la inseguridad que representan las alternativas disponibles? el 4.17% indican nunca, 8.33% casi nunca, 8.33 % a veces, 33.33% casi siempre, 45.83 % siempre.

**Tabla 41**

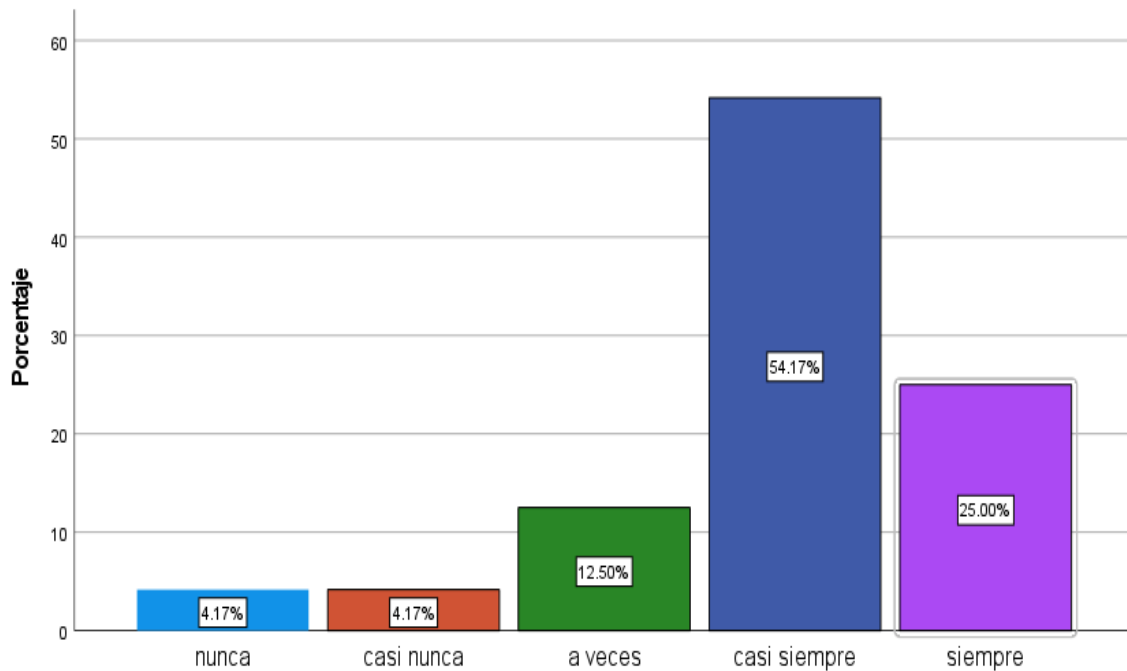
*¿Siento como si tuviera muy pocas opciones de trabajo, como para pensar en salir de mi organización?*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	1	4.2	4.2	4.2
	Casi nunca	1	4.2	4.2	8.3
	A veces	3	12.5	12.5	20.8
	Casi siempre	13	54.2	54.2	75.0
	Siempre	6	25.0	25.0	100.0
	Total	24	100.0	100.0	

*Fuente:* Elaboración propia

### Gráfico 32

*¿Siento como si tuviera muy pocas opciones de trabajo, como para pensar en salir de mí organización?*



*Fuente:* Elaboración propia

En la tabla 41 gráfico 32 se observa, que del 100 % de personas encuestadas, respecto a la pregunta *¿Siento como si tuviera muy pocas opciones de trabajo, como para pensar en salir de mí organización?* el 4.17% indican nunca, 4.17% casi nunca, 12.5 % a veces, 54.17% casi siempre, 25 % siempre, lo que demuestra que, los colaboradores siempre sienten que hay pocas opciones de trabajo.

**Tabla 42**

*¿Gran parte de mi vida se afectaría si decidiera salir de mi organización en estos momentos?*

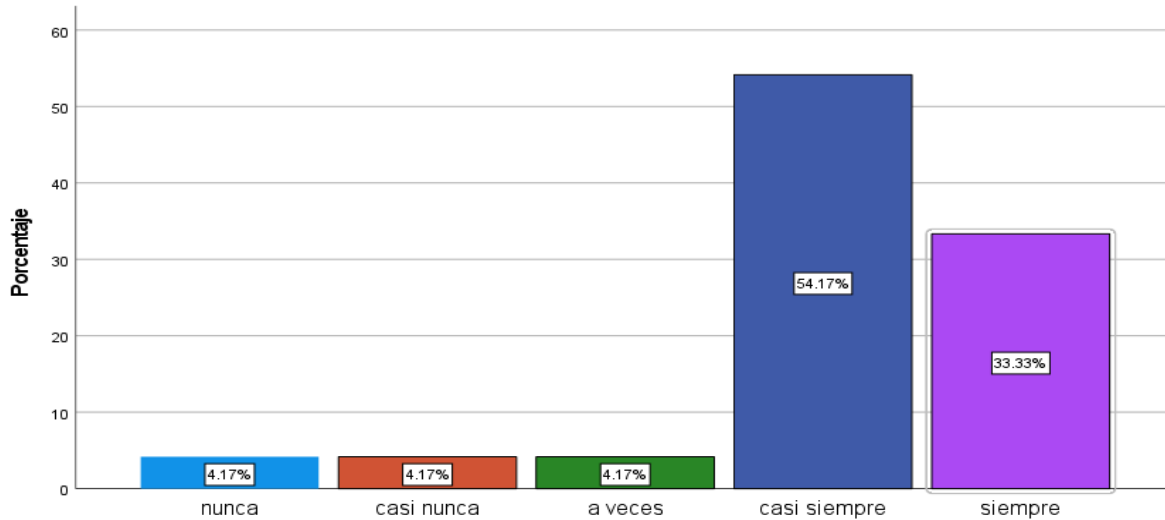
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	1	4.2	4.2	4.2
	Casi nunca	1	4.2	4.2	8.3
	A veces	1	4.2	4.2	12.5
	Casi siempre	13	54.2	54.2	66.7
	Siempre	8	33.3	33.3	100.0
	Total	24	100.0	100.0	

*Fuente:* Elaboración propia



### Gráfico 33

*¿Gran parte de mi vida se afectaría si decidiera salir de mi organización en estos momentos?*



*Fuente: Elaboración propia*

En la tabla 42 gráfico 33 se observa, que del 100 % de personas encuestadas, respecto a la pregunta *¿Gran parte de mi vida se afectaría si decidiera salir de mi organización en estos momentos?* el 4.17% indican nunca, 4.17% casi nunca, 4.17 % a veces, 54.17% casi siempre, 33.33 % siempre.

**Tabla 43**

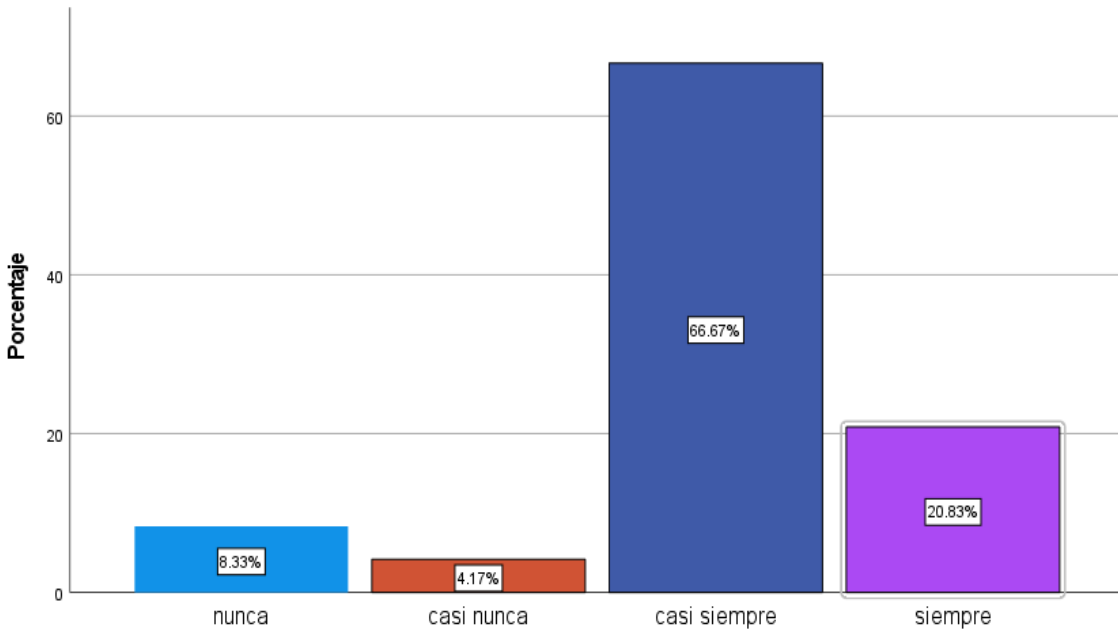
*¿Sería muy duro para mí dejar esta organización, inclusive si lo quisiera?*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	2	8.3	8.3	8.3
	Casi nunca	1	4.2	4.2	12.5
	Casi siempre	16	66.7	66.7	79.2
	Siempre	5	20.8	20.8	100.0
	Total	24	100.0	100.0	

*Fuente:* Elaboración Propia

### Gráfico 34

¿Sería muy duro para mí dejar esta organización, inclusive si lo quisiera?



Fuente: Elaboración Propia

En la tabla 43 gráfico 34 se observa, que del 100 % de personas encuestadas, respecto a la pregunta ¿Sería muy duro para mí dejar esta organización, inclusive si lo quisiera? el 8.33% indican nunca, 4.17% casi nunca, 66.67% casi siempre, 20.83 % siempre, lo que demuestra que casi siempre, para los colaboradores sería duro dejar esta organización.

**Tabla 44**

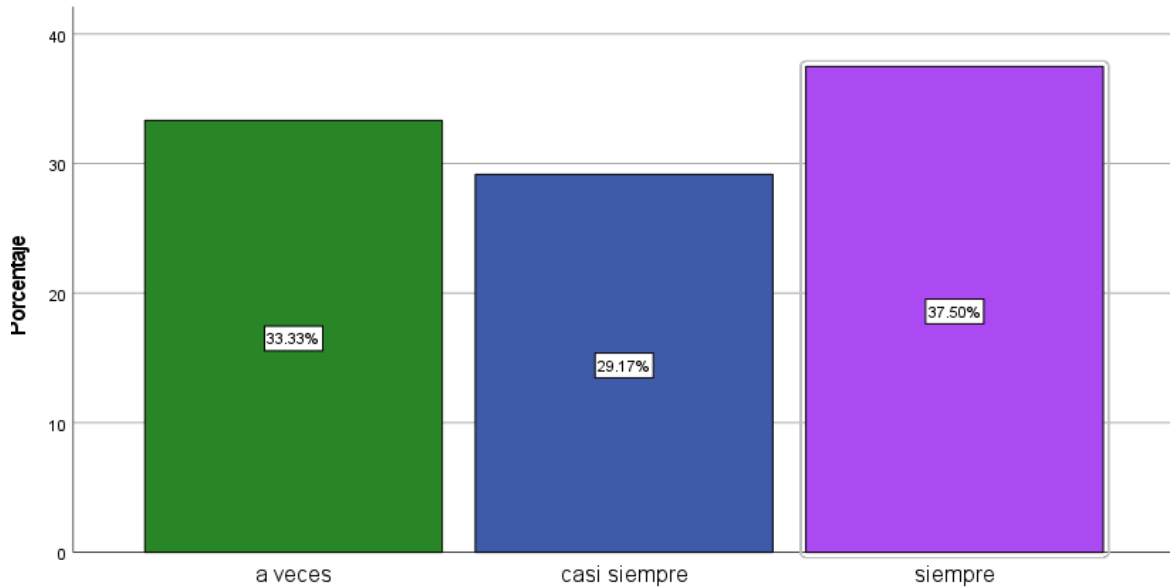
*¿Hoy, permanecer en esta organización, es una cuestión tanto de necesidad como de deseo?*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A veces	8	33.3	33.3	33.3
	Casi siempre	7	29.2	29.2	62.5
	Siempre	9	37.5	37.5	100.0
	Total	24	100.0	100.0	

*Fuente:* Elaboración Propia

### Gráfico 35

*¿Hoy, permanecer en esta organización, es una cuestión tanto de necesidad como de deseo?*



*Fuente:* Elaboración Propia

En la tabla 44 gráfico 35 se observa, que del 100 % de personas encuestadas, respecto a la pregunta *¿Hoy, permanecer en esta organización, es una cuestión tanto de necesidad como de deseo?* el 33.33% indican a veces, 29.17% casi siempre, 37.50 % siempre, lo que demuestra que para los colaboradores permanecer en esta organización, siempre, es cuestión de necesidad y deseo.

**Tabla 45**

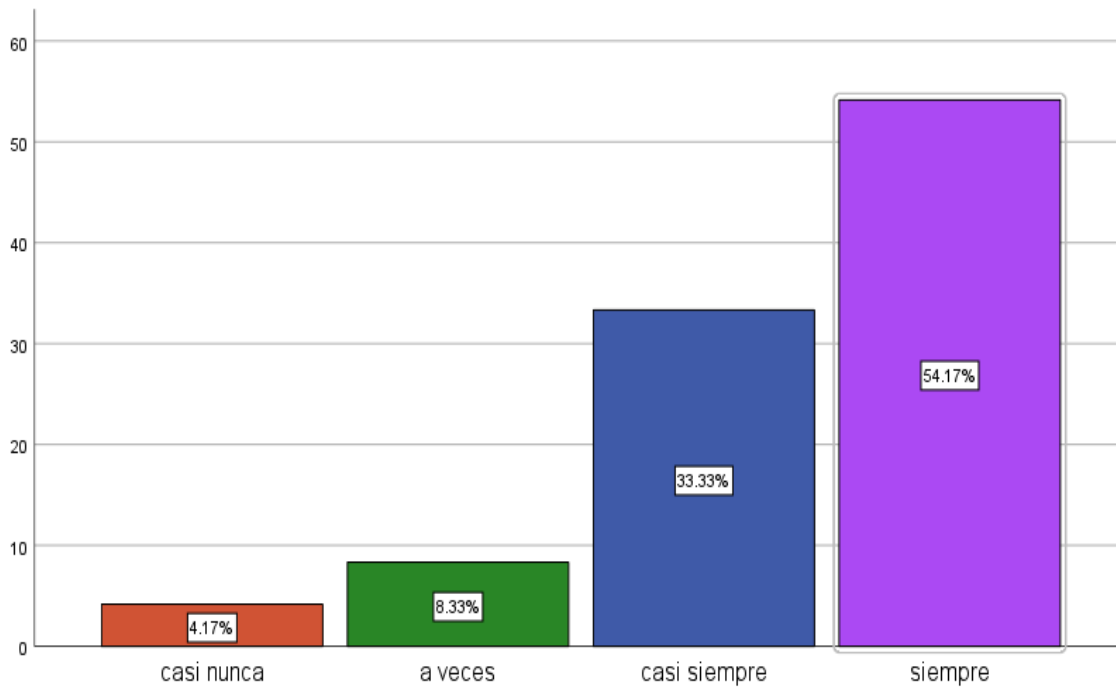
*¿Me sentiría culpable si dejara mi organización ahora?*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi nunca	1	4.2	4.2	4.2
	A veces	2	8.3	8.3	12.5
	Casi siempre	8	33.3	33.3	45.8
	Siempre	13	54.2	54.2	100.0
	Total	24	100.0	100.0	

*Fuente:* Elaboración Propia

### Gráfico 36

*¿Me sentiría culpable si dejara mi organización ahora?*



*Fuente.* Elaboración Propia

En la tabla 45 gráfico 36 se observa, que del 100 % de personas encuestadas, respecto a la pregunta *¿Me sentiría culpable si dejara mi organización ahora?* el 4.17% indica que casi nunca, 8.33% indican a veces, 33.33% casi siempre y 54.17 % siempre, lo que demuestra que los colaboradores siempre se sentirían culpables de dejar su organización en estos momentos.

**Tabla 46**

*¿Aun si fuera por mi beneficio, siento que no estaría bien dejar mi organización ahora?*

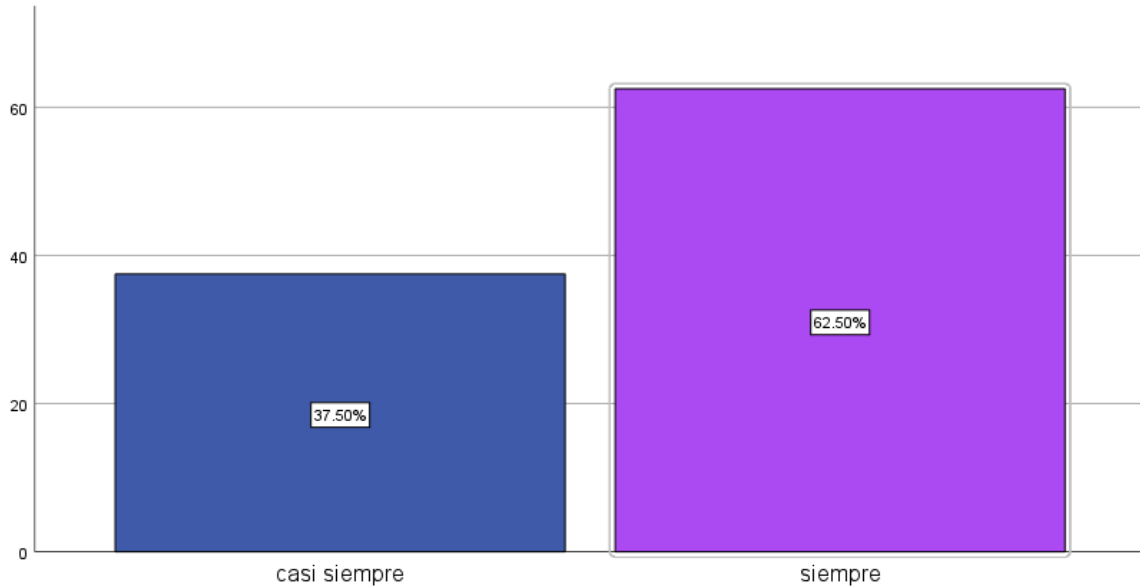
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi siempre	9	37.5	37.5	37.5
	Siempre	15	62.5	62.5	100.0
	Total	24	100.0	100.0	

*Fuente:* Elaboración Propia



### Gráfico 37

*¿Aún si fuera por mi beneficio, siento que no estaría bien dejar mi organización ahora?*



*Fuente:* Elaboración Propia

En la tabla 46 gráfico 37 se observa, que del 100 % de personas encuestadas, respecto a la pregunta *¿Aún si fuera por mi beneficio, siento que no estaría bien dejar mi organización ahora?* el 37.50% casi siempre y 62.50 % siempre, lo que demuestra que los colaboradores siempre piensan que no estaría bien dejar su organización.

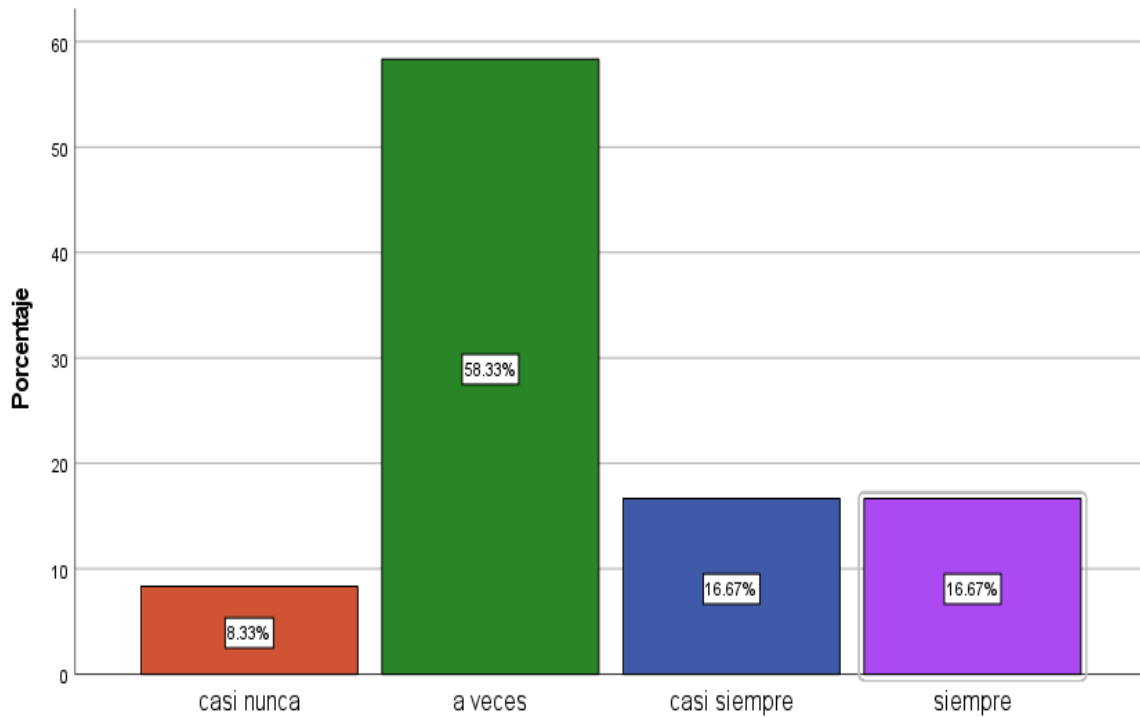
**Tabla 47***¿No siento obligación alguna de permanecer en mi actual trabajo?*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi nunca	2	8.3	8.3	8.3
	A veces	14	58.3	58.3	66.7
	Casi siempre	4	16.7	16.7	83.3
	Siempre	4	16.7	16.7	100.0
	Total	24	100.0	100.0	

*Fuente:* Elaboración Propia

### Gráfico 38

¿No siento obligación alguna de permanecer en mi actual trabajo?



Fuente. Elaboración Propia

En la tabla 47 gráfico 38 se observa, que del 100 % de personas encuestadas, respecto a la pregunta ¿No siento obligación alguna de permanecer en mi actual trabajo? el 8.33% casi nunca, el 58.33% a veces, 16.67%% casi siempre y 16.67 % siempre, lo que demuestra que los colaboradores a veces siempre piensan que no estaría bien dejar su organización.

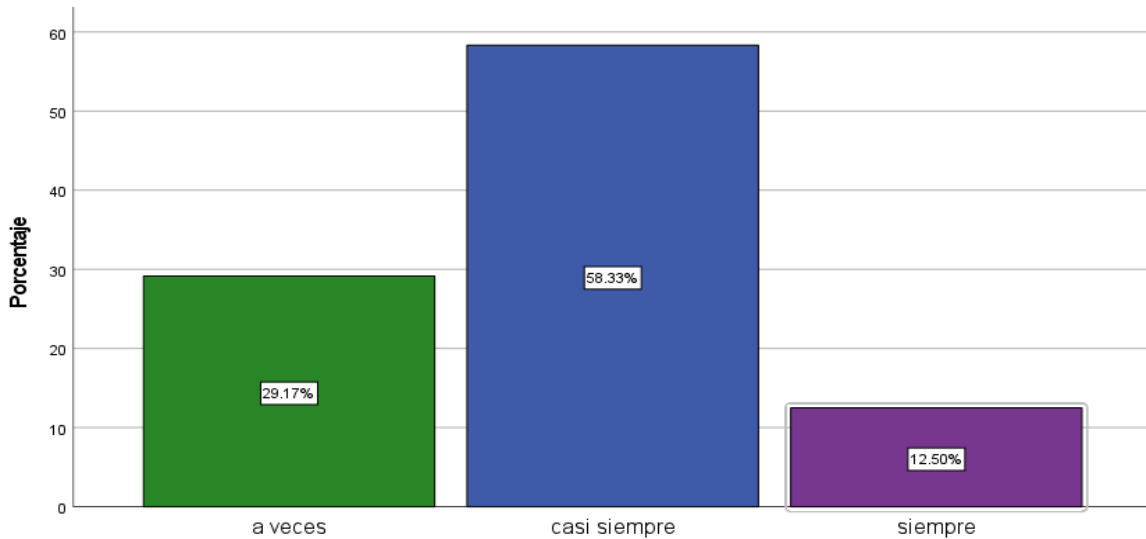
**Tabla 48***¿Estoy en deuda con la organización?*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A veces	7	29.2	29.2	29.2
	Casi siempre	14	58.3	58.3	87.5
	Siempre	3	12.5	12.5	100.0
	Total	24	100.0	100.0	

*Fuente:* Elaboración Propia

### Gráfico 39

¿Estoy en deuda con la organización?



Fuente: Elaboración Propia

En la tabla 48 gráfico 39 se observa, que del 100 % de personas encuestadas, respecto a la pregunta ¿Estoy en deuda con la organización? el 29.17% a veces, el 58.33% casi siempre y 12.50% siempre, lo que demuestra que los colaboradores casi siempre sienten que están en deuda con su organización.

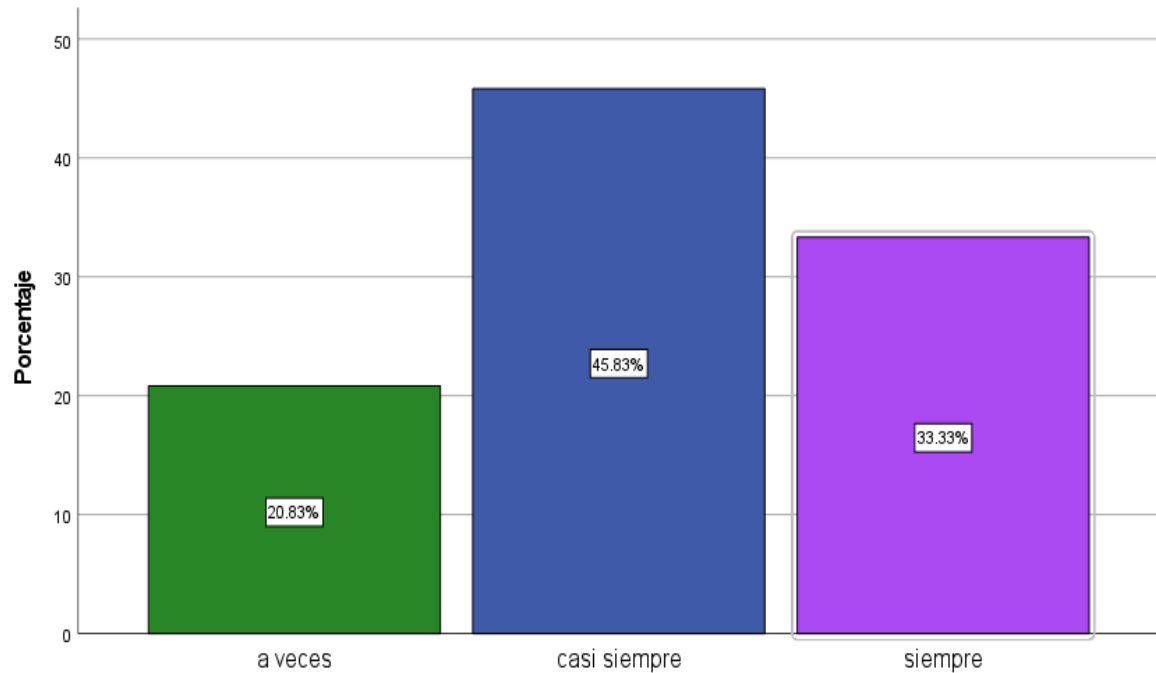
**Tabla 49***¿Esta organización merece mi lealtad?*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A veces	5	20.8	20.8	20.8
	Casi siempre	11	45.8	45.8	66.7
	Siempre	8	33.3	33.3	100.0
	Total	24	100.0	100.0	

*Fuente:* Elaboración Propia

## Gráfico 40

¿Esta organización merece mi lealtad?



Fuente. Elaboración propia

En la tabla 49 gráfico 40 se observa, que del 100 % de personas encuestadas, respecto a la pregunta ¿Esta organización merece mi lealtad? el 20.83% a veces, el 45.83% casi siempre y 33.33% siempre, lo que demuestra que los colaboradores casi siempre los colaboradores sienten que su organización merece su lealtad.

**Tabla 50**

*¿No abandonaría mi organización en estos momentos porque tengo un sentimiento de obligación hacia las personas que trabajan en ella?*

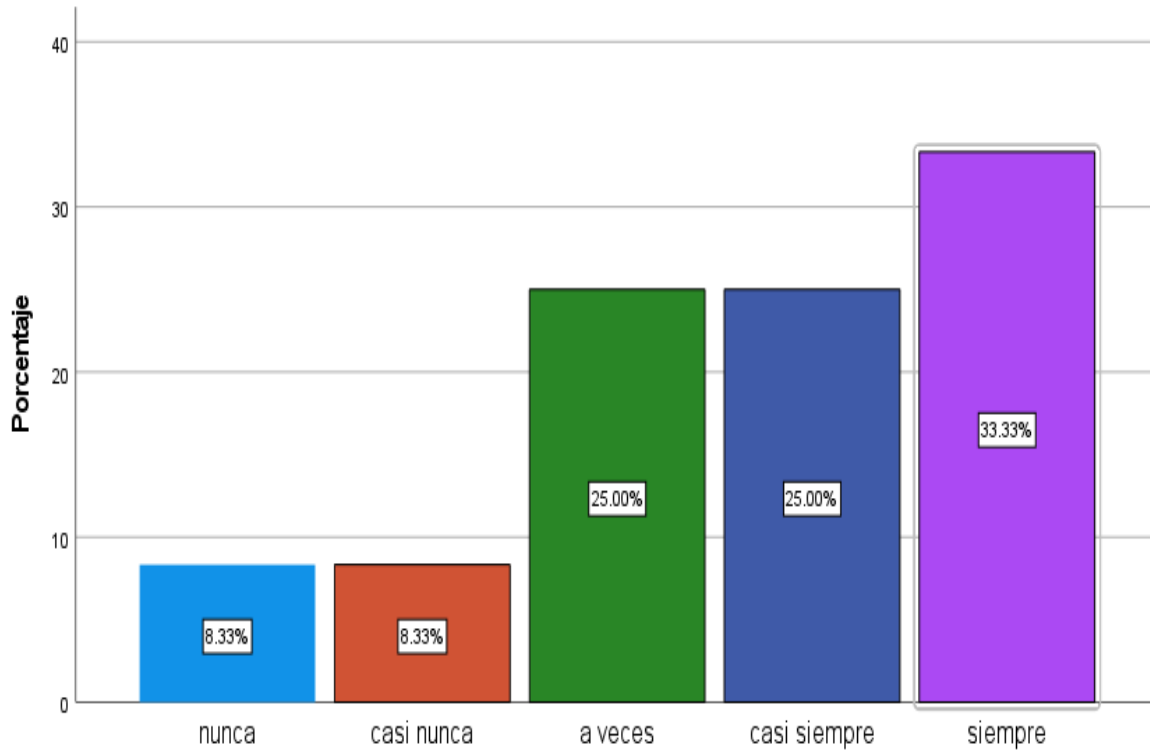
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	2	8.3	8.3	8.3
	Casi nunca	2	8.3	8.3	16.7
	A veces	6	25.0	25.0	41.7
	Casi siempre	6	25.0	25.0	66.7
	Siempre	8	33.3	33.3	100.0
	Total	24	100.0	100.0	

*Fuente:* Elaboración propia



### Gráfico 41

*¿No abandonaría mi organización en estos momentos porque tengo un sentimiento de obligación hacia las personas que trabajan en ella?*



*Fuente.* Elaboración propia

En la tabla 50 gráfico 41 se observa, que del 100 % de personas encuestadas, respecto a la pregunta *¿No abandonaría mi organización en estos momentos porque tengo un sentimiento de obligación hacia las personas que trabajan en ella?* el 8.333% nunca, el 8.33% casi nunca, el 25% a veces, el 25% casi siempre y 33.33% siempre, lo que demuestra que los colaboradores siempre sienten un sentimiento de obligación hacia las personas que trabajan en ella.

## Anexo 15. Resultados comparativos

**Tabla 51**

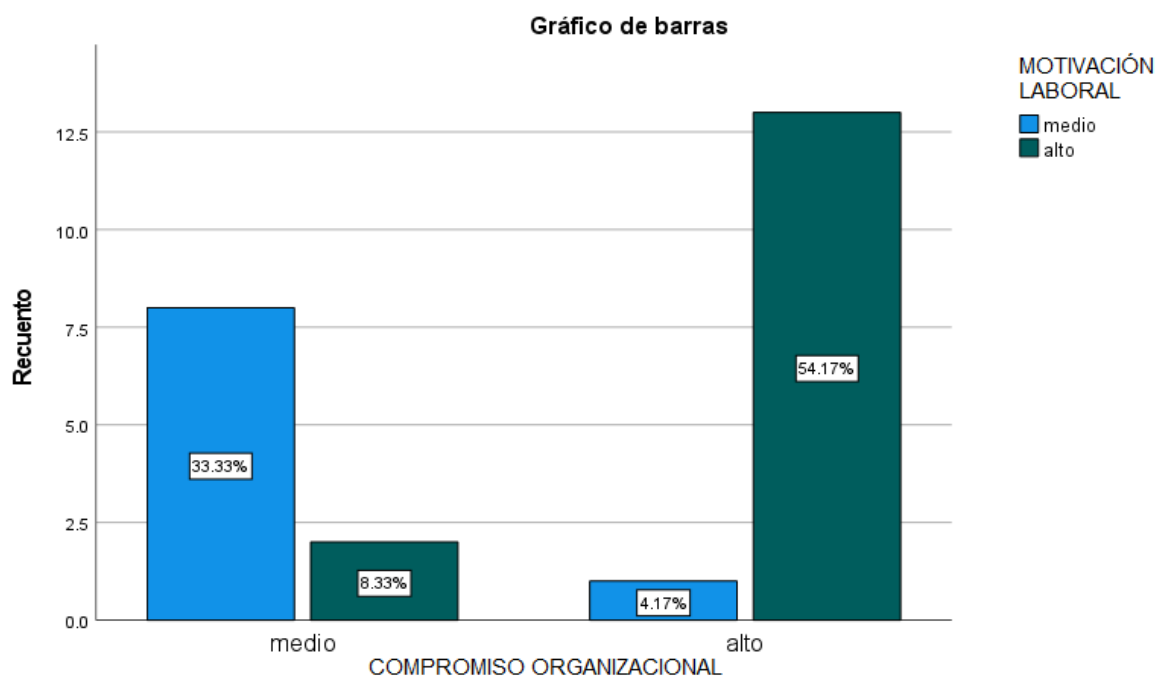
*Distribución de frecuencias de la motivación laboral y el compromiso organizacional de los colaboradores de la empresa Macga SAC. Cajamarca- 2021.*

		Motivación Laboral		Total	
		Medio	Alto		
Compromiso Organizacional	Medio	Recuento	8	2	10
		% del total	33.3%	8.3%	41.7%
	Alto	Recuento	1	13	14
		% del total	4.2%	54.2%	58.3%
Total		Recuento	9	15	24
		% del total	37.5%	62.5%	100.0%

*Fuente:* Elaboración Propia

## Gráfico 42

*Distribución de frecuencias de la motivación laboral y el compromiso organizacional de los colaboradores de la empresa Macga SAC. Cajamarca- 2021.*



*Fuente:* Elaboración propia

Como podemos observar en la tabla 51 gráfico 42, el compromiso organizacional los colaboradores demostraron un nivel medio de 58.30%, también un nivel alto con 41.7%. En lo que se refiere a motivación laboral el 4.2% de los colaboradores demostraron un nivel bajo, el 33.3% nivel medio y el 62,5% nivel alto.

**Tabla 52**

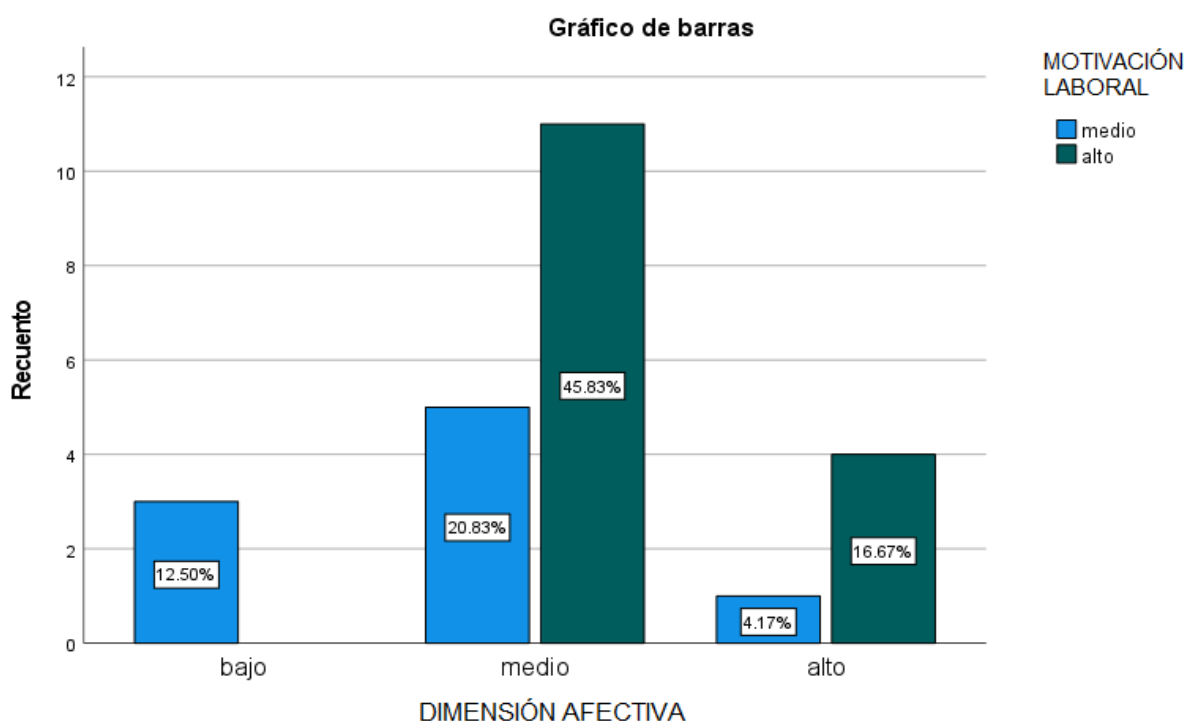
*Distribución de frecuencias de la motivación laboral y la dimensión afectiva de los colaboradores de la empresa Macga SAC. Cajamarca - 2021.*

			Motivación Laboral		
			Medio	Alto	Total
Variable Afectiva	Bajo	Recuento	3	0	3
		% del total	12.5%	0.0%	12.5%
	Medio	Recuento	5	11	16
		% del total	20.8%	45.8%	66.7%
	Alto	Recuento	1	4	5
		% del total	4.2%	16.7%	20.8%
Total	Recuento	9	15	24	
	% del total	37.5%	62.5%	100.0%	

*Fuente: Elaboración Propia*

### Gráfico 43

Distribución de frecuencias de la motivación laboral y la dimensión afectiva de los colaboradores de la empresa Macga SAC. Cajamarca - 2021.



Fuente. Elaboración Propia.

### Interpretación

Como podemos observar en la tabla 52 gráfico 43, la dimensión afectiva de los colaboradores demostró un nivel bajo con 12.5%, medio de 66.7%, también un nivel alto con 20.98%. En lo que se refiere a motivación laboral el 4.2% de los colaboradores demostraron un nivel bajo, el 33.3% nivel medio y el 62,5% nivel alto.

**Tabla 53**

*Distribución de frecuencias de la motivación laboral y la dimensión Continua de los colaboradores de la empresa Macga SAC. Cajamarca - 2021.*

---

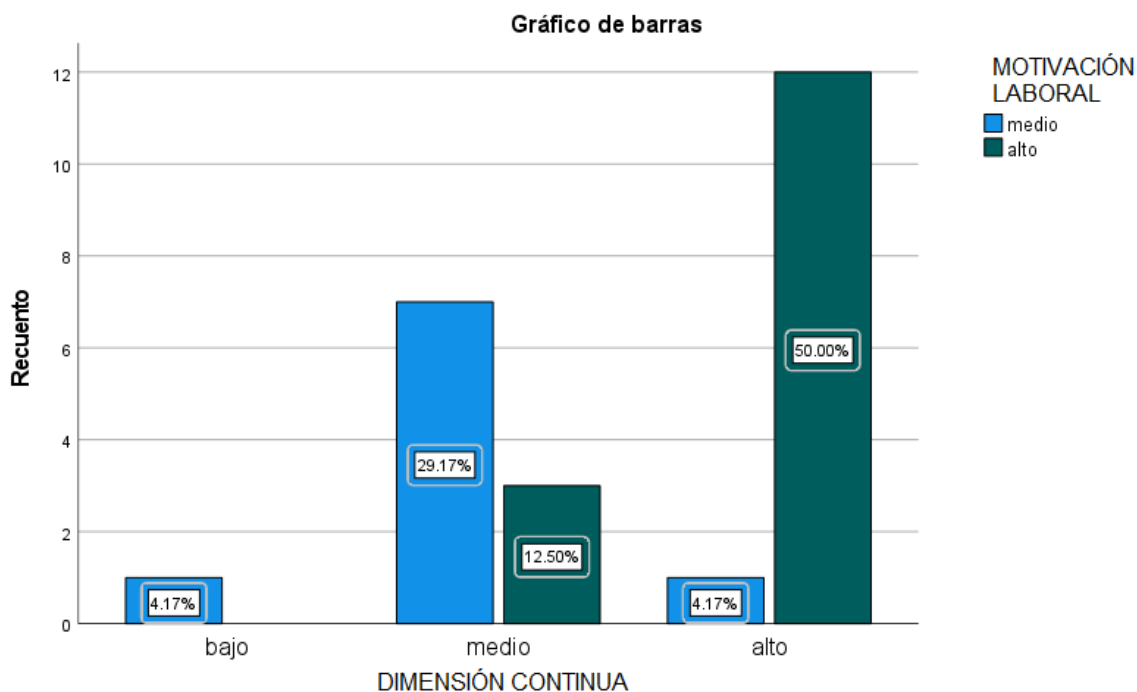
		Motivación Laboral			
		Medio	Alto	Total	
Dimensión continúa	Bajo	Recuento	1	0	1
		% del total	4.2%	0.0%	4.2%
	Medio	Recuento	7	3	10
		% del total	29.2%	12.5%	41.7%
	Alto	Recuento	1	12	13
		% del total	4.2%	50.0%	54.2%
Total		Recuento	9	15	24
		% del total	37.5%	62.5%	100.0%

---

*Fuente: Elaboración Propia*

## Gráfico 44

Distribución de frecuencias de la motivación laboral y la dimensión Continua de los colaboradores de la empresa Macga SAC. Cajamarca - 2021.



Fuente: Elaboración propia

## Interpretación

Como podemos observar en la tabla 53 gráfico 44 la dimensión continua de los colaboradores demostró un nivel bajo de 8.3%, medio de 58.3%, también un nivel alto con 33.3%. En lo que se refiere a motivación laboral el 4.2% de los colaboradores demostraron un nivel bajo, el 33.3% nivel medio y el 62,5% nivel alto.

**Tabla 54**

*Distribución de frecuencias de la motivación laboral y la dimensión normativa de los colaboradores de la empresa Macga SAC. Cajamarca - 2021.*

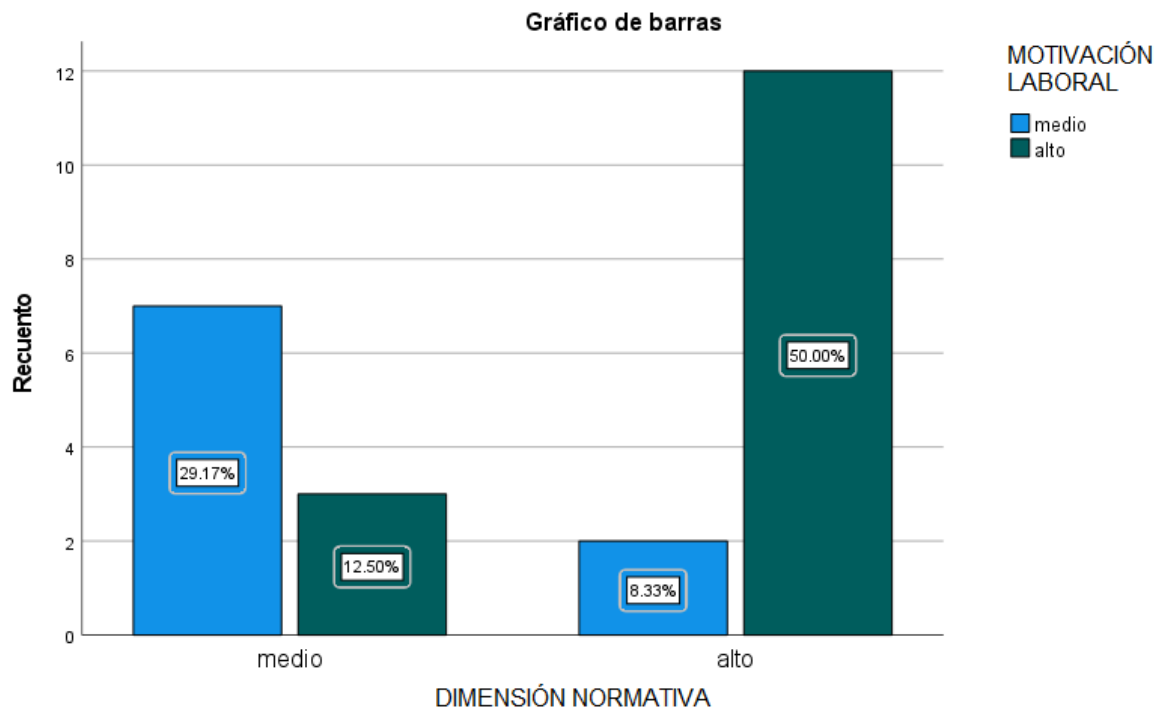
			Motivación Laboral		
			Medio	Alto	Total
Dimensión Normativa	Medio	Recuento	7	3	10
		% del total	29.2%	12.5%	41.7%
	Alto	Recuento	2	12	14
		% del total	8.3%	50.0%	58.3%
Total		Recuento	9	15	24
		% del total	37.5%	62.5%	100.0%

*Fuente: Elaboración Propia*



## Gráfico 45

*Distribución de frecuencias de la motivación laboral y la dimensión normativa de los colaboradores de la empresa Macga SAC. Cajamarca - 2021.*



*Fuente:* Elaboración Propia

## Interpretación

Como podemos observar en la tabla 54 gráfico 45, la dimensión normativa de los colaboradores demostró un medio de 29.17%, también un nivel alto con 12.5%. En lo que se refiere a motivación laboral el 8.33% de los colaboradores demostraron un nivel medio, 50.00% nivel alto.

## Anexo 16. Resultados por Dimensiones

**Tabla 55**

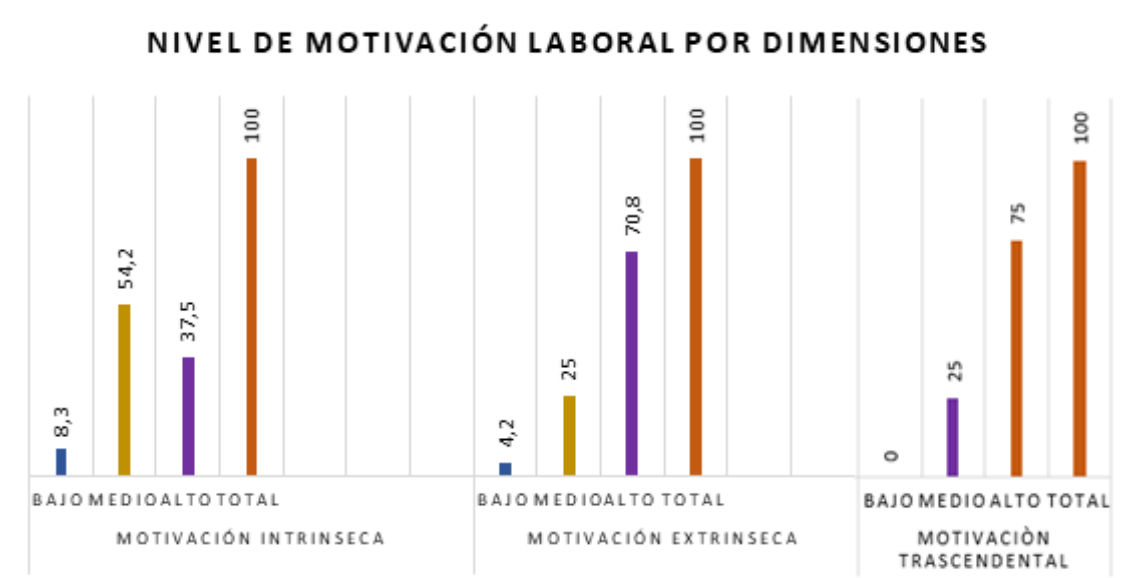
*Nivel de motivación laboral por dimensión*

Porcentajes	Motivación intrínseca	Motivación extrínseca	Motivación Trascendental
Bajo	8.3	4.2	0
Medio	54.2	25	25
Alto	37.5	70.8	75
Total	100	100	100

*Fuente:* Elaboración propia

## Gráfico 46

Nivel de motivación laboral por dimensiones



**Fuente:** Elaboración propia

### Interpretación

Como se muestra en la tabla 55 gráfico 46 la motivación trascendental tiene un porcentaje del 75%, indicando así que la mayoría de los colaboradores buscan el bienestar del equipo de trabajo y tienen actitud de servicio la cual contribuye al bienestar de la empresa, en tanto en la motivación extrínseca se puede observar que los colaboradores se encuentran en un porcentaje del 70.8%, lo que significa que la empresa brinda incentivos en ciertas áreas para motivar a su personal, reconociendo el trabajo de la mayoría de los colaboradores, sintiendo la mayoría de los trabajadores que la empresa le brinda los beneficios sociales y sintiéndose seguros en su empleo, además la motivación intrínseca tiene un porcentaje de 54.2% esto se debe a que algunas veces los colaboradores sienten que tienen oportunidad de crecimiento económico y profesional en la empresa, sintiéndose los colaboradores siempre con ánimo y energía para realizar su trabajo.

**Tabla 56**

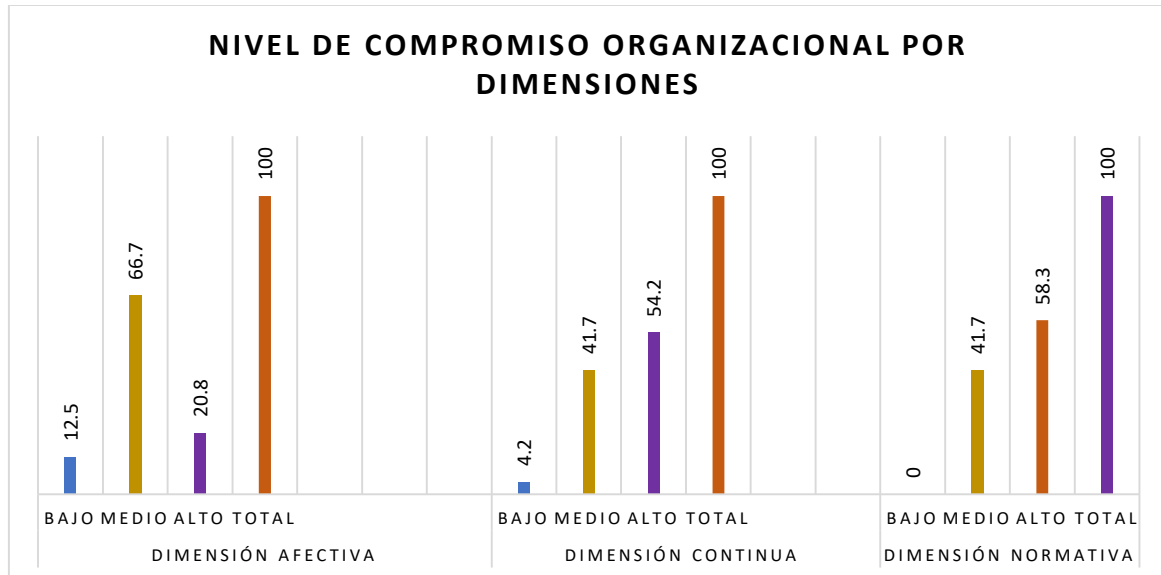
*Nivel de compromiso organizacional por dimensiones*

Porcentajes	Dimensión Afectiva	Dimensión continua	Dimensión normativa
Bajo	12.5	4.2	0
Medio	66.7	41.7	41.7
Alto	20.8	54.2	58.3
Total	100	100	100

*Fuente:* Elaboración propia

## Gráfico 47

*Nivel de compromiso organizacional por dimensiones*



*Fuente:* Elaboración propia

### Interpretación

Como se muestra en el gráfico 56 gráfico 47 a dimensión afectiva tiene un porcentaje de 66.7% indicando que la mayoría de colaboradores siempre sienten que los problemas de la empresa son suyos, en tanto en la dimensión continua tiene un porcentaje de 54.2% mostrando que la mayoría de los colaboradores cree que permanecer en la organización es tanto una necesidad y un deseo, por lo cual sería muy duro dejar dicha organización en estos momentos, ya que algunos sienten que se verían afectados si la dejan, en tanto la dimensión normativa tiene un porcentaje de 58.3% indicando que la mayoría de los colaboradores casi siempre siente lealtad por su empresa, la mayoría de los colaboradores siente que no abandonarían su organización, pensando que la organización merece su lealtad por ende se sienten en deuda con ella.