



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

**La motivación y el compromiso organizacional de los
trabajadores administrativos de la empresa Tasa, Chimbote
2021**

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

AUTORAS:

Cueva Ticiahuanca, María Esther (ORCID: 0000-0002-9315-3318)

Pérez Loloy, Leisly Kiaara (ORCID: 0000-0002-36095537)

ASESOR:

Dr. Espinoza de la Cruz, Manuel Antonio (ORCID: 0000-0001-6290-4484)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Organizaciones

CHIMBOTE - PERÚ

2021

Dedicatoria

Este trabajo de investigación se lo dedicamos en primer lugar, a nuestras familias ya que son el sustento emocional de nosotras, especialmente a nuestros padres por todo su esfuerzo, comprensión, y por haber sido pilares fundamentales en nuestra formación como profesionales.

También este trabajo de investigación se la dedicamos a los docentes, de la UCV, quienes nos ayudaron con mucha estima y consideración.

Cueva María y Pérez Kiaara

Agradecimiento

Agradecemos en primer lugar a Dios, el cual nos brindó la capacidad y fuerza para terminar este trabajo de investigación, ya que sin él nada es posible.

También agradecemos a nuestra familia quienes son los que nos dieron apoyo, y fueron los principales promotores de nuestros sueños.

Finalmente agradecemos a nuestros docentes de la UCV, quienes nos compartieron sus conocimientos a lo largo de nuestra carrera, y en especial a nuestro tutor, Dr. Espinoza de la Cruz, quien nos ha guiado con paciencia y por su valioso aporte a nuestra investigación.

Cueva María y Pérez Kiaara

Índice de contenidos

Carátula.....	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de gráficos y figuras.....	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO.....	4
III. METODOLOGÍA.....	13
3.1. Tipo y diseño de investigación	13
3.2. Variables y operacionalización.....	15
3.3. Población, muestra, muestreo, unidad de analisis	16
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.	17
3.5. Procedimientos.....	19
3.6. Método de análisis de datos.	19
3.7. Aspectos éticos.	19
IV. RESULTADOS	20
V. DISCUSIÓN.....	28
VI. CONCLUSIONES.....	33
VII. RECOMENDACIONES	35
REFERENCIAS.....	36
ANEXOS	

Índice de tablas

Tabla 1.	<i>Relación entre la motivación y compromiso organizacional de los trabajadores de Tasa.....</i>	<i>21</i>
Tabla 2.	<i>Nivel de la motivación.</i>	<i>22</i>
Tabla 3.	<i>Nivel de las dimensiones de la motivación.....</i>	<i>23</i>
Tabla 4.	<i>Nivel de los principales indicadores de la motivación</i>	<i>24</i>
Tabla 5.	<i>Nivel del compromiso organizacional.....</i>	<i>25</i>
Tabla 6.	<i>Nivel de las dimensiones del compromiso organizacional.</i>	<i>26</i>
Tabla 7.	<i>Nivel de los indicadores del compromiso organizacional.</i>	<i>27</i>
Tabla 8.	<i>Relación entre la motivación y las dimensiones del compromiso organizacional de los trabajadores de Tasa.</i>	<i>28</i>

Índice de gráficos y figuras

Figura 1. <i>Nivel de la motivación.</i>	22
Figura 2. <i>Nivel del compromiso organizacional.</i>	25

Resumen

El trabajo de esta investigación tuvo como objetivo hallar la relación entre dos variables muy importantes a la hora de considerar la gestión de personas las cuales son la motivación y el compromiso organizacional dentro de una empresa manufacturera la cual se conoce como Tasa en la ciudad de Chimbote, 2021.

La investigación corresponde a un tipo aplicada, debido a la condición del objetivo general de la misma, se considera de nivel descriptiva correlacional, debido a su forma de enfoque se considera una cuantitativa. También es reconocido que su instrumento de recolección de datos para ambas variables de estudio es un instrumento llamado el cuestionario. Su muestra estuvo conformada por 56 trabajadores administrativos de la empresa Tasa.

De acuerdo a los resultados mostrados en el informe, se puede llegar a concluir que hay relación entre la motivación y el compromiso organizacional de trabajadores administrativos de la empresa Tasa, 2021. Donde se muestra que su coeficiente de correlación es de 0.819, lo que nos quiere decir que hay una relación positiva alta entre ambos, que mientras más sea la motivación mejor será el compromiso de estos trabajadores para con la empresa.

Palabras clave: Motivación, Compromiso, Organización, Trabajadores.

Abstract

The objective of the work of this research was to find the relationship between two very important variables when considering the management of people, which are motivation and organizational commitment within a manufacturing company which is known as Rate in the city of Chimbote, 2021.

The research corresponds to an applied type, due to the condition of the general objective of the same, it is considered correlational descriptive level, due to its approach it is considered quantitative. It is also recognized that their data collection instrument for both study variables is an instrument called the questionnaire. His sample consisted of 56 administrative workers from the company Tasa.

According to the results shown in the report, it can be concluded that there is a relationship between motivation and organizational commitment of administrative workers of the company, Rate, 2021. Where it is shown that its correlation coefficient is 0.819, which It means that there is an average positive relationship between the two, that the more the motivation, the better the commitment of these workers to the company.

Keywords: Motivation, Commitment, Organization, Workers.

I. INTRODUCCIÓN.

Se puede encontrar en las organizaciones un alto grado de desmotivación laboral, haciendo que esto comprometa significativamente con su día a día en las labores cotidianas, los colaboradores se sienten poco comprometidos con la organización haciendo un descuido total de sus obligaciones, las empresas quieren que los colaboradores estén motivados, pero no buscan las herramientas necesarias para tenerlos, y eso ha hecho que en vez de motivarlos se sientan presionados a trabajar por necesidad, desencadenando así un desorden en el compromiso organizacional.

Según algunos datos internacionales como el de Enred a través de Comisión Económica en América Latina y El Caribe (2019), en una encuesta realizada en la ciudad de Bogotá en Colombia, a 4000 empresas dedicada a alimentos en manufactura (pesqueras), se encontró una gran realidad, ya que el 45% de los encuestados dicen que no reciben un incentivo o reconocimiento adecuado por parte de la empresa para sentirse adecuadamente motivados.

Lo mencionado en estos datos no hace deducir que, en Bogotá, las empresas no logran llegar a motivar adecuadamente a sus trabajadores frente a una falta de incentivo y reconocimiento que buscan los trabajadores administrativos.

En Deloitte, a través de una revista (2018), evaluó como es que se da el compromiso organizacional dentro de puestos administrativos importantes de empresas de manufactura, viéndose que 50% de este tipo de trabajadores halla un buen compromiso con la lealtad de su empresa, porque hay empresas donde se formaliza los procesos que mejoran el compromiso organizacional.

En un contexto nacional precisamente, nos muestra que la gestión hecha por los recursos humanos en diferentes empresas es fundamental para poder conllevar la pandemia, ya que depende de las estrategias de incentivo por ejemplo en la motivación para que haya un buen performance de los trabajadores (Travel2Latam, 2020).

El estudio realizado en la Asociación Peruana de Empresas de Inteligencia de Mercados (2019), evaluó una población de empresas de 500 en diferentes rubros de trabajo en el Perú llegamos a la siguiente conclusión, que más del 55% de las

empresas no cuenta con buenas estrategias empresariales que condicionen a un compromiso adecuado de los trabajadores.

Debido a la coyuntura, en el ámbito local, las empresas manufactureras como la son Hayduck, Copeinca, Austral, De Mar, entre otras empresas presentan problemas de la motivación laboral, ya que los trabajadores rotan muy continuamente o se presentan en otras ocupaciones demandas laborales por la condición adversa que los trabajadores perciben, dándose presente un bajo compromiso organizacional.

Tasa es una empresa ubicada en la ciudad de Chimbote, empresa manufacturera que presenta diferente tipo de problemática, se puede observar que la motivación de los trabajadores no es la adecuada, estos debido a la falta de incentivos que se brindan por parte de la empresa para con los trabajadores, como por ejemplo pago adicional por metas alcanzadas, esto delimita que sumado a lo de la pandemia el trabajador administrativo no cuente con una buena excusa para mejorar su motivación. En cuanto a la variable compromiso organizacional, se observa que no hay aceptación en lo relacionado con los objetivos institucionales, ya que las actividades hechas por los trabajadores no llevan el sello de los objetivos de la empresa, se observa que los trabajadores hacen su trabajo solo por cumplir no evidenciando en su gran mayoría una identificación.

Es probable que la falta de compromiso se ahonde por una deficiente estrategia de acciones de motivación que ayuden a mejorar comportamientos en los colaboradores de esta organización. Por lo tanto, la situación problemática se refleja en las siguiente interrogante: ¿Qué relación existe entre la motivación y el compromiso de los trabajadores administrativos de la empresa Tasa, Chimbote 2021? En cuanto la presente investigación se justifica con enfoques donde se presenta por ejemplo el de conveniencia, en la medida que la organización Tasa, con el conocimiento aportado identifico el tipo de motivación y compromiso organizacional posee sus trabajadores administrativos vislumbrando la situación.

La justificación desde el punto de vista social se justifica en cuanto permite que la organización con el nuevo conocimiento mejore u oriente los comportamientos de los colaboradores haciendo uso de estrategias de motivación derivándose además en una mejora del compromiso laboral hacia su organización que se

traduce a su vez en mejores resultados por un trabajo eficaz y eficiente así como un estímulo a la creatividad y generación de oportunidades para trabajadores como clientes.

En cuanto a la justificación teórica, este estudio nos permitió demostrar lo que sostienen las diversas teorías en ambas variables, en relación al nuevo conocimiento que se evidencia en los resultados y la discusión teniendo en cuenta las teorías señaladas, los antecedentes comparados con los indicadores que se detallan en resultados. La presente investigación se justifico desde el punto de vista práctico en la medida que los resultados obtenidos han permitido evidenciar la realidad de la organización y proponer las mejoras mediante propuestas de recomendaciones que deberán aplicarse en términos de mejora continua. De otro lado se ha utilizado instrumentos de recolección de datos, que pueden servir de modelos para futuras investigaciones.

La justificación metodológica tiene que ver con la aplicación del método científico y de los lineamientos propuestos por la universidad en su Guía de orientación para obtener grados y títulos.

Como objetivo principal para la presente investigación es, determinar la relación entre la motivación y el compromiso organizacional de los trabajadores administrativos de Tasa, Chimbote 2021. Los objetivos específicos se mostraron como, identificar el nivel la motivación desde la perspectiva de los trabajadores administrativos de la empresa Tasa, Chimbote 2021, Identificar el nivel compromiso organizacional desde la percepción de los colaboradores de Tasa, Chimbote 2021. Determinar la relación entre la motivación y las dimensiones del compromiso organizacional de los trabajadores administrativos de Tasa, Chimbote 2,021.

Se propone como hipótesis de investigación: H1: Existe relación significativa entre motivación y el compromiso organizacional de los trabajadores administrativos de Tasa, Chimbote 2,021. Hipótesis nula: H0: No existe relación significativa entre motivación y el compromiso organizacional de los trabajadores administrativos de Tasa, Chimbote 2,021.

II. MARCO TEÓRICO.

Se consideró estudios de investigación previas, tanto en formato de artículos científicos como también investigaciones en formato tesis, donde se consideró primero a ámbitos internacionales y ámbitos nacionales, cabe destacar que las investigaciones que están siendo usadas como antecedentes son investigaciones que estudian las variables de la presente investigación como también estudian las empresas con el mismo rubro que la empresa Tasa.

Faruq, et. al. (2021), en su artículo científico, llegan a concluir, la importancia que tiene un buen liderazgo dentro de los jefes encargados del personal frente a buscar siempre la motivación de los trabajadores para que de esta manera mejore sus condiciones de compromiso con la empresa, esto se puede ver evidenciado en sus resultados de correlación de la motivación y el compromiso.

Utami, et. al. (2021), en su artículo publicado de carácter científico rescata la importancia que tiene la buena gestión del elemento humano dentro de las organizaciones de Bangkok sobre conserveras ya que su motivación de los trabajadores frente al entorno alcanza más de 56% de aceptación viéndose una formalización en la consideración de los trabajadores de acuerdo a sus estrategias.

Mulyana (2021), en su publicación científica, concluye que la motivación tiene relación y es factor condicionante a los trabajadores frente a variables como compromiso organizacional, ya que la motivación es una variable de condición a comparación del compromiso.

Canning, et. al. (2020), en la publicación del artículo con carácter científico, encontró que es importante que una empresa priorice la motivación de sus colaboradores para que de esta manera encuentre un compromiso organizacional más adecuado esto se sustenta en la correlación que da de sus variables de estudio con 0.565 a través de la prueba estadística Tau b de Kendall.

Almaahita, et. al. (2020), Encontró la importancia que tiene la buena gestión de una motivación de entorno con el compromiso de los trabajadores de la empresa,

viéndose que una variable condiciona a la otra como lo expone en su publicación con carácter de artículo científico.

Hua (2020), Llega a concluir que hay relación entre los factores motivacionales y el compromiso demostrado entre trabajadores administrativos de una organización manufacturera, esto se debe a que ellos priorizan la necesidad de sentirse cómodos dentro de una empresa como factor fundamental. Correlación de R de Pearson 0.456.

Narjanaha, et. al. (2020), En su publicación hace notar que evaluó trabajadores de empresas manufactureras donde llega a concluir que el ámbito empresarial a través de las buenas estrategias se genera un buen compromiso a través de un involucramiento del personal para laborar por ejemplo más horas de trabajo.

Hussain, et. al. (2020), en su artículo estudia la importancia del compromiso organizacional dentro de trabajadores administrativos, y se observa que dentro de empresas manufactureras el compromiso de estos es no tan alto (45% nivel bajo), sin embargo, en empresas de venta de servicios alcanza niveles considerables (56% en el nivel alto), esto se debe a que mientras este cómodo el trabajador frente a las condiciones laborales mejor será compromiso que lleva.

Purwanto, et. al. (2021). En su artículo científico, encuentran una motivación regular entre los trabajadores consultados 56%, esto debido a las condiciones como las de situaciones conductuales dentro del comportamiento del trabajador, también la necesidad de subir el sueldo, o mejores tratos dentro de la empresa.

Agudelo, et. al. (2020), Artículo de carácter científico publicado en el que concluyen que, los conductores de transporte de las empresas de ventas de conserva guardan una desmotivación considerable en más del 50% de sus trabajadores debido a que no sienten ninguna motivación del entorno de trabajo que amerite un compromiso e identificación.

Cahyono, et. al. (2020) en su artículo muestra relación condicionante entre motivación y compromiso de los trabajadores de la empresa evaluada, pero es tenue ya que en este caso los trabajadores a través de una entrevista identificaron que se sirven de la motivación personal (intrínseca) para poder lograr sus metas personales, dejándole de lado la importancia de que lugar o empresa trabajen.

Widodo, et. al. (2020), en su artículo científico concluyen que mejorar las condiciones laborales dentro de una empresa genera una mejor condición de compromiso organizacional, mostrándose un 56% de aceptación de compromiso considerable frente a buenas ambientes laborales y buenos tratos por parte del personal.

Sott, et. al. (2020), Concluyen según su publicación que la revisión sistemática de cómo es que se da la gestión del talento frente a un compromiso organizacional, donde las empresas han ido evolucionando y comprendiendo que el compromiso organizacional de los trabajadores es importante para un buen performance buscado por los objetivos institucionales.

Kurdi, et. al. (2020), en su artículo científico se muestra el impacto de la motivación en el compromiso organizacional, viéndose que mientras más motivado vaya el trabajador de alguna manera mejor será sus condiciones de compromiso organizacional, con una correlación entre 0.345.

Cruz, et. al. (2020), en su artículo científico llegan a concluir que la motivación se relación directamente con la identidad y compromiso de los trabajadores, viéndose la correlación de R. de Pearson con 0.467, donde se debe mejorar las condiciones que condicionan la motivación.

Casullo (2018), en su investigación a una empresa manufacturera muestra: un porcentaje positivo ya que los empleados tienen un elevado grado de motivación, representando un 69% este indicador nos lleva a pensar que se mantiene clima laboral aceptable o bueno facilitando la interacción entre individuos y equipos de trabajo pese a limitaciones de materiales, de infraestructura, insumos y equipos de trabajo. Nos permite concluir el cambio de las características en las empresas manufactureras no influye en nada en la motivación de los colaboradores, viéndose un rechazo de hipótesis de la investigación.

Paais, et. al. (2020), Sostiene que la motivación condiciona directamente a la identidad corporativa, también se ve una condición de dirección entre el compromiso, viéndose que mientras las empresas se esfuercen a generar

mayores motivaciones de entorno entre sus trabajadores, mayor será el compromiso organizacional que tengan.

Curcuruto, et. al. (2018) en su investigación, muestra la relación entre las condiciones favorables de la motivación con los compromisos laborales que tiene con la empresa mostrándose una relación con la necesidad de pertenecer dentro de la empresa membresía.

Mariño, (2018) Llega a concluir que se verifica una relación positiva entre la motivación y el compromiso organizacional en empleados de empresas manufactureras de comida de pescado, a la par este estudio ha arrojado resultados para la cooperación de esfuerzos para una optimización de los procesos y compromiso organizacional. Coeficiente de correlación de 0.678.

Djaelani, et. al. (2021), Llegan a concluir que la condición de la motivación dentro de trabajadores administrativos muestra condiciones favorables a comparación de los trabajadores de operaciones, esto se debe a que las condiciones de querer crecer dentro de la empresa y desarrollarse.

Garg, et. al. (2017), Llegan a concluir la motivación presente en los trabajadores administrativos es la adecuada porque el entorno lo amerita, las empresas muestran una mejor política de desarrollo personal e incentivo.

En Baloyi, Waveren y Chan (2017) en su artículo científico, mostró un coeficiente de 0.567, donde puede observarse que a mejor motivación mayor será su compromiso organizacional, debido a que los trabajadores se muestran más predispuestos en su compromiso dentro de las labores realizables.

Chaudhary y Bhaskar (2016) en su artículo científico concluyó que los trabajadores administrativos tienen a tener una aceptación en su motivación interna más que la del entorno.

Kumar y Sankar (2016) Llegan a concluir que el compromiso hacia su organización puesta de manifiesto por los empleados está dentro de un nivel regular, explicando que de acuerdo a los perfiles de comportamiento, es común que los empleados temporales siempre están buscando migrar a otras organizaciones que les puedan brindar condiciones laborales favorables para realizar mejor su trabajo y puedan sentir estos que el esfuerzo que realizan es

muy bien compensado, pero también existe un grupo de trabajadores cuyos comportamientos reflejan un compromiso fuerte a tareas y funciones de su organización lo que les abre las puertas de una estabilidad y seguridad en su puesto de trabajo a largo plazo.

Según Jyoti y Rani (2017) En su publicación sobre su investigación, obtiene información que se traduce en un indicador con nivel alto con 36%, con 32% el nivel medio, y bajo con 32%. La observación más importante es que estos indicadores son casi similares quizás porque los trabajadores se encuentran tiempo perteneciendo a dicha empresa, cabe destacar que algunos son nuevos y por ende los resultados mostrados.

En enfoques nacionales, Arango (2018) en su tesis con el enfoque cuantitativo, se encontró en esta investigación una gran relación entre el compromiso de los trabajadores y la motivación desde la pertenencia o membresía. Ambas se encuentran relacionadas directamente y positivamente obteniendo en la prueba estadística un coeficiente de correlación de $R= 0.874$.

Pizarro (2017) en su estudio de investigación descriptiva correlacional, llegó a concluir que ambas variables dan una correlación refrenada ($r=0,559$), cuyo grado de significancia es ($\text{sig} = 0.001$).

Guillen y Rúa (2017) en su estudio, llegó a concluir que el compromiso organizacional es de nivel medio con 75%, seguido del 20% en el nivel bajo, debido a que los trabajadores no se comprometen porque sienten que la gestión de su trato por parte de las pesqueras es de conveniencia sin importar su calidad laboral o el entorno adecuado para trabajar.

Continuando con este capítulo se presentará las concepciones teóricas de la variable motivación.

D'Alessio, (2015, p.55) quien cita a Elton Mayo propulsor de la teoría de las RRHH quien en su interés de conocer cada vez mejor el comportamiento de las personas dentro del ámbito laboral centró su investigación en estudiar los efectos psicológicos que de hecho influían en las condiciones físicas que requería el trabajo y como éste influía en los resultados de la producción. Demostró que el comportamiento de equipo era solidario y que de no mediar un trato adecuado, la consideración y respeto a la persona como persona, y sin no se toma en cuenta las sugerencias que éstos proponían, se hacia sumamente dificultoso lograr los objetivos o metas programadas y en algunos casos casi imposible.

Después de algunos años, nacen estudios que respaldan aún más las investigaciones de Elton Mayo dentro de la organización como lo es las filosofías de Dewey y Lewin, los cuales fueron fundadores de diferentes teorías de revolución siendo el caso que sus investigaciones se sustentan en dos pilares fundamentales: la frustración y la motivación que devienen de un conocimiento psicológico que regula los comportamientos humanos dentro de la organización y que de hecho afecta los resultados, la productividad, y en consecuencia el aspecto financiero así mismo, destaca los campos negativo y positivo que priman en las reacciones y actitudes demostrándose además que las positivas predominan sobre las negativas que son rechazadas. (Bajo y Gonzales, 2014).

El comportamiento humano dentro de las organizaciones fue materia de amplias investigaciones por ejemplo Parket, fue un crítico del trato que se le brindaba a los trabajadores en esa época, dentro de las organizaciones, y por que no tomaban en cuenta los aspectos psicológicos que son parte intrínseca del ser humano, como sus emociones y sentimientos, además apporto un nuevo conocimiento para el trato de las características de mando, la coordinación y la gestión o administración. El complejo mundo de las interacciones que se generan como consecuencia de la dinámica de la organización fue entendida como condicionante de comportamiento (Vázquez, 2018).

La motivación estudiada por Herzberg, destaca el buen trato que debe primar en las relaciones laborales de alguna manera éste estado lleva a la gente a un mayor esfuerzo por conseguir sus metas tanto personales como organizacionales, lleva a un estado de satisfacción positiva de cumplimiento, de responsabilidad y de proactividad al trabajador (citado por Marchant, 2006).

De acuerdo con Chiavenato (2010) remarca que Abraham Maslow es el más importante estudioso investigador sobre las teorías de motivación. Investigo cómo hacer para que las personas puedan desarrollar su máxima capacidad para el logro de metas organizacionales.

Herzberg: Destaca la motivación como proceso cuyas fases serían activar, mantener y dirigir el comportamiento o conducta de los colaboradores hacia resultados que de hecho devienen en logro de metas que satisfacen los requerimientos organizacionales y que además son importantes para el individuo. (Herbergz, citado en Robbins, 2010).

La motivación cuya simiente está en el mundo interno de las personas es producto del querer hacer y del poder hacer es esa energía adicional que surge como una fuerzas energética de la que se vale el talento humano para lograr cualquier cosa que se proponga y es necesario medirla a través de su forma, dirección, intensidad y duración (Pinder, 2008)

La pirámide de las necesidades sigue siendo hoy en día un tema de debates interesantes. Esta ha ayudado desde el principio de su invento, hasta la actualidad a tener un concepto claro de que es el mundo empresarial, y para cualquier persona que quiera emprender un negocio una herramienta en la cual pueda conocer las necesidades de su público objetivo. Esta postura en términos filosóficos busca darle sentido a la vida de los individuos reflejando las necesidades que tienen ellos, se diferencia totalmente de lo que es el conductismo que busca la conducta y el psicoanálisis de las personas, explorando así su conciencia. (p.76 -98).

En cuanto a Koontz y Weirbrich (2004) enfatizan que la necesaria relación de Maslow con la corriente humanista, ayuda a tener y entender mejor los ideales de ambas. La cual ha sido reprochada científicamente por lo complicada al momento

de estudiarla. Pero ha servido de puente para otros enfoques que quieren tener una visión holística del hombre.

Para poder lograr el éxito no es necesario solo cubrir las necesidades básicas sino también tomar en cuenta recomendaciones que propone el autor ya que estas garantizaran el éxito de la empresa como también de las personas, basándose en la fidelización de logro y también de poder (p.36).

Las dimensiones de la motivación según Herzberg, son las siguientes:

“Factores motivacionales, que se fundamentan en el contenido del cargo y la esencia de las tareas que debe ejecutar el trabajador; en consecuencia, estos factores se hallan bajo el control del individuo, pues se refieren al querer hacer y el hacer conocido como desempeño. Tiene como indicadores al logro, reconocimiento y trabajo en sí” (Robbins, 2010, p. 338, 339).

El logro, está referido a que las metas y objetivos que cumple el trabajador en su puesto de trabajo, así como también la contribución a las metas organizacionales son factores claves para su motivación. Asimismo, el reconocimiento en el trabajo es importante para los trabajadores saber que sus jefes aprecian y valoran el trabajo que ellos realizan y lo reconocen. Y finalmente el trabajo en si relacionados con las funciones que realiza el colaborador (Robbins, 2010).

“Factores de Higiene, son aquellos factores que se mencionan en el entorno y que generalmente están sujetos a efectos deslindantes a los motivacionales directos. Tiene como indicadores a políticas de la empresa, condiciones de trabajo y salario.” (Robbins, 2010, p. 338 ,339).

En este sentido es importante entender los indicadores teniendo en cuenta que las políticas de la empresa están referido a normas, reglamentos, así como también al horario del trabajador. Las condiciones de trabajo tienen que ver con el ambiente laboral en donde se desempeñan las funciones del colaborador, y el salario referido a la remuneración que recibe y si este está de acuerdo al trabajo que realiza (Robbins, 2010).

Asimismo, se identificaron tres niveles de motivación, donde un nivel bajo indica un grado de aburrimiento por parte del colaborador en su puesto laboral, y nivel medio indica que existen momentos de aburrimiento, pero también de entusiasmo

en el trabajador, y un nivel alto indica que el trabajador está totalmente entusiasmado al realizar sus funciones laborales (Abio, 2009)

Las teorías que sustentan el conocimiento sobre compromiso organizacional dentro de otras tenemos:

Becker, destaca y sostiene que “Es el vínculo generado por el trabajador y la empresa que se expresa en pequeñas pero significativas contribuciones dadas a lo largo del tiempo.” (Varona, 2015, p. 63). El enfoque de compromiso de intercambio, el compromiso de los colaboradores en función al esfuerzo dado en sus tareas encomendadas día a día en la organización (Meyer et ál., 2005).

Reichers (2007), interpreta compromiso organizacional como: “las ganas de poder hacer crecer a la empresa apoyando con los conocimientos obtenidos a lo largo de su vida profesional (p.45). Para Porter (2014) “la ética en el trabajo tiene que ver con la responsabilidad para asumir las tareas y obligaciones en la organización y que guía al trabajador en su mejor esfuerzo de trabajo” (p.56).

Grandey (2010) el compromiso organizacional “es el comportamiento y la comprensión basado en experiencias vividas por el colaborador en su vida laboral que ayudar a las directivas organizacionales.” (p.6).

Claire y Bohrt (2004), confirman que: “el compromiso es una suerte de lealtad generada en la acción de los trabajadores hacia la organización, involucrando a la empresa como prioridad y con la obligación de permanecer en ella.” (p.31)

Se da por entendido que el compromiso organizacional es la lealtad que muestra el colaborador hacia su organización, a través de diferentes mecanismos utilizados, sin buscar un bien personal.

Para Chiavenato (2014), “el compromiso organizacional tiene que ver con la comprensión del trabajador sobre su estadía dentro de la organización y su perspectiva” (p.6). “Encontramos tres enfoques que ayudan a medir el compromiso a través de test psicológicos entre empresa y empleado, a su vez centrado en la permanencia dentro de una organización” (Caamaño, 2008, p.2). Dimensiones de compromiso organizacional, los autores Claire y Bohrt (2004), proponen tres dimensiones: la actitud el involucramiento y la membresía:

Involucramiento, el colaborador toma como parte de los objetivos y creencias organizacionales de la empresa, ayuda a buscar el desarrollo de ella, aplicando los métodos, ideas y objetivos institucionales, los cuales los tiene presente diariamente en su vida laboral cotidiana.

Membresía, es el sentimiento o sensación que crea el colaborador para permanecer en la empresa y no dejar que lo desvinculen de ella, lo que da por resultado tener un compromiso organizacional más sólido. Generando indicadores de pertenencia constante y necesidad de pertenencia.

Actitud, es el respeto y la fidelización que posee el trabajador con la empresa cumpliendo y respetando la organización y a los trabajadores. Una buena actitud de lealtad es muy beneficiosa para las empresas ya que, al momento de medirla con el compromiso organizacional, esta es capaz de desarrollarla sin importar exigirle. Propone como indicadores el respeto y el cumplimiento que se le debe a la organización. Además, el empleado puede demostrar esa actitud puede ser de tres tipos cognitiva es decir creencia que tiene el trabajador de lo importancia de comprometerse en su trabajo, afectivo es decir el sentimiento de compromiso que tiene con la organización, y conductual como su comportamiento demuestra que está comprometido con la organización. (Claure y Bohrt, 2004).

En esta parte también se identificaron estudios que explican el nivel de compromiso laboral, este es entendido como el grado de poder mental conectado con un estado positivo, que genera satisfacción y relacionado con las tareas y funciones a cumplir en el trabajo que remarca el vigor, la absorción y la dedicación (Schaufeli et ál., 2002). Como tal, los empleados con un nivel alto de compromiso parecen ser trabajadores (vigor), están más involucrados en su trabajo (dedicación) y están más inmersos en su trabajo (absorción) (Bakker et ál., 2008; Chughtai y Buckley, 2011), en contraposición lo que tienen un nivel bajo estos demuestran ser reflejan ser menos trabajadores, menos involucrados y menos inmersos en desarrollar sus funciones y cumplir con sus tareas.

III.METODOLOGÍA

3.1.Tipo y diseño de investigación

Tipo de investigación.

Carrasco (2015, p.54) menciona que: “la investigación aplicada, es aquella investigación que observa una determinada situación problemática y pretende darle solución de acuerdo a los objetivos de investigación y el conocimiento sobre las teorías relacionadas sugiriendo recomendaciones para solucionar el problema” (p.34).

Es aplicada, en la medida que se aplica el conocimiento científico compilado en teorías y permite dar respuesta descriptiva y correlacional a los hechos encontrados.

Diseño de investigación.

Se refiere al cómo se debería emprender la investigación y tiene relación con los métodos y las técnicas que a elección del investigador le es más útil puede ser experimental o correlacional o semi experimental, quizás experimental Carrasco (2015) menciona que “el diseño no experimental, es aquel diseño que no busca la manipulación de las variables Así también menciona que un diseño transversal es una forma de recolección de datos que se realiza en un determinado periodo.”

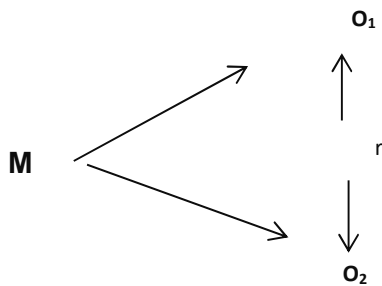
Es por ello que se puede afirmar que la presente investigación se dio a través de diseño no experimental transversal.

Nivel de investigación.

Se relaciona con el grado de profundidad con el que se quiere investigar, en esta virtud tenemos investigaciones exploratorias, explicativas, descriptivas, correlacionales, entre otras. Para Carrasco (2015, p.75) menciona que “una investigación descriptiva – correlacional, es descriptiva en la medida que pretende desmenuzar en todos sus componentes la realidad problemática para el análisis y es correlacional en tanto nos permitirá medir el grado de relación que existe entre variables.

Es por ello que se puede afirmar que la presente investigación es descriptiva correlacional.

Esquema de investigación



M Muestra censal

O₁ "Motivación"

O₂ "Compromiso Organizacional"

r relación

Enfoque de investigación.

El presente trabajo estuvo desde un enfoque cuantitativo.

3.2. Variables y operacionalización.

La variable independiente, es la motivación, mientras la que pertenece a la dependiente es la del compromiso organizacional, ambas variables pertenecen a una naturaleza cualitativa.

Definición conceptual.

Motivación (variable independiente), es un conjunto de fuerzas energéticas que se originan dentro de los individuos, así como en su entorno, para iniciar conductas laborales y determinar su forma, dirección, intensidad y duración (Pinder, 2008).

Para compromiso organizacional (variable dependiente). Según los autores Claire y Bohrt (2004) sostienen que: el compromiso organizacional es la lealtad generada por parte de los trabajadores hacia la empresa, involucrando a la empresa como prioridad y con la obligación de permanecer en ella (p.31).

Definición operacional.

Para motivación. Es la fuerza o ese mayor esfuerzo que te induce a un comportamiento específico de acuerdo a un modo de perspectiva a la que lo ve el individuo, se medirá utilizando un cuestionario cuyas dimensiones son: intrínseca, extrínseca y trascendental.

Para compromiso organizacional. Se puede entender como ese sentimiento solidario que promueve un cierto grado de identificación hacia la empresa, sin buscar algún beneficio adicional a cambio, se medirá mediante las siguientes dimensiones: involucramiento, membresía y actitud.

Indicadores.

En cuanto los indicadores que corresponden a cada variable se entienden de la siguiente manera:

Para la primera variable, motivación. Logro, Reconocimiento, Trabajo en sí, Políticas de la empresa, Condiciones de trabajo y Salario

Para la segunda variable, Compromiso Organizacional. Propósitos, Creencias Ideas, Objetivos institucionales, Necesidad de permanencia, Deseo de permanencia constante, Cognitiva, afectiva y conductual.

Escala de medición.

Es de tipo ordinal.

3.3. Población, muestra, muestreo, unidad de análisis.

Población

Hernández et. al (2014) Precisan que población es el conjunto de elementos a estudiar, que posee atributos comunes identificables que serán objeto de la investigación.

Esta investigación consideró como población a 56 trabajadores administrativos de la empresa Tasa de las siguientes áreas funcionales área productiva, área de recursos humanos y también del área administrativa.

Se determinaron criterios de exclusión e inclusión: Los criterios para el enfoque de inclusión son: trabajadores registrados en planilla como trabajadores administrativos. También trabajadores con tres meses de antigüedad. Los criterios de exclusión fueron: trabajadores no registrados en planilla como trabajadores administrativos. También trabajadores con menos de tres meses al servicio de la empresa.

Muestra

Balestrini (2017) Refiere que: “La muestra es un sub conjunto sesgado de datos del total de la población, cuando se considera la población como muestra, esta se conoce como muestra censal” (p. 120).

Para mi investigación al ser 56 el total de la población se considera muestra censal.

Unidad de análisis

Trabajadores administrativos de la la empresa Tasa.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.

Técnica.

Es el camino a seguir y se relaciona con el conjunto de instrumentos en el cual se efectúa el método nos permite recabar opinión de primera mano ejemplo la encuesta. Permite el uso de un instrumento de recolección de datos (Hernández.,2014, p.112).

Encuesta.

Es la técnica utilizada para recabar información de primera fuente, para nuestro caso que se pretende medir la perspectiva de los trabajadores administrativos de la empresa Tasa, en torno a la motivación y el compromiso organizacional.

Instrumento de medición.

El instrumento para recabar datos es el cuestionario que está estructurado con preguntas sustentadas en las dimensiones e indicadores de las variables en estudio, nos permitirá tener información cuantitativa de medición de acuerdo a la

opinión o percepción de los trabajadores administrativos que conforman la población censal declarada. Hernández y otros (2014).

Para medir la motivación se elaboró un cuestionario con 10 preguntas, de escala de Likert, fue creación propia, sustentado en las teorías recogidas por el autor Herzberg.

El cuestionario compromiso organizacional. Se estructuró con 15 preguntas, de escala de Likert, creación de los autores y sustentadas en las teorías recogidas por el autor Herzberg. Este cuestionario recoge los aportes de (Claire y Broth, 2004),

Validez

Procedimiento metodológico utilizado para evaluar la calidad de un estudio y saber si efectivamente vamos a medir lo que se supone que debe medir, hace posible contrastar la opinión de expertos y si estamos enfocando de manera congruente y sustente acuerdo a criterios y valores establecidos (Hernández, et. al., 2014).

En nuestro caso se validaron los instrumentos con la firma de tres profesionales en Administración que nos permitieron ajustar las preguntas hasta lograr la congruencia requerida por las preguntas del cuestionario.

Confiabilidad

Es el procedimiento metodológico que evalúa un instrumento de investigación, generalmente un cuestionario que contiene preguntas que presentan respuestas con la escala Likert, es común utilizar prueba piloto o prueba estadística para encontrar si existe o no congruencia de respuestas que no altere la muestra de la presente investigación (Naupas, et. al. 2011).

La confiabilidad se sustenta en el indicador estadístico Alfa de Cronbach con un coeficiente mayor a 0.800, nuestra prueba piloto estuvo conformado por 15 trabajadores de una empresa pesquera similar al rubro de Tasa.

3.5. Procedimientos.

Se inició con las coordinaciones interinstitucionales entre los representantes de la empresa Tasa y los directivos de nuestra universidad.

Se elaboraron los cuestionarios como instrumentos de recolección de datos

Se aplicaron los cuestionarios de manera presencial y virtual en consideración especial por el tema de pandemia para recabar la información presencial se consideró del total de cuestionarios solo el 25% de la muestra, por lo que el 75% se aplicó virtualmente mediante whatsapp, facebook, correo electrónico, entre otros.

3.6. Método de análisis de datos.

Por ser nuestra investigación de enfoque cuantitativo:

Análisis descriptivo.

Se buscó identificar características y patrones con comportamientos similares a través del estudio de las variables teniendo en consideración los objetivos declarados en la investigación. (Ballestrini, 2017.)

Se describe la confiabilidad del instrumento, la elaboración de tablas de frecuencia y gráficos y figuras de los mismos.

Análisis inferencial.

Nos lleva a una evaluación sistemática y eficiente de la muestra en estudio, Ballestrini (2017), el análisis inferencial: “Nos permite inferir partiendo de los resultados utilizando los estadísticos para medir la similitud de resultados a través de pruebas estadísticas se logra conocer o inferir la aceptación o rechazo de hipótesis asimismo, determinar el tipo de relación, incidencias, influencias, o relevancia que se requiere conocer dentro de una investigación.”

Se aplicó el Rho de Spearman, y fue a través de su coeficiente de correlación y de su significancia bilateral que nos permitió determinar el grado de relación y si se admite o no la hipótesis de la investigación.

3.7. Aspectos éticos.

Es muy importante para la investigación ceñirnos a criterios éticos revisando el Código de Ética de la Universidad Cesar Vallejo, tomamos algunos principios declarados:

Autonomía; las personas participantes en este proyecto de investigación serán capaces de decidir por sí misma su participación o retiro de ella.

Justicia; los participantes gozarán de igual trato, sin distinción alguna.

Libertad; los investigadores se desenvolverán en total libertad, bajo ninguna influencia política, económica, religiosa u otro tipo.

Probidad; en la que se actuará con total honestidad en toda la investigación, incluido la presentación de resultados y respeto por los protocolos establecidos por el comité de ética.

Respeto hacia la propiedad intelectual; por lo que el investigador respetará los derechos exclusivos pertenecientes a otros investigadores, evitando el plagio del mismo.

IV.RESULTADOS

Objetivo General: Determinar la relación entre la motivación y el compromiso de los trabajadores de Tasa, Chimbote, 2021.

Tabla 1

Relación entre la motivación y compromiso organizacional de los trabajadores de Tasa, Chimbote, 2021

		Motivación	Compromiso Organizacional
Rho de Spearman	Motivación	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,819**
	Compromiso organizacional	N	,000
		Coefficiente de correlación	56
	Motivación	Sig. (bilateral)	56
		N	,819
Compromiso organizacional	Coefficiente de correlación	1,000	
	Sig. (bilateral)	,000	
		N	56

Nota. Cuestionario de la motivación y el compromiso organizacional aplicado a los colaboradores administrativos de Tasa.

Interpretación:

Se puede inferir a través de los resultados mostrados en el estadístico Rho de Spearman la aprobación de la hipótesis de acuerdo a la contratación de la significancia bilateral que es menor a 0.05, se puede confirmar y acepta la hipótesis de estudio la cual afirma que existe relación entre la motivación y el compromiso organizacional.

También el coeficiente de correlación de 0.819 se determina una correlación positiva alta, según tabla de correlación, entre la motivación y compromiso, pudiéndose afirmar que si mejora la motivación de alguna manera mejorará su compromiso.

Objetivo Especifico 1: Identificar el nivel de la motivación desde la perspectiva de los trabajadores de Tasa.

Tabla 2

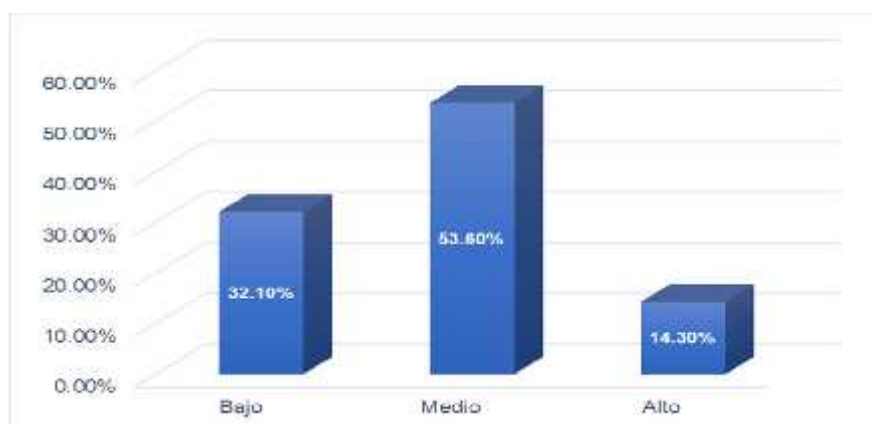
Nivel de la motivación.

Percepción de los Trabajadores	Trabajadores encuestados	
	N°	%
Bajo	18	32.1%
Medio	30	53.6%
Alto	8	14.3%
Total	56	100%

Nota. Cuestionario de la motivación aplicado a los trabajadores administrativos de Tasa, Chimbote, 2021.

Figura 1

Nivel de la motivación.



Nota. Cuestionario de la motivación aplicado a los trabajadores administrativos de Tasa, Chimbote, 2021. Fuente: Tabla 2

Interpretación:

Se puede interpretar que de acuerdo a la tabla 2, el cual muestra el nivel de motivación de los trabajadores, el 53.6% de los trabajadores perciben que su motivación es media, seguido por el 32.1% de ellos que sienten que su motivación es baja, y un 14.3% que sienten que su motivación es alta. Pudiéndose ver que dentro de los trabajadores administrativos la motivación es regular, es decir suelen tener momentos de entusiasmo en su trabajo y en otro momento aburrimiento, según demuestra la teoría de Abio (2009).

Tabla 3*Nivel de las dimensiones de la motivación*

Percepción de los trabajadores (Nivel)	Dimensiones de la motivación			
	Factores Motivacionales		Factores de Higiene	
	N°	%	N°	%
Bajo	3	5.3%	16	28.6%
Medio	22	39.3%	32	57.1%
Alto	31	55.4%	8	14.3%
Total	56	100%	56	100%

Nota. Cuestionario de la motivación aplicado a los trabajadores administrativos de Tasa, Chimbote, 2021.

Interpretación:

La tabla 3, muestra que en la dimensión factores motivacionales (que están relacionados con los factores internos), se observa que el 55.4% de los encuestados sienten que los factores motivacionales lo entusiasman, es decir internamente están motivados y tienen un alto entusiasmo en el trabajo, así también se muestra que el 39.3% de estos también se sienten motivación media, y solo un 5.43% siente que guarda factores motivacionales de manera baja.

En cuanto a la dimensión de los factores de higiene o también conocidos como los factores de entorno, se puede observar que el 57.1% de los trabajadores siente que tiene una motivación media, con un 28.6% siente que su motivación es baja y solo el 14.3% siente que tiene una motivación alta, alusiva en los factores de higiene; lo que indicaría que los factores externos o e higiene no suele darle mucho entusiasmo en el trabajo por el contrario causaría aburrimiento y cansancio.

Tabla 4*Nivel de los principales indicadores de la motivación*

Percepción de los trabajadores (Nivel)	Indicadores de la motivación			
	Indicador Logro		Políticas de la empresa	
	N°	%	N°	%
Bajo	3	5.3%	32	57.1%
Medio	24	42.9%	15	26.8%
Alto	29	51.8%	9	16.1%
Total	56	100%	56	100%

Nota. Cuestionario de la motivación aplicado a los trabajadores administrativos de Tasa, Chimbote, 2021.

Interpretación:

La tabla 4, muestra que el indicador de logro relacionado con la motivación interna, se observa que el 51.8% de los encuestados siente estar motivado altamente en sus logros, así también se muestra que el 42.9% de estos también se siente que es de manera media, y solo un 5.3% siente que se motiva manera baja.

En cuanto al indicador motivación con las políticas de la empresa, se puede observar que el 57.1% de los trabajadores siente que tiene una motivación baja, con un 26.8% siente que su motivación es media y solo el 16.1% siente que tiene una motivación alta.

Objetivo Específico 2: Identificar el nivel del compromiso desde la perspectiva de los trabajadores de Tasa.

Tabla 5

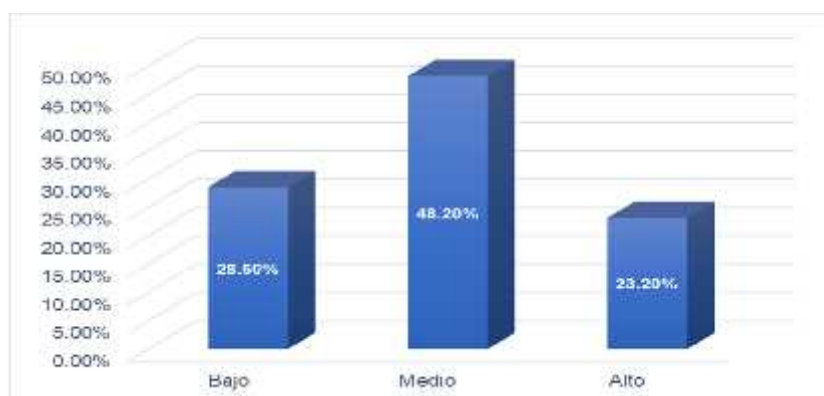
Nivel del compromiso organizacional.

Percepción de los Trabajadores	Trabajadores encuestados	
	N°	%
Bajo	16	28.6%
Medio	27	48.2%
Alto	13	23.2%
Total	56	100%

Nota. Cuestionario del compromiso organizacional aplicado a los trabajadores administrativos de Tasa, Chimbote, 2021.

Figura 2

Nivel del compromiso organizacional.



Nota. Cuestionario del compromiso organizacional aplicado a los trabajadores administrativos de Tasa, Chimbote, 2021. Fuente: Tabla 5

Interpretación:

Se puede interpretar que de acuerdo a la tabla 5, el 48.2% de los trabajadores perciben que su compromiso organizacional es medio, seguido por el 28.6% de ellos que siente que su compromiso es bajo, y un 23.2% que siente que su compromiso es alto. Por tanto, la mayoría de los trabajadores tiene un nivel de compromiso regular, que según Schaufeli et ál., 2002, esto indicaría que existen trabajadores con una laboriosidad, dedicación e involucramiento en el trabajo menor a lo esperado por la organización.

Tabla 6*Nivel de las dimensiones del compromiso organizacional.*

Percepción de los trabajadores (Nivel)	Dimensiones del compromiso organizacional					
	involucramiento		Membresía		Actitud	
	N°	%	N°	%	N°	%
Bajo	25	44.6%	19	33.9%	13	23.2%
Medio	22	39.3%	25	44.7%	26	46.4%
Alto	9	16.1%	12	21.4%	17	30.4%
Total	56	100%	56	100%	56	100%

Nota. Cuestionario del compromiso organizacional aplicado a los trabajadores administrativos de Tasa, Chimbote, 2021.

Interpretación:

Los resultados encontrados en la tabla 6, se observa que el nivel del involucramiento más predominante según la perspectiva de los trabajadores encuestados es el bajo con 44.6%, seguido por el nivel medio con 39.3%, y por último un 16.1% refleja un nivel alto. Se entiende que el involucramiento no es el adecuado, a la falta de ganas de los trabajadores para realizar las cosas.

También se puede observar que el nivel más predominante según membresía de los trabajadores es el de nivel medio con 44.7%, seguido por el nivel bajo con 33.9%, seguido de un 21.4% con un nivel alto. Lo que nos da a notar estas cifras y su distribución en los tres niveles es que el trabajador dentro de la empresa siente de alguna manera querer pertenecer a ella debido a factores como las condiciones de puesto de trabajo.

En cuanto al compromiso de actitud se encuentra en un nivel medio con predominancia, con un 46.4%, seguido del nivel alto con 30.4%, en comparación del 23.2% en el nivel bajo. Se puede apreciar que los trabajadores tienen presente de alguna manera la lealtad en el cumplimiento de sus funciones, ya que como tiene responsabilidad de acuerdo a su puesto de trabajo.

Tabla 7*Nivel de los indicadores del compromiso organizacional.*

Percepción de los trabajadores (Nivel)	Indicadores del compromiso organizacional					
	Objetivos institucionales		Deseo de permanencia		Actitud conductual	
	N°	%	N°	%	N°	%
Bajo	21	37.5%	14	25%	9	16.1%
Medio	22	39.3%	30	53.6%	24	42.8%
Alto	13	23.2%	12	21.4%	23	41.1%
Total	56	100%	56	100%	56	100%

Nota. Cuestionario del compromiso organizacional aplicado a los trabajadores administrativos de Tasa, Chimbote, 2021.

Interpretación:

De acuerdo con los resultados encontrados en la tabla 7, se observa que el nivel de los objetivos institucionales más predominante según la perspectiva de los trabajadores encuestados es el medio con un 39.3%, seguido por el nivel bajo con un 37.5%. Se entiende que el involucramiento de los objetivos institucionales es en la gran mayoría de sus trabajadores de nivel regular.

También se puede observar que el nivel más predominante según el deseo de permanencia de los trabajadores es el de nivel medio con 53.6%, seguido por el nivel bajo con 25%. Lo que nos da a notar estas cifras y su distribución en los tres niveles es que el trabajador dentro de la empresa siente de alguna manera querer pertenecer y permanecer en la fila de los contratados, debido quizás a la necesidad que se da por la coyuntura.

En cuanto al compromiso conductual del trabajador en la empresa se encuentra en un nivel medio con predominancia de 42.8%, seguido del nivel alto con 41.1%, en comparación del 16.1% en el nivel bajo. Se puede apreciar que los trabajadores reflejan en su conducta un alto grado de compromiso.

Objetivo Específico 3: Determinar la relación entre la motivación y las dimensiones del compromiso de los trabajadores de Tasa.

Tabla 8

Relación entre la motivación y las dimensiones del compromiso organizacional de los trabajadores de Tasa, Chimbote, 2021.

		Correlaciones			
		Motiva ción	Involucra miento	Membr esía	Actitu d
Coeficiente de correlación		1,000	,652	,836	,662
Rho de Spearman	Motivació n	Sig. (bilateral)	.	,000	,000
N		56	56	56	56

Nota. Cuestionario de la motivación y el compromiso organizacional aplicado a los trabajadores administrativos de Tasa, Chimbote, 2021

Interpretación:

Se puede observar que la mayor relación que guarda la motivación con el compromiso es con la de la membresía, que se deduce del indicador Rho de Spearman de 0,836.

V. DISCUSIÓN

Situaciones pandémicas hacen que sea necesario estudiar diferentes tipos de variables dentro del comportamiento humano, en la gestión hecha por las empresas frente al manejo de los trabajadores, es por eso que la investigación tiene que ahondar en condiciones de evaluación frente al contento o descontento de los trabajadores, que son una fuerza motora considerable a la hora de alcanzar resultados organizacionales que permitan ser competitivos.

Estudiar variables como la de la motivación, son importantes dentro de las investigaciones ya que conocer cómo se encuentran hoy en día la condición de algunos trabajadores, puede generar un delimitante comparativo con otras investigaciones, pero en situaciones no pandémicas. Estudiar la motivación y cómo es que se relaciona con el compromiso organizacional sirve para probar supuestos, que pueden mejorar las condiciones estratégicas y gerenciales de las empresas en el rubro manufacturero para optimizar las situaciones en las que se encuentran.

Para poder discutir con los resultados encontrados, podemos valernos del objetivo general el cual determina relación existente entre la motivación y el compromiso de los trabajadores de la empresa Tasa, donde según la tabla 1, y también en la parte de anexos, se puede observar la aprobación de la hipótesis de investigación viéndose también reflejados el tipo de correlación que tienen direccionando a la variable independiente que es la motivación en una relación positiva considerable con la variable dependiente que es el compromiso organizacional, el coeficiente de Rho de Spearman 0.819.

Estos resultados se corroboran con el antecedente de Pizarro (2017) en una empresa de manufactura, llego a concluir que ambas variables dan una correlación refrenada ($r=0,559$), cuyo grado de significancia es ($\text{sig} = 0.001$). También la presente investigación se puede identificar parcialmente con lo encontrado en Canning, et. al. (2020), y Hua (2020), en sus artículos científicos encontraron que hay relación entre la motivación y el compromiso de trabajadores administrativos de una empresa manufacturera, esto se debe a que ellos priorizan la necesidad de sentirse cómodos dentro de una empresa como factor

fundamental, así también se aporta las condiciones laborales en las que presentan el entorno de las estrategias de la empresa a la cual laboran, cabe destacar que ambas investigaciones muestran una correlación positiva media o considerable entre las variables.

Sin embargo, también se puede ver en la presente investigación una divergencia con Cahyono, et. al. (2020) en su artículo muestra relación condicionante entre la variable motivación y compromiso de los trabajadores de la empresa evaluada, pero es tenue ya que en este caso los trabajadores a través de una entrevista identificaron que se sirven de la motivación personal (intrínseca) para poder lograr sus metas personales, dejándole de lado la importancia de que lugar o empresa trabajen. Como conclusión aportativas podemos mencionar que la investigación presente con la consultada difiere debido quizás al comportamiento o prioridades de necesidades que tiene los grupos encuestados, ya que los trabajadores de Tasa, tienden a relacionar la presencia de motivación con el compromiso organizacional, cosa que no pasa en la otra investigación consultada, esto porque los trabajadores priorizan solamente lineamientos personales aportándoles muy poco una identificación a la empresa y alguna estrategia que planteen.

Comparando los resultados, que esta investigación muestra una relación positiva considerable entre la motivación y el compromiso organizacional, debido a que los trabajadores administrativos piensan que estando más motivados o estando presente la motivación de alguna manera pueden tener un mejor compromiso con la empresa identificándose a través de sus acciones diarias para alcanzar lo planteado por la empresa. Rescatar la importancia que tiene gestionar y generar motivación en los trabajadores, va a permitir que sean más comprometidos, y aún más dentro de la situación en la que se vive (pandemia), donde hay formas que condicionan negativamente a una complacencia de necesidades, es de la empresa y su responsabilidad mejorar esas situaciones permitiendo de esta manera mayor motivación y compromiso.

Lo mencionado en líneas arriba se puede ver reforzado en las teorías de la motivación, dada por Herzberg, que sostiene que cuando el trato al trabajador es adecuado y si además las condiciones laborales son óptimas, el desempeño

laboral también será bueno, llevando a sensaciones positivas de cumplimiento de metas. (citado por Marchant, 2006).

En la presente investigación se determinó los niveles de la motivación de los trabajadores de la empresa, se puede mostrar que en la tabla 2, el 48.6% de los encuestados perciben que su motivación es media, también se puede observar en la tabla 3, que los factores motivacionales presentan una mayor motivación en el nivel regular, y que en la tabla 4, las políticas de la empresa (indicador), generan una mayor negatividad frente a la aceptación de la motivación

Los resultados coinciden con Chaudhary y Bhaskar (2016) en su artículo científico concluyó que los trabajadores administrativos tienden a tener una aceptación en su motivación interna más que la del entorno; también en Purwanto, et. al. (2021). En su artículo científico, encuentran una motivación regular entre los trabajadores consultados 56%, esto debido a las condiciones como las de situaciones conductuales dentro del comportamiento del trabajador, también la necesidad de subir el sueldo, o mejores tratos dentro de la empresa. Sin embargo, se contrastan con lo encontrado en Garg, et. al. (2017) frente a la aceptación de las políticas de la empresa, en su artículo científico, llegan a concluir que la motivación presente dentro de los trabajadores administrativos es la adecuada porque el entorno lo amerita, las empresas muestran una mejor política de desarrollo personal e incentivo.

Se observa que dentro de la empresa Tasa se ha visto una motivación media, debió a la falta de seriedad de la empresa por priorizar a los trabajadores en su gestión y solo enfocarse en temas como los de la productividad, esto sumando a la pandemia, hace que el trabajador se sienta desmotivado en algunas ocasiones desde los factores por ejemplo higiénicos y en la aceptación de las políticas de la empresa.

Estos conocimientos se sustentan en la teoría de Herzberg: “La motivación como ese mayor esfuerzo para lograr resultados puede concebirse como un proceso que activa, mantiene y dirige la conducta orientada a resultados hacia el logro de ciertas metas que son importantes para el individuo y, por otro, permite el logro de las metas organizacionales. (Herbergz, citado en Robbins, 2010).

De acuerdo al objetivo específico que nos lleve a identificar el compromiso organizacional de la empresa, gracias a la tabla 5, se muestra que el 48.2% de los encuestados perciben que su compromiso está en un nivel medio, seguido por el 28.6% de ellos que siente que su compromiso es bajo, que en la tabla 6, el involucramiento de los trabajadores es bajo con un 44.6%, y que la actitud es la dimensión más alta. Tabla 7, muestra que el compromiso en los objetivos institucionales es el más bajo.

Si comparamos con el antecedente de Hussain, et. al. (2020), en su artículo estudia la importancia del compromiso organizacional dentro de trabajadores administrativos, y se observa que dentro de empresas manufactureras el compromiso de estos es no tan alto (45% nivel bajo). Se contrastan con Jyoti y Rani (2017) en su investigación presenta un nivel alto con 36%, asimismo el 32%, nivel medio y el nivel bajo con 32%. Se presenta una cercanía en el análisis es por que se encuentran tiempo perteneciendo a dicha empresa, cabe destacar que algunos son nuevos y por ende los resultados mostrados. Se observa también la misma situación del artículo anterior en Narjanaha, et. al. (2020), en su artículo científico, evaluó trabajadores de empresas manufactureras donde llega a concluir que el ámbito empresarial a través de las buenas estrategias se genera un buen compromiso a través de un involucramiento del personal para laborar por ejemplo más horas de trabajo.

Los resultados mostrados se contrastan, y muestran un compromiso organizacional medio, debido a la falta de gestión en armar bases de conductas vivenciales frente a sus trabajadores por parte de los directivos para que de esta manera se puedan involucrar mejor en las situaciones que amerita un mayor esfuerzo.

Chiavenato (2014), sostiene que: “Se entiende como compromiso el sentimiento solidario de fidelidad y comprensión de una permanencia larga dentro de la empresa y que se sustenta en la perspectiva del trabajador” (p.6).

Para la discusión del objetivo específico que persigue determinar la relación entre la motivación y las dimensiones del compromiso organizacional, se observa en la tabla 8, la mayor relación que guarda la motivación con las dimensiones del

compromiso organizacional es con la de la membresía, mostrándose un coeficiente Rho de Spearman de 0,836.

Los resultados son similares a las obtenidas por Arango (2018) en su tesis, se encontró en esta investigación una gran relación entre la motivación y la pertenencia o membresía. Ambas se encuentran relacionadas directamente y positivamente obteniendo en la prueba estadística un coeficiente de correlación de $R= 0.874$.

Se muestra que la motivación y las dimensiones del compromiso organizacional es con la membresía, es porque el trabajador siente que, a mayor motivación, mejor será las ganas de pertenecer dentro de las filas de la empresa como trabajadores, generando de esta manera un compromiso más adecuado, es por ello que se requiere el cambio de algunas condiciones laborales debido a la coyuntura que se atraviesa.

Si comparamos con la teoría de los autores Clure y Bohrt (2004), sostienen que: “el compromiso organizacional es la lealtad generada por parte de los colaboradores hacia la organización, involucrando a la empresa como prioridad y con la obligación de permanecer en ella.” (p.31)

VI. CONCLUSIONES

1. Se determinó que existe relación de las variables, donde se puede observar la aprobación de la hipótesis de investigación (relación entre las variables motivación y compromiso), viéndose también reflejados el tipo de correlación que tienen direccionando a la variable independiente que es la motivación en una relación positiva considerable con la variable dependiente que es el compromiso, el coeficiente de Rho de Spearman 0.819. (tabla 1)

2. Se logró identificar el nivel de la motivación de los trabajadores de la empresa, se puede mostrar el 53.6% de los trabajadores perciben que su motivación es media, también que los factores motivacionales presentan una mayor motivación en el nivel alto (55.4%), y que en las políticas de la empresa (indicador), generan una mayor negatividad frente a la aceptación de la motivación Se observa que dentro de la empresa Tasa se ha visto una motivación media, debió a la falta de seriedad de la empresa por priorizar a los trabajadores en su gestión y solo enfocarse en temas como los de la productividad, esto sumando a la pandemia, hace que el trabajador se sienta desmotivado en algunas ocasiones desde los factores por ejemplo higiénicos y en la aceptación de las políticas de la empresa. (tabla 2, 3, 4)

3. Se identificó los niveles de compromiso, el 48.2% de los trabajadores tienen una percepción media de su compromiso con la empresa, el 28.6% de ellos que siente que su compromiso es bajo, el involucramiento de los trabajadores es bajo con un 44.6%, y que la actitud es la dimensión más alta, muestra que el compromiso en los objetivos institucionales es el más bajo, el deseo de permanencia es medio, debido a la falta de gestión en armar bases de conductas vivenciales frente a sus trabajadores por parte de los directivos para que de esta manera se puedan involucrar mejor en las situaciones que amerita un mayor esfuerzo. (tabla 5, 6, 7)

4. La relación entre la motivación y las dimensiones del compromiso organizacional, la mayor relación que guarda la motivación con las dimensiones del compromiso organizacional es con la de la membresía, mostrándose un coeficiente de Rho de Spearman de 0,836. es porque el trabajador siente que, a mayor motivación, mejor será las ganas de pertenecer dentro de las filas de la empresa como trabajadores, generando de esta manera un compromiso más adecuado, a mejores condiciones laborales, mejor será la condición de sentirse cómodo laborando dentro de la empresa. (tabla 8)

VII. RECOMENDACIONES

1. A la gerencia de Tasa, debe realizar constantemente evaluaciones de la motivación en sus trabajadores para de esta manera identificar como se encuentran los niveles de dichas situaciones. Se recomienda mejorar la condición encontrada a través de talleres donde se reconozca el esfuerzo hecho por el trabajador para que de esta manera mejore el compromiso dentro de su organización.
2. Al jefe de recursos humanos mejorar las condiciones de las políticas de la empresa, cambiándolas y reestructurándolas, para que de esta manera se acoplen a la pandemia, permitiendo de esta manera una motivación más adecuada a los trabajadores.
3. Al jefe de recursos humanos, que aplique un taller vivencial en donde se familiarice a los objetivos institucionales con el compromiso del mismo trabajador, repitiendo cuán importante es identificarse con ellos.
4. Al gerente de la empresa Tasa, brindar una implementación de estrategias diferenciadoras en la que se busque mejores situaciones laborales más adecuadas para mantener al trabajador motivado a comparación de otras empresas pesqueras, estas situaciones pueden ser mostradas en los factores de la higiene o de la motivación desde el trabajador como reconocimiento y cultura de apoyo frente a la empresa y el trabajador, y así mejorar su membresía al querer permanecer laborando dentro de la empresa.

REFERENCIAS.

- Abio, G. (2009). *El modelo de "flujo" de Csikszentmihalyi y su importancia en la enseñanza*. RedEle.
- Agudelo, M. A. L., Johannsdottir, L., & Davidsdottir, B. (2020). Drivers that motivate energy companies to be responsible. A systematic literature review of Corporate Social Responsibility in the energy sector. *Journal of Cleaner Production*, 247, 119094.
- Almaaitah, M., Alsafadi, Y., Altahat, S., & Yousfi, A. (2020). The effect of talent management on organizational performance improvement: The mediating role of organizational commitment. *Management Science Letters*, 10(12), 2937-2944.
- Asociación Peruana de Empresas de Inteligencia de Mercados. (2019) *La informalidad en la gestión de las Mypes emergentes*. Editorial CEOD. <http://www.apeim.com.pe/wpcontent/themes/apeim/docstss/nse/APEIM-NSE-2017.pdf>
- Arango, P, H. (2018). Motivación y su influencia con el compromiso organizacional de los Trabajadores de una empresa de manufactura. [Tesis de Maestría, Universidad Inca Garcilaso de la Vega]. Lima.
- Bakker, A., Schaufeli, W., Leiter, M., & Taris, T. (2008). Work engagement: an emerging concept in occupational health psychology. *Work Stress*(22), 187-200. doi:10.1080/02678370802393649
- Ballestrini, S, C. (2017). *Metodología de la Investigación, guía práctica* (4 ed.). México: Mc Graw Hill.
- Baloyi, S., Waveren, C., y Chan, K. (2017). The Role of Supervisor Support in Predicting Employee Job Satisfaction from Their Perception of the Performance Management System: A Test of Competing Models in Engineering Environments. *The South African Journal of Industrial Engineering*, 25(1), 85–95. <https://doi.org/10.7166/25-1-739>
- Bajo Hidalgo, Y. y González Ramírez, R. (2014). La salud emocional y el desarrollo del bienestar de trabajadores. *Metas de Organizaciones*, 17(10), 12-16.

- Caamaño, R, F. (2008). *The Organizational Commitment* [//logos.psykhe.org/2008/11/el-compromiso-organizacional.html](http://logos.psykhe.org/2008/11/el-compromiso-organizacional.html)
- Canning, E. A., Murphy, M.C., Emerson, K. T., Chatman, J. A., Dweck, C. S., & Kray, L. J. (2020). Culturas de genio en el trabajo: Las mentalidades organizacionales predicen las normas culturales, la confianza y el compromiso. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 46(4), 626-642.
- Carrasco, A, S. (2015) *Metodología de la investigación científica: pautas metodológicas para diseñar y elaborar el proyecto de investigación*, (1ed). Editorial San Marcos E.I.R.L. Lima.
- Cahyono, Y., Novitasari, D., Sihotang, M., Aman, M., Fahlevi, M., Nadeak, M., ... & Purwanto, A. (2020). The Effect of Transformational Leadership Dimensions on Job Satisfaction and Organizational Commitment: Case Studies in Private University Lecturers. *Solid State Technology*, 63(1s), 158-184.
- Casullo, G, D. (2018) *Condiciones de trabajo precarias, motivación e interés dentro de empresas de manufactura de alimentos*. (1ed). Buenos Aires, Argentina.
- Chaudhary, S., y Bhaskar, P. (2016). Training and Development and Job Satisfaction in Education Sector. *Journal of Resources Development and Management*, 1(6), 42–45.
- Chughtai, A., & Buckley, F. (2011). Work engagement: antecedents, the mediating role of learning goal orientation and job performance. *Career Dev. Int*(16), 684-705. doi:10.1108/13620431111187290
- Claire, M. y Borth, M. (2004). El compromiso organizacional y sus tres dimensiones. *Human Resource Management Review*, 1(8), 34–41. Edición. Colombia.
- Chiavenato, I. (2010). *Administración de Recursos Humanos*. (4ta ed). México: Mc Graw Hill.
- Chiavenato, I. (2007). *Crecimiento Organizacional La dinámica del éxito en las organizaciones*. México: McGraw Hill Interamericana Editores S.A.

- Chiavenato, I. (2014). *Gestión de talento humano*. (3a Edición). México: McGraw-Hill.
- Cruz Carvalho, A., Riana, I. G., & Soares, A. D. C. (2020). Motivation on job satisfaction and employee performance. *International Research Journal of Management, IT and Social Sciences*, 7(5), 13-23.
- Curcuruto, M., & Griffin, M. A. (2018). Prosocial and proactive “safety citizenship behaviour”(SCB): The mediating role of affective commitment and psychological ownership. *Safety science*, 104, 29-38.
- D'Alessio, F, A. (2015). *El proceso estratégico: un enfoque de gerencia*. (2ed). México D.F, México: Pearson.
- Deloitte, R, S. (2018). The New Organization: A different design. Global Trends in Human Capital 2018. London, United Kingdom: Deloitte University Press. *International Journal of Academic Research in Economics and Management Sciences*, 4(10), 519– 534. <https://dupress.deloitte.com/>.
- Djaelani, A. K., Sanusi, A., & Triatmanto, B. (2021). Spiritual leadership, job Satisfaction, and its effect on organizational commitment and organizational citizenship behavior. *Management Science Letters*, 11(3), 3907-3914.
- Enred (2019). *Estadísticas sobre motivación laboral para Recursos Humanos*. <https://blog.edenred.es/estadisticas-motivacion-laboral/>
- Faruq, U., Sujanto, B., & Abdullah, T. (2021). The Influence of Work Team, Trust in Superiors and Achievement Motivation on Organizational Commitment of UIN Sultan Syarif Kasim Riau Lecturers. *American Journal of Multidisciplinary Research &Development (AJMRD)*, 3(05), 20-33.
- Fischman Carrazco, D. (2014). *Motivación 360°*. Recuperada de <https://books.google.com.pe/books?isbn>.
- Herzberg, F., L. (1993). *Motivation to work*. Edit: Library of Usa.
- Hernández R., Fernández S., y Baptista R. (2014). *Metodología de la Investigación*. (6a ed). México, D.F. Mc Graw Hill
- Hua, N. T. A. (2020). The relationship between task-oriented leadership style, psychological capital, job satisfaction and organizational commitment:

evidence from Vietnamese small and medium-sized enterprises. *Journal of Advances in Management Research*.

- Hussain, A., Khan, M. A., & Khan, M. H. (2020). The Influence of Training and Development on Organizational Commitment of Academicians in Pakistan. *Review of Economics and Development Studies*, 6(1), 43-55.
- Garg, K., Dar, I. A., & Mishra, M. (2018). Job satisfaction and work engagement: A study using private sector bank managers. *Advances in Developing Human Resources*, 20(1), 58-71.
- Grandey, A, S. (2010). Emotion regulation in the workplace: A new way to conceptualize emotional labor. *Journal of Occupational Health Psychology* 5(5) 95-110.
- Guillen, J. y Rua, G. (2017). Estudio comparativo en puertos pesqueros y el desarrollo del compromiso organizacional en pesqueras caso Pucusana (LIMA) – Malabrigo (TRUJILLO), 2015. [Tesis de Pregrado, Universidad Autónoma del Perú]
- Jyoti, J., y Rani, A. (2017). High Performance Work System and Organisational Performance: Role of Knowledge Management. *Personnel Review*, 46(8), 1770–1795. <https://doi.org/10.1108/PR-10-2015-0262>
- Koontz, H. y Weihrich, R. (2004). *Administración una perspectiva global y empresarial*. México: Pearson
- Kumar, S, y Sankar, A. (2016). A Study on Talent Management to Improve the Organizational Performance in Automobile Industries, Krishnagiri District, Tamil Nadu, India. *Asian Journal of Research in Social Sciences and Humanities*, 6(7), 1120–1132.
- Kurdi, B., Alshurideh, M., & Alnaser, A. (2020). The impact of employee satisfaction on customer satisfaction: Theoretical and empirical underpinning. *Management Science Letters*, 10(15), 3561-3570.
- Mariño, D, S. (2018) Relación entre la Motivación laboral y Compromiso Organizacional en trabajadores privados de Montevideo-Uruguay. [Tesis de pregrado., Universidad de Uruguay]

- Paais, M., & PATTIRUHU, J. R. (2020). Effect of motivation, leadership, and organizational culture on satisfaction and employee performance. *The Journal of Asian Finance, Economics, and Business*, 7(8), 577-588.
- Mulyana, Y. (2021). The Influence of Motivation, Ability, Organizational Culture, Work Environment on Teachers Performance. *Turkish Journal of Computer and Mathematics Education (TURCOMAT)*, 12(7), 99-108.
- Marchant, L, A. (2006). Factores organizacionales críticos para fortalecer el alineamiento estratégico del personal. *Ciencias Sociales Online*, 3(1): 58-69.
- Meyer, J., Paunonen, S., Gellatly, I, Goffin, R. y Jackson, D. (2005). Organizational commitment and job performance: it's the nature of the commitment that counts. *Journal of Applied Psychology*, 7(4), 152-156.
- Nurjanah, S., Pebianti, V., & Handaru, A. W. (2020). La influencia del liderazgo transformacional, la satisfacción laboral y los compromisos organizacionales en el Comportamiento de Ciudadanía Organizacional (OCB) en la inspección general del Ministerio de Educación y Cultura. *Cogent Business & Management*, 7(1), 1793521.
- Ñaupas, S., Mejía, R., Novoa, J. y Villagómez, F. (2011). *Metodología de la investigación, enfoque cuantitativos y cualitativos*. Editorial: México, Pearson
- Pinder, C. (2008). *Motivación laboral en el comportamiento organizacional*. Psychology Press.
- Pizarro R, S. (2017). Motivación y el compromiso organizacional de los trabajadores de Empresa "si construyo Perú". [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo. Lima].
- Purwanto, A., Purba, J. T., Bernarto, I., & Sijabat, R. (2021). EFFECT OF TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP, JOB SATISFACTION, AND ORGANIZATIONAL COMMITMENTS ON ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR. *Inovbiz: Jurnal Inovasi Bisnis*, 9(1), 61-69.
- Porter, S. (2014). *Fuentes de la felicidad e intelectualidad en el trabajo: una perspectiva combinada*. *Revista científica para los psicólogos*, 17(29), 181.-

<https://revistas.edu.co/index.php/empresa/article/view/4567>

Robbins, S. (2014) *Comportamiento Organizacional*. México. Editorial Prentice Hall.

Robbins, S. (2010) *Admsinitration*. Mexico Editorial Prentice

Reichers, A, J. (2007). A review and reconceptualization of organizational commitment. *Academy of management review*, 10(7), 465- 476.

Schaufeli, W., Salanova, M., González-Romá, V., & Bakker, A. (2002). The measurement of engagement and burnout: a two sample confirmatory factor analytic approach. *Happ. Stud*, 3, 71-92. doi:10.1023/A:1015630930326

Sott, M. K., Bender, M. S., Furstenau, L. B., Machado, L. M., Cobo, M. J., & Bragazzi, N. L. (2020). 100 years of scientific evolution of work and organizational psychology: A bibliometric network analysis from 1919 to 2019. *Frontiers in Psychology*, 11.

Travel2Latam (2020). *Los recursos humanos y su rol determinante para acelerar la recuperación* (18-11-20). <https://es.travel2latam.com/nota/64049-los-recursos-humanos-y-su-rol-determinante-para-acelerar-la-recuperacion>

UTAMI, N.M. S., Sapta, I., VERAWATI, Y., y Astakoni, I. (2021). Relación entre la espiritualidad en el lugar de trabajo, el compromiso organizacional y el comportamiento de ciudadanía organizacional. *The Journal of Asian Finance, Economics, and Business*, 8(1), 507-517.

Varona, E, H. (2015). *Updates in Organizational Psychology*. (1era Ed).Usa. Marts Editions

Vásquez, Y, W (2018). *Human talent management, key strategy for the organization*. . USA.: Limusa

Widodo, W., & Damayanti, R. (2020). Vitality of job satisfaction in mediation: the effect of reward and personality on organizational commitment. *Management Science Letters*, 10(9), 2131-2138.

ANEXOS

Anexo 1. Matriz de Operacionalización.

Cuadro 1. Operacionalización de las variables.

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	MEDICIÓN
Motivación	es un conjunto de fuerzas energéticas que se originan dentro de los individuos, así como en su entorno, para iniciar conductas laborales y determinar su forma, dirección, intensidad y duración (Pinder, 2008)	Es aquella fuerza que te induce a un comportamiento específico de acuerdo a un modo de perspectiva a la que lo ve el individuo, se medirá a través de un cuestionario cuyas dimensiones son: factores motivacionales, factores de higiene.	Factores motivacionales	Logro	Ordinal
				Reconocimiento	
				Trabajo en si	
			Factores de higiene	Políticas de la empresa	
				Condiciones de trabajo	
				Salario	
Compromiso organizacional	Claure y Bohrt (2004), sostienen que: el compromiso organizacional es la lealtad generada por parte de los trabajadores hacia la empresa, involucrando a la empresa como prioridad y con la obligación de permanecer en ella. (p.31)	Se puede entender que el compromiso organizacional, es el compromiso que posee los trabajadores hacia la empresa, a través de sus diferentes aspectos dentro de la misma, sin buscar algún beneficio a cambio, se medirá través de un cuestionario cuyas dimensiones son involucramiento, membresía y lealtad,	Involucramiento	Creencias	Ordinal
				Propósitos	
				Ideas	
				Objetivos institucionales	
			Membresía	Deseo de pertenencia constante	
				Necesidad de pertenencia	
			Actitud	Cognitiva	
				Emocional	
				Conductual	

La operacionalización de la variable motivación se basa en la teoría de Herzberg para definir y para dimensionar la variable compromiso organizacional se basa en la teoría de los autores Claure y Bohrt (2004) para la definición como para dimensionarla.

Anexo 2. Matriz de Consistencia Lógica.

Cuadro 2. Matriz de consistencia lógica.

Problema de investigación	Objetivos	Hipótesis	VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	MEDICIÓN
¿Cuál es la relación entre la motivación y el compromiso organizacional de los trabajadores administrativos de la empresa Tasa, Chimbote 2021?	El objetivo general que se mencionará en la presente investigación será, determinar la relación entre la motivación y el compromiso organizacional de los trabajadores administrativos de la empresa Tasa, Chimbote 2021. Los objetivos específicos serían, identificar el nivel la motivación desde la perspectiva de los trabajadores administrativos de la empresa Tasa, Chimbote 2021, Identificar el nivel compromiso organizacional desde la perspectiva de los trabajadores de la empresa Tasa, Chimbote 2021. Determinar la relación entre la motivación y las dimensiones del compromiso organizacional de los trabajadores administrativos de la empresa Tasa, Chimbote 2021.	La hipótesis de investigación al ser de carácter correlacional será la siguiente: H1: Existe relación significativa entre motivación y el compromiso organizacional de los trabajadores administrativos de la empresa Tasa, Chimbote 2021. Hipótesis nula: H0: No existe relación significativa entre motivación y el compromiso organizacional de los trabajadores administrativos de la empresa Tasa, Chimbote 2021.	Motivación	Factores motivacionales	Logro	1, 2	Ordinal
					Reconocimiento	3, 4	39 a 50 Alto
					Trabajo en si	5, 6	25 a 38 Medio
				Factores de higiene	Políticas de la empresa	7, 8	10 a 24 Bajo
					Condiciones de trabajo	9	
					Salario	10	
			Compromiso organizacional	Involucramiento	Creencias	1, 2	Ordinal
					Propósitos	3	
					Ideas	4	
					Objetivos institucionales	5, 6	
				Membresía	Deseo de pertenencia constante	7, 8	35 a 54 Medio
					Necesidad de pertenencia	9, 10	15 a 34 Bajo
				Actitud	Cognitiva	11	
					Afectiva	12,13	
					Conductual	14, 15	

Anexo 3. Instrumento de recolección de datos 1.

Cuestionario de Motivación.

Querido colaborador a continuación se le presenta preguntas relacionadas para la medición de motivación. Cada una tiene cinco opiniones para responder, estas ayudaran a medir el nivel en el que se encuentra esta variable. Lea cuidadosamente cada pregunta y marque con un aspa (x) solo una alternativa.

	Items	Nunca (1)	Casi Nunca (2)	A veces (3)	Casi siempre (4)	Siempre (5)
1	Considero que es motivador contribuir con el logro de las metas de mi organización.					
2	Creo que es motivador conseguir las metas y cumplir mis tareas asignadas en mi puesto de trabajo.					
3	Es reconocido por mi jefe el desempeño que tengo en mi puesto de trabajo.					
4	Mayormente me siento motivado cuando sé que mi trabajo tendrá un reconocimiento					
5	En mi puesto de trabajo siempre suelo aprender cosas nuevas que contribuyen a desarrollar mejor mis funciones					
6	En mi puesto de trabajo suelo tener tareas y actividades variadas y/o desafiantes que le permiten estar motivado					
7	La empresa tiene la costumbre de cumplir con las políticas y normas que rigen el buen funcionamiento de la organización					
8	Normalmente se respeta el horario que tengo en mi puesto de trabajo					
9	Las condiciones que existe en mi puesto de trabajo son apropiadas para poder desarrollar mis funciones correctamente					
10	El salario que percibo está acorde al desempeño del trabajo que realizó					

Anexo 4. Ficha técnica de instrumento de recolección de datos 1.

FICHA TÉCNICA – Cuestionario de la motivación

I. DATOS INFORMATIVOS

- a. **Técnica:** Encuesta
- b. **Tipo de instrumento:** Cuestionario
- c. **Lugar:** Chimbote
- d. **Forma de aplicación:** Individual
- e. **Autor:** Propia
- f. **Medición:** Nivel de la motivación
- g. **Administración:** Trabajadores.
- h. **Tiempo de aplicación:** 10 minutos

II. OBJETIVO DEL INSTRUMENTO:

Identificar el nivel de la motivación

III. VALIDACIÓN Y CONFIABILIDAD:

El instrumento fue sometido a validez de contenido para comprobar si los ítems están bien definidos en relación con la variable planteada, y si las instrucciones son claras y precisas, a fin de evitar confusión al desarrollar la prueba. Esta **validación** consistió en la selección de tres expertos, en investigación y en la temática de investigación quienes revisaron la matriz de operacionalización de las variables, y cada uno de los ítems del instrumento para verificar si realmente miden los indicadores y dimensiones de la variable.

Para establecer la **confiabilidad** del instrumento, Cuestionario de Motivación, se aplicó una prueba piloto con 15 participantes; posterior a ello, los resultados fueron sometidos a los procedimientos del método Alfa de Cronbach, cuyo cálculo fue $=0.864$ este resultado permite afirmar que el instrumento presenta una confiabilidad muy fuerte.

IV. DIRIGIDO A:

Trabajadores.

V. MATERIALES NECESARIOS:

Fotocopias del instrumento, lápiz, borrador.

VI. DESCRIPCIÓN DEL INSTRUMENTO:

El instrumento referido presenta 10 ítems con opciones de respuesta en escala de Likert que poseen una valoración de 1 a 5 puntos cada uno según el formato de pregunta.

La evaluación de los resultados se realiza por dimensiones calculando el promedio de los ítems que corresponden.

DISTRIBUCIÓN DE ÍTEMS POR DIMENSIONES

Dimensiones	Ítems
Factores motivacionales	1, 2, 3, 4, 5, 6
Factores de higiene	7, 8, 9, 10

PUNTAJE POR DIMENSIÓN Y VARIABLE

Motivación				
Variable	Total, de ítems	Puntaje	Escala	Valoración
Motivación	10	50	39 a 50	Alto
			25 a 38	Medio
			10 a 24	Bajo
Dimensiones de la motivación				
Dimensión	Total de ítems	Puntaje	Escala	Valoración
Factores motivacionales	6	30	22 - 30	Alto
			14 - 21	Medio
			6 - 13	Bajo
Factores de higiene	4	20	16 - 20	Alto
			11 - 15	Medio
			4 - 10	Bajo
Indicador	Total de ítems	Puntaje	Escala	Valoración
Logro // Políticas de la empresa	2	10	8 - 10	Alto
			5 - 7	Medio
			2 - 4	Bajo

Anexo 5. Instrumento de recolección de datos 2.

Cuestionario de compromiso organizacional

Querido colaborador a continuación se le presenta preguntas relacionadas para la medición de compromiso organizacional. Cada una tiene contiene cinco opiniones para responder, estas ayudaran a medir el nivel en el que se encuentra esta variable. Lea cuidadosamente cada pregunta y marque con un aspa (x) solo una alternativa.

ITEMS	OPCIONES				
	Nunca (1)	Casi Nunca (2)	A veces (3)	Casi siempre (4)	Siempre (5)
1. Me siento involucrado con las creencias que tiene la organización con respecto a lograr las metas propuestas					
2. Suelo interiorizar con facilidad las creencias de la empresa con respecto a los objetivos y metas que se espera de mí					
3. Me comprometo y hago mío los propósitos de la organización en la cual laboro.					
4. Tengo la costumbre de aportar ideas que contribuyan a mejorar el funcionamiento de la organización					
5. Suelo poner esfuerzo y dedicación en mi trabajo para contribuir a lograr los objetivos organizacionales					
6. En el caso de no alcanzar los objetivos organizacionales, me frustro, ya que siento que soy parte de la misma organización como uno solo.					
7. La empresa que es tan parte de mí, que cualquier problema que tenga suele afectarme					
8. Deseo permanecer en la empresa toda mi vida laboral hasta que llegue mi jubilación					

9. Tengo la necesidad de pertenecer a la fila de los trabajadores de la empresa para la cual laboro.					
10. Gran parte de mi vida se afectaría si decidiera salir de mi organización en estos momentos, ya que necesito permanecer en esta organización.					
11. Creo que la empresa merece que me sienta comprometido con ella.					
12. Siento que la empresa ha conseguido que le tenga un cariño para serle leal.					
13. Siento que la empresa a lograr deba respetarla y cumplir honestamente mis funciones					
14. Mis acciones suelen reflejar que estoy comprometido con la organización					
15. Suelo esforzarme cada día, por estar más comprometido con mi organización					

Anexo 6. Ficha técnica de instrumento de recolección de datos 2.

FICHA TÉCNICA – Cuestionario de compromiso organizacional

I. DATOS INFORMATIVOS

- a. **Técnica:** Encuesta
- b. **Tipo de instrumento:** Cuestionario
- c. **Lugar:** Chimbote
- d. **Forma de aplicación:** Individual
- e. **Autor:** Propia
- f. **Medición:** Nivel de compromiso organizacional
- g. **Administración:** Trabajadores.
- h. **Tiempo de aplicación:** 10 minutos

II. OBJETIVO DEL INSTRUMENTO:

Identificar el nivel de compromiso organizacional

III. VALIDACIÓN Y CONFIABILIDAD:

El instrumento fue sometido a validez de contenido para comprobar si los ítems están bien definidos en relación con la variable planteada, y si las instrucciones son claras y precisas, a fin de evitar confusión al desarrollar la prueba. Esta **validación** consistió en la selección de tres expertos, en investigación y en la temática de investigación quienes revisaron la matriz de operacionalización de las variables, y cada uno de los ítems del instrumento para verificar si realmente miden los indicadores y dimensiones de la variable.

Para establecer la **confiabilidad** del instrumento, Cuestionario de Compromiso Organizacional, se aplicó una prueba piloto con 15 participantes; posterior a ello, los resultados fueron sometidos a los procedimientos del método Alfa de Cronbach, cuyo cálculo fue $=0.872$ este resultado permite afirmar que el instrumento presenta una confiabilidad muy fuerte.

IV. DIRIGIDO A:

Trabajadores.

V. MATERIALES NECESARIOS:

Fotocopias del instrumento, lápiz, borrador.

VI. DESCRIPCIÓN DEL INSTRUMENTO:

El instrumento referido presenta 15 ítems con opciones de respuesta en escala de Likert que poseen una valoración de 1 a 5 puntos cada uno según el formato de pregunta.

La evaluación de los resultados se realiza por dimensiones calculando el promedio de los ítems que corresponden.

DISTRIBUCIÓN DE ÍTEMS POR DIMENSIONES

Dimensiones	Ítems
Involucramiento	1, 2, 3, 4, 5, 6
Membresía	7, 8, 9, 10
Lealtad	11, 12, 13, 14, 15

PUNTAJE POR DIMENSIÓN Y VARIABLE

Compromiso organizacional				
Variable	Total, de ítems	Puntaje	Escala	Valoración
Compromiso organizacional	15	75	55 a 75	Alto
			35 a 54	Medio
			15 a 34	Bajo
Dimensiones del compromiso organizacional				
Dimensión	Total de ítems	Puntaje	Escala	Valoración
Involucramiento	6	30	22 - 30	Alto
			14 - 21	Medio
			6 - 13	Bajo
Membresía	4	20	16 - 20	Alto
			11 - 15	Medio
			4 - 10	Bajo
Actitud	5	25	19 - 25	Alta
			12 - 18	Media
			5 - 11	Baja
Indicadores	Total de ítems	Puntaje	Escala	Valoración
O.I.//Sentido de Pertenecía//Conductual	2	10	8 - 10	Alto
			4 - 7	Medio
			2 - 4	Bajo

Anexo 7. Base de datos muestra piloto.

Base de datos cuestionario motivación.

	Ítem 1	Ítem 2	Ítem 3	Ítem 4	Ítem 5	Ítem 6	Ítem 7	Ítem 8	Ítem 9	Ítem 10	Ítem 11	Ítem 12	Ítem 13
E1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1
E2	1	2	1	4	2	2	2	4	3	2	4	2	2
E3	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	4	2
E4	1	1	1	1	3	2	1	1	1	1	1	1	1
E5	3	3	4	3	3	5	4	1	5	3	2	3	4
E6	2	4	2	2	4	2	2	1	2	4	1	4	5
E7	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	4	2
E8	4	3	5	4	3	2	4	5	2	3	1	3	1
E9	3	3	4	3	3	5	4	5	5	3	2	3	4
E10	1	1	2	2	1	2	2	1	2	1	1	2	2
E11	3	2	3	5	2	4	3	3	1	2	5	2	3
E12	2	2	2	1	2	2	4	4	3	2	3	3	2
E13	3	3	1	1	3	3	2	1	1	3	2	1	2
E14	4	3	5	4	3	2	4	5	2	3	1	3	1
E15	2	4	1	3	4	1	3	3	1	4	3	2	2

Base de datos cuestionario compromiso organizacional

	Ítem 1	Ítem 2	Ítem 3	Ítem 4	Ítem 5	Ítem 6	Ítem 7	Ítem 8	Ítem 9	Ítem 10	Ítem 11	Ítem 12	Ítem 13	Ítem 14	Ítem 15
E1	5	5	4	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5
E2	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	4
E3	2	5	2	2	2	2	2	5	2	5	3	3	2	3	2
E4	4	5	5	4	3	2	4	5	5	2	4	1	2	1	5
E5	3	3	4	3	3	5	4	5	4	3	3	5	5	5	5
E6	5	4	2	2	4	2	2	5	5	2	5	2	2	2	4
E7	5	5	2	2	2	2	2	1	2	2	3	3	2	3	2
E8	4	5	5	4	3	2	4	5	5	2	4	1	2	1	3
E9	3	3	4	3	3	5	4	5	4	3	3	5	5	5	3
E10	5	4	2	2	4	2	2	5	5	2	5	2	2	2	4
E11	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4
E12	2	5	2	5	5	5	4	4	5	3	5	5	3	5	2
E13	3	3	5	5	3	3	2	1	2	4	3	2	1	2	3
E14	4	5	5	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5
E15	2	4	3	3	4	1	3	3	2	1	5	1	1	1	4

Anexo 8. Confiabilidad de instrumentos

Cuestionario motivación

Alfa de Cronbach	N de elementos
0.864	15

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
VAR00001	29,0000	80,143	,718	,845
VAR00002	28,8667	81,981	,647	,849
VAR00003	28,8667	75,124	,685	,844
VAR00004	28,7333	78,924	,600	,850
VAR00005	28,7333	86,210	,438	,860
VAR00006	28,8000	80,886	,538	,854
VAR00007	28,5333	79,124	,779	,842
VAR00008	28,8000	75,886	,520	,859
VAR00009	29,0667	80,210	,530	,855
VAR00010	28,8667	81,981	,647	,849
VAR00011	29,2000	89,600	,147	,876

Análisis de la confiabilidad:

La confiabilidad del instrumento, el cuestionario con que se medirá el nivel de la motivación de trabajadores que determina la consistencia interna de los ítems formulados para medir dicha variable de interés; es decir, detectar si algún ítem tiene un mayor o menor error de medida, utilizando el método del Alfa de Cronbach y aplicando una muestra piloto a 15 trabajadores con características similares a la muestra, obtuvo un coeficiente de confiabilidad de $\alpha = 0.864$, lo que permite inferir que el instrumento a utilizar es significativamente confiable BUENO, según la escala de alfa de Cronbach.

Cuestionario compromiso organizacional

Alfa de Cronbach	N de elementos
0.872	15

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
VAR00001	50,2000	126,029	,163	,879
VAR00002	49,5333	127,838	,166	,876
VAR00003	50,4000	121,400	,316	,873
VAR00004	50,4000	117,829	,481	,865
VAR00005	50,3333	117,667	,608	,861
VAR00006	50,6667	104,952	,804	,848
VAR00007	50,6667	115,524	,735	,857
VAR00008	49,8000	117,171	,410	,869
VAR00009	50,0000	114,714	,558	,862
VAR00010	50,8000	115,886	,501	,865
VAR00011	49,8000	125,600	,253	,874
VAR00012	50,6667	105,095	,695	,854
VAR00013	50,8667	101,695	,862	,843
VAR00014	50,6667	105,095	,695	,854
VAR00015	50,2667	119,352	,454	,867

Análisis de la confiabilidad:

La confiabilidad del instrumento, el cuestionario con que se medirá el nivel de la compromiso organizacional que determina la consistencia interna de los ítems formulados para medir dicha variable de interés; es decir, detectar si algún ítem tiene un mayor o menor error de medida, utilizando el método del Alfa de Cronbach y aplicando una muestra piloto a 15 trabajadores con características similares a la muestra, obtuvo un coeficiente de confiabilidad de $\alpha = 0.872$, lo que permite inferir que el instrumento a utilizar es significativamente confiable BUENO, según la escala de alfa de Cronbach.

Anexo 09. Base datos

Base de datos del instrumento motivación.

NÚMERO DE ENCUESTADOS	N°	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10
	1	3	4	3	4	3	3	3	3	5	5
	2	4	4	4	5	3	4	2	2	4	4
	3	4	5	3	5	5	4	2	2	5	3
	4	4	4	3	4	4	2	3	3	3	3
	5	4	3	3	4	4	3	3	3	3	4
	6	5	5	4	5	4	3	2	2	4	4
	7	4	4	4	5	5	3	2	2	4	4
	8	2	2	3	4	5	2	2	2	4	4
	9	4	5	3	5	4	5	2	2	3	4
	10	5	4	5	5	5	4	2	3	3	4
	11	4	4	5	4	5	4	2	2	3	4
	12	4	4	5	5	4	4	2	2	3	4
	13	4	4	5	5	5	4	2	2	3	4
	14	4	5	5	5	5	5	2	2	4	5
	15	3	4	4	5	4	3	2	4	3	4
	16	5	4	4	4	4	4	2	2	5	5
	17	4	4	4	5	5	5	2	2	5	4
	18	5	5	4	5	5	3	2	2	2	5
	19	5	5	4	3	5	3	2	2	4	3
	20	3	4	4	5	5	4	2	2	5	4
	21	5	5	5	5	4	2	2	2	4	4
	22	4	5	5	3	5	3	3	5	4	4
	23	4	3	4	4	4	5	5	4	4	5
	24	4	3	3	4	5	5	5	5	4	4
	25	3	4	3	4	4	5	5	4	4	4
	26	3	3	3	3	3	4	4	5	4	5
	27	4	5	3	5	3	3	4	3	4	3
	28	4	4	3	4	5	2	3	5	4	4
	29	4	3	3	3	4	3	4	4	4	3
	30	5	3	4	4	2	5	4	4	3	3
	31	4	3	3	3	4	3	4	3	4	3
	32	5	3	3	5	5	4	4	4	2	3
	33	4	5	3	4	4	3	4	3	3	4
	34	5	4	3	3	4	4	4	3	3	3
	35	4	5	3	4	3	3	3	3	3	5
	36	4	4	3	3	4	4	3	4	4	5
37	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	

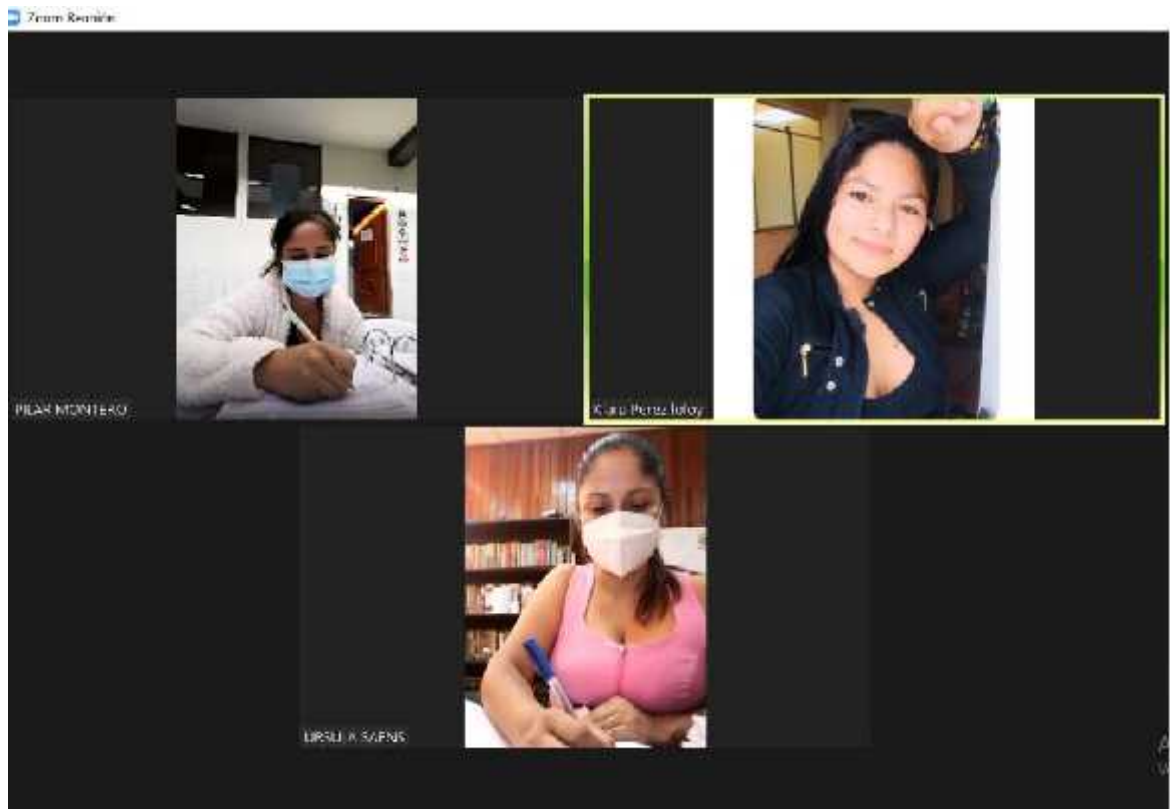
38	4	3	4	5	3	5	3	3	4	3
39	3	4	2	2	2	2	2	2	2	3
40	3	2	3	3	3	2	2	2	2	2
41	4	4	4	1	2	1	2	2	2	2
42	4	3	3	1	1	3	2	2	2	3
43	4	3	2	2	2	2	2	2	2	3
44	3	4	2	2	2	2	2	2	3	2
45	4	4	2	2	2	2	2	1	2	3
46	3	4	3	1	3	2	2	2	2	2
47	2	3	2	2	2	2	2	2	4	3
48	4	3	3	2	2	2	2	2	2	2
49	4	4	4	1	1	2	2	2	1	3
50	2	2	2	2	2	2	3	2	3	3
51	3	3	3	2	2	3	2	2	2	2
52	2	2	3	2	2	3	3	2	3	2
53	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3
54	3	2	2	2	2	3	2	2	3	3
55	3	3	3	3	3	3	1	1	1	3
56	2	3	3	2	2	2	2	2	2	3

Base de datos del instrumento compromiso laboral.

NÚMERO DE ENCUESTADOS	N°	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15
	1	2	2	2	2	2	4	3	2	2	2	5	4	5	5	4
	2	2	2	2	2	2	3	5	3	4	3	5	5	5	5	5
	3	3	2	2	2	2	2	4	4	5	5	5	5	5	5	5
	4	2	1	1	3	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5
	5	2	2	3	2	2	2	3	3	3	2	3	3	4	5	4
	6	2	2	2	2	3	2	4	4	5	5	5	5	5	5	5
	7	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4
	8	2	2	2	2	3	2	3	3	3	4	5	4	5	5	5
	9	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3
	10	4	4	4	3	5	4	3	4	4	5	5	4	4	5	5
	11	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	2	3	4	5	4
	12	4	4	4	3	5	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3
	13	4	2	3	3	4	3	4	4	5	5	3	3	3	3	3
	14	4	2	4	2	4	3	4	5	5	5	5	4	4	5	5
	15	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	5	5
	16	4	3	4	3	5	3	3	5	4	5	4	4	5	5	5
	17	3	2	4	3	4	4	4	4	4	5	5	3	4	5	5
	18	3	2	2	3	2	3	2	2	4	3	3	3	3	3	4
	19	3	4	2	2	3	3	3	4	3	5	4	3	3	2	3
	20	3	2	2	3	3	4	4	3	2	3	4	3	3	3	4
	21	2	3	3	3	4	4	3	3	2	4	3	3	2	2	3
	22	4	4	4	3	5	4	3	4	4	4	4	3	5	5	5
	23	4	3	3	4	5	4	4	4	5	5	5	4	4	5	5
	24	4	3	4	3	4	4	5	5	4	4	4	5	5	5	5
	25	4	3	4	3	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	5
	26	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	4	4
	27	2	3	1	2	3	3	4	3	3	3	3	3	4	2	2
	28	4	3	3	2	5	3	3	3	3	4	3	2	3	3	3
	29	4	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	4	4
	30	4	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	4	3	4	3
	31	4	2	2	3	2	3	2	3	2	4	4	4	3	4	3
	32	3	2	3	3	5	3	3	3	3	3	3	2	4	3	3
	33	4	2	2	2	2	3	3	3	3	2	2	3	5	4	4
	34	4	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	5	3	4
	35	3	4	3	3	3	2	3	2	2	2	4	4	3	3	3
	36	4	2	3	3	3	3	3	3	2	1	2	1	2	4	3
	37	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3
	38	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	4	4
39	1	2	1	3	3	1	3	3	3	3	3	3	2	3	3	

40	2	2	2	3	3	1	1	1	2	2	2	2	2	4	4
41	2	2	2	2	3	3	1	2	1	2	2	2	3	4	4
42	3	2	2	1	1	1	1	1	1	2	1	2	3	3	3
43	1	1	2	2	1	1	1	2	2	2	2	2	3	3	3
44	1	1	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2
45	2	2	2	2	2	2	1	2	1	1	1	1	1	1	2
46	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	2
47	3	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	3
48	2	1	1	2	2	1	2	2	2	1	1	1	2	2	2
49	1	1	1	1	2	1	2	2	2	2	2	1	1	2	2
50	2	1	2	1	1	2	2	2	2	2	1	1	1	2	3
51	1	2	1	2	1	2	2	2	2	2	1	1	1	2	3
52	1	1	1	1	1	1	3	3	3	3	2	2	2	2	2
53	1	1	1	1	1	1	3	3	3	3	1	1	1	2	5
54	1	1	1	1	1	1	3	3	3	3	1	1	1	3	3
55	1	1	1	1	1	1	3	3	3	3	2	1	2	1	2
56	1	1	1	1	1	1	3	3	3	3	2	2	2	2	2

Anexo 10. Evidencias del trabajo de campo



Anexo 11. Validación de instrumentos

Matriz de validación

Título de la tesis: La motivación y el compromiso organizacional de los trabajadores administrativos de la empresa Tasa, Chimbote 2020

Variable	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA					CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES	
				Nunca (1)	Casi Nunca (2)	A veces (3)	Casi siempre (4)	Siempre (5)	Relación entre la variable y la pregunta		Relación entre la variable y la respuesta		Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la variable y el indicador			
									Si	No	Si	No	Si	No	SI	No		
MOTIVACION	Factores motivacionales	Logro	1. Considero que es motivador contribuir con el logro de las metas de mi organización.						x		x		x		x			
			2. Creo que es motivador conseguir las metas y cumplir mis tareas asignadas en mi puesto de trabajo.						x		x		x		x			
		Reconocimiento	3. Es reconocido por mi jefe el desempeño que tengo en mi puesto de trabajo.						x		x		x		x			
			4. Mayormente me siento motivado cuando sé que mi trabajo tendrá un reconocimiento						x		x		x		x			
		Trabajo	5. En mi puesto de trabajo siempre suelo aprender						x		x		x		x			

	en si	cosas nuevas que contribuyen a desarrollar mejor mis funciones																
		6. En mi puesto de trabajo suelo tener tareas y actividades variadas y/o desafiantes que le permiten estar motivado					x		x		x		x					
Factores de higiene	Políticas de la empresa	7. La empresa tiene la costumbre de cumplir con las políticas y normas que rigen el buen funcionamiento de la organización					x		x		x		x					
		8. Normalmente se respeta el horario que tengo en mi puesto de trabajo					x		x		x		x					
	Condiciones de trabajo	9. Las condiciones que existe en mi puesto de trabajo son apropiadas para poder desarrollar mis funciones correctamente					x		x		x		x					
	Salario	10. El salario que percibo está acorde al desempeño del trabajo que realizó					x		x		x		x					

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: "Cuestionario de la motivación"

OBJETIVO: Determinar el nivel de la motivación.

DIRIGIDO A: Trabajadores.

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: Gonzales Rueda Néstor Daniel

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Doctorado

VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO:

Muy bajo	Bajo	Medio	Alto	Muy alto
			X	



Evaluador: Dr. Néstor Daniel González Rueda
DNI: 32991045

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: "Cuestionario de la motivación"

OBJETIVO: Determinar el nivel de la motivación.

DIRIGIDO A: Trabajadores.

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: Chacón Arenas Edinson Miguel

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Magister

VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO:

Muy bajo	Bajo	Medio	Alto	Muy alto
			x	



Evaluador: Mg. Edinson Miguel Chacón Arenas
DNI: 25573328

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: "Cuestionario de la motivación"

OBJETIVO: Determinar el nivel de la motivación.

DIRIGIDO A: Trabajadores.

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: CALDERON YARLEQUE LUIS ALBERTO

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Dr. En ESTADISTICA APLICADA

VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO:

Muy bajo	Bajo	Medio	Alto	Muy alto
				X



Evaluador: Dr. Calderón Yarlequé Luis Alberto

Matriz de validación

Título de la tesis: La motivación y el compromiso organizacional de los trabajadores administrativos de la empresa Tasa, Chimbote 2020

Variable	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA					CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES
				Nunca (1)	Casi Nunca (2)	A veces (3)	Casi siempre (4)	Siempre (5)	Relación entre la variable y la pregunta		Relación entre la variable y la respuesta		Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la variable y el indicador		
									Si	No	Si	No	Si	No	SI	No	
Compromiso Organizacional	Involucramiento	Creencias	1. Me siento involucrado con las creencias que tiene la organización con respecto a lograr las metas propuestas						x		x		x		x		
			2. Suelo interiorizar con facilidad las creencias de la empresa con respecto a los objetivos y metas que se espera de mí						x		x		x		x		
		Propósitos	3. Me comprometo y hago mío los propósitos de la organización en la cual laboro.						x		x		x		x		
			Ideas	4. Tengo la costumbre de aportar ideas que contribuyan a mejorar el funcionamiento de la organización						x		x		x		x	

Membresía	Objetivos Institucionales	5. Suelo poner esfuerzo y dedicación en mi trabajo para contribuir a lograr los objetivos organizacionales						x		x		x				
		6. En el caso de no alcanzar los objetivos organizacionales, me frustro, ya que siento que soy parte de la misma organización como uno solo.						x		x		x		x		
	Deseo de permanencia constante	7. La empresa que es tan parte de mí, que cualquier problema que tenga suele afectarme						x		x		x		x		
		8. Deseo permanecer en la empresa toda mi vida laboral hasta que llegue mi jubilación						x		x		x		x		
	Necesidad de permanencia	9. Tengo la necesidad de pertenecer a la fila de los trabajadores de la empresa para la cual laboro.						x		x		x		x		
		10. Gran parte de mi vida se afectaría si decidiera salir de mi organización en estos momentos, ya que necesito permanecer en						x		x		x		x		

			esta organización.														
Actitud	Cognitiva	11. Creo que la empresa merece que me sienta comprometido con ella.						x		x		x		x			
	Afectiva	12. Siento que la empresa ha conseguido que le tenga un cariño para serle leal.						x		x		x		x			
		13. Siento que la empresa a lograr deba respetarla y cumplir honestamente mis funciones							x		x		x		x		
	Conductual	14. Mis acciones suelen reflejar que estoy comprometido con la organización							x		x		x		x		
		15. Suelo esforzarme cada día, por estar más comprometido con mi organización							x		x		x		x		

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: "Cuestionario del compromiso organizacional"

OBJETIVO: Determinar el nivel del compromiso organizacional.

DIRIGIDO A: Trabajadores.

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: Gonzales Rueda Néstor Daniel

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Doctorado

VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO:

Muy bajo	Bajo	Medio	Alto	Muy alto
			X	



Evaluador: Dr. Néstor Daniel González Rueda
DNI:32991045

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: "Cuestionario del compromiso organizacional"

OBJETIVO: Determinar el nivel del compromiso organizacional.

DIRIGIDO A: Trabajadores.

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: Chacón Arenas Edinson Miguel

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Magister

VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO:

Muy bajo	Bajo	Medio	Alto	Muy alto
			x	



Evaluador: Mg. Edinson Miguel Chacón Arenas
DNI: 25573328

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: "Cuestionario del compromiso organizacional"

OBJETIVO: Determinar el nivel del compromiso organizacional.

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: CALDERON YARLEQUE LUIS ALBERTO

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Dr. En ESTADISTICA APLICADA

VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO:

Muy bajo	Bajo	Medio	Alto	Muy alto
				X



Evaluador: Dr.. Calderón Yarlequé Luis Alberto

Anexo 12. Autorización de la empresa.



CONSTANCIA DE ACEPTACIÓN

Estimadas Srtas.:

Cueva Tichishuan, María Esther

Pérez Inlay Leisy Kiaara

Presente

Reciban un cordial saludo. Por medio de la presente damos respuesta a su solicitud del día 10 abril, en la que nos piden autorización para realizar la investigación del tema La motivación y el compromiso organizacional de los trabajadores administrativos de la empresa Tasa, Chimbote 2021. Para que opten el grado Licenciadas en Administración y al respecto quedan autorizadas su solicitud para aplicar su instrumento a fin que puedan conseguir los objetivos propuestos, para lo cual contarán con la base de datos de nuestros trabajadores. Sin otro particular, me despido deseándoles éxitos en su trabajo investigación.

Atentamente

A rectangular box containing a handwritten signature in black ink on the left and a circular official stamp on the right. The stamp features a central emblem and text around the perimeter.

NESTOR GOMEZ BAZAN

Windows Explorer - Google Drive
Wes.org - 92.8.167.242

CONCYTEC evaluación-01

LEISLY KIAARA PEREZ LOLOY

Conducta Responsable en Investigación: Vista: Usuario

Inicio de sesión / Mis cursos / 138 / Administración de actividades / Usuario

Usuario - LEISLY KIAARA PEREZ LOLOY

Inicio general | Mi curso

Item de calificación	Peso calculado	Calificación	Rango	Porcentaje	% de acreditación	Aporte al total del curso
Conducta Responsable en Investigación						
Prueba de ingreso	100.00 %	17.25	0-20	86.25 %	-	86.25 %
Total del curso	-	17.95	0-20	89.75 %	-	-

Inicio personal
Inicio del día
Calendario
Archivos privados
Mis cursos
ORI

Inicio aquí para buscar

11:11 AM 10/24/2023



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, ESPINOZA DE LA CRUZ MANUEL ANTONIO, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - CHIMBOTE, asesor de Tesis titulada: "LA MOTIVACIÓN Y EL COMPROMISO ORGANIZACIONAL DE LOS TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS DE LA EMPRESA TASA, CHIMBOTE 2021", cuyos autores son CUEVA TICLIAHUANCA MARIA ESTHER, PEREZ LOLOY LEISLY KIAARA, constato que la investigación cumple con el índice de similitud establecido, y verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

CHIMBOTE, 07 de Julio del 2021

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
ESPINOZA DE LA CRUZ MANUEL ANTONIO DNI: 18195946 ORCID 0000-0001-6290-4484	Firmado digitalmente por: MANTONIOED el 25-07- 2021 21:16:30

Código documento Trilce: TRI - 0122869