



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN
ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS - MBA**

**Motivación laboral y compromiso organizacional en los
colaboradores de la empresa Agroindustrias San Jacinto, Nepeña –
2021**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestro en Administración de Negocios - MBA

AUTOR:

Ciriaco Tarazona, Wilber Joaquin (ORCID: 0000-0002-3219-4933)

ASESOR:

Dr. Casusol Morales, David Omar Fernando (ORCID: 0000-0002-7580-6573)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gerencias Funcionales

CHIMBOTE - PERÚ

2022

Dedicatoria

A Jesús, Admirable, Consejero, Dios Fuerte, Padre Eterno, Príncipe de Paz, al cual toda rodilla se doblará, y toda lengua confesará que es Dios.

A mis padres Adolfo Ciriaco y Julia Tarazona, a mi esposa Madeleine Calatayud e hijos, quienes han sido mi mayor motivación para no rendirme y lograr mis metas profesionales.

Wilber Ciriaco

Agradecimiento

A la Universidad César Vallejo, a través de su Escuela de Posgrado, por haber enriquecido mis conocimientos para optar el grado de Maestro en Administración de Negocios - MBA.

A todos los docentes del programa académico de Maestría en Administración de Negocios - MBA por su amplia experiencia y valioso aporte en mi formación profesional.

Al Dr. David Omar Fernando Casusol Morales por su asesoría y paciente labor en el desarrollo de la presente investigación.

Al Ing. Guillermo Villanueva Arenas, gerente de la empresa Agroindustrias San Jacinto S.A.A. por su amistad y por haberme permitido desarrollar el presente trabajo de investigación en esta gran empresa.

El Autor.

Índice de contenidos

	Pág.
Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de figuras	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	6
III. METODOLOGÍA	17
3.1. Tipo y diseño de investigación	17
3.2. Variables y Operacionalización	18
3.3. Población (criterios de selección), muestra, muestreo, unidad de análisis	19
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	19
3.5. Procedimientos	20
3.6. Método de análisis de datos	21
3.7. Aspectos éticos	21
IV. RESULTADOS	22
V. DISCUSIÓN	35
VI. CONCLUSIONES	42
VII. RECOMENDACIONES	44
REFERENCIAS	45
ANEXOS	

Índice de tablas

		Pág.
Tabla 1	Relación entre motivación laboral y compromiso organizacional en los colaboradores de la empresa Agroindustrias San Jacinto, Nepeña – 2021	22
Tabla 2	Nivel de motivación laboral en los colaboradores de la Empresa Agroindustrias San Jacinto, Nepeña – 2021	24
Tabla 3	Dimensiones de la motivación laboral en los colaboradores de la Empresa Agroindustrias San Jacinto, Nepeña – 2021.	25
Tabla 4	Nivel del compromiso en los colaboradores de la Empresa Agroindustrias San Jacinto, Nepeña – 2021	26
Tabla 5	Dimensiones del compromiso en los colaboradores de la Empresa Agroindustrias San Jacinto, Nepeña – 2021	27
Tabla 6	Relación entre la motivación laboral y la dimensión compromiso afectivo en los colaboradores de la empresa Agroindustrias San Jacinto S.A.A., Nepeña – 2021	28
Tabla 7	Relación entre la motivación laboral y la dimensión compromiso continuo en los colaboradores de la empresa Agroindustrias San Jacinto S.A.A., Nepeña – 2021	30
Tabla 8	Relación entre la motivación laboral y la dimensión compromiso normativo en los colaboradores de la empresa Agroindustrias San Jacinto S.A.A., Nepeña – 2021	32

Índice de gráficos y figuras

	Pág.
Figura 1 Relación entre motivación laboral y compromiso organizacional en los colaboradores de la empresa Agroindustrias San Jacinto, Nepeña – 2021.	23
Figura 2 Relación que existe entre la motivación laboral y el compromiso afectivo en los colaboradores de la Empresa Agroindustrias San Jacinto, Nepeña – 2021.	29
Figura 3 Relación entre la motivación laboral y el compromiso continuo en los colaboradores de la Empresa Agroindustrias San Jacinto, Nepeña – 2021.	31
Figura 4 Relación entre la motivación laboral y la dimensión compromiso normativo en los colaboradores de la Empresa Agroindustrias San Jacinto, Nepeña – 2021.	33

Resumen

El objetivo general de la presente investigación fue determinar si existe relación entre motivación laboral y compromiso organizacional en los colaboradores de la empresa Agroindustrias San Jacinto, Nepeña – 2021. La investigación fue de tipo básica, correlacional, es no experimental, transversal y correlacional. La población fue constituida por 60 colaboradores. La técnica que se utilizó fue la encuesta previamente validados por tres expertos en la materia y para realizar la medición se destinó la aplicación de dos instrumentos de recolección de datos. Después de la etapa de recolección y procesamiento de datos, se realizó el correspondiente análisis estadístico, obteniendo como resultado mediante el coeficiente de correlación de Rho Spearman de $R = 0.591$ (existe relación moderada positiva) con un nivel de significancia $p = 0.00$, menos del 5% ($p < 0.05$). Concluyendo que la motivación laboral se relaciona significativamente, con una intensidad moderada positiva con el compromiso organizacional en los colaboradores de la empresa Agroindustrias San Jacinto, Nepeña – 2021; por ende, se puede confirmar la hipótesis alterna que afirma que existe relación entre motivación laboral y compromiso organizacional por el resultado del coeficiente de Rho Spearman.

Palabras clave: Motivación laboral, compromiso organizacional, impulso, identidad

Abstract

The general objective of the present investigation was to determine if there is a relationship between work motivation and organizational commitment in the collaborators of the company Agroindustrias San Jacinto, Nepeña – 2021. The research was basic, correlational, non-experimental, cross-sectional and correlational. The population was constituted by 60 collaborators. The technique used was the survey previously validated by three experts in the field and to carry out the measurement, the application of two data collection instruments was used. After the data collection and processing stage, the corresponding statistical analysis was carried out, obtaining as a result, using the Rho Spearman correlation coefficient of $R = 0.591$ (there is a moderate positive relationship) with a level of significance $p = 0.00$, less than 5% ($p < 0.05$). Concluding that work motivation is significantly related, with a moderate positive intensity, to organizational commitment in the employees of the company Agroindustrias San Jacinto, Nepeña - 2021; therefore, the alternative hypothesis that affirms that there is a relationship between work motivation and organizational commitment can be confirmed by the result of the Rho Spearman coefficient.

Keywords: Work motivation, organizational commitment, drive, identity

I. INTRODUCCIÓN

Se considera que uno de los factores de importancia para el logro de la evolución del ser humano es la motivación, sin embargo, se encontró en este contexto de pandemia en la que las personas se desenvuelven en muchos casos de manera superficial, llevados a la acción por costumbre sin necesidad de motivación alguna; originado por el cambio brusco por distanciamiento social, soledad, formas de trabajo de la presencialidad a la virtualidad, impacto negativo en la economía familiar, pérdidas de familiares o personas cercanas, etc. Este impacto brusco también afecta en el entorno organizacional y por ende en la productividad laboral, por ello la motivación y el compromiso son muy importantes para el éxito de una organización; existiendo una necesidad creciente de que el personal haga su trabajo correctamente y la organización obtenga los réditos de los empleados.

Hoy en día, la organización vive en un entorno muy cambiante, por lo que debe cambiar el rol de su gerente, y ampliar las capacidades, responsabilidades y poder de sus empleados; para hacer frente a tales cambios. La baja productividad es un problema que aparece en muchas sociedades y se requiere mucho dinero, energía y tiempo. desperdiciado, por lo que debemos motivar, recompensar y estimular a los empleados para que aumenten y mejoren el compromiso; en orden para apoyar la productividad. (Al Madi, Assal, Shrafat y Zeglar 2017)

En el contexto actual, el problema de la "fuga de talentos" se ha venido incrementando convirtiéndose en una comisión urgente en la que se concentran los gerentes de recursos humanos. Especialmente, organizaciones públicas como como en Vietnam, se considera que carecen de condiciones previas para retener y promover los esfuerzos de los funcionarios públicos. Cómo impulsar la viabilidad de los empleados y cómo comprometerlos con la organización son siempre tareas cruciales para gerentes de recursos humanos. (Bakker, 2015)

Aproximadamente el 65% de la fuerza laboral estadounidense, es decir, dos de

cada tres, estuvo desinteresada o, lo que es peor, estuvo activamente desconectada. Los empleados activamente desconectados fueron especialmente perjudiciales para la organización. En el peor de los casos, son los que difunden mensajes negativos y llevan a los colegas a la desesperanza. No hizo falta mucha imaginación sobre el efecto que tiene el empleado activamente desvinculado en la eficiencia, en todos los niveles: individual, de equipo y de empresa. (Bundgaard, 2017).

Los problemas de motivación y compromiso fueron afectando a países en desarrollo como Malasia, especialmente en industrias de suministro, automotriz, electrónica / eléctrica, mecanizado, servicios e informática; impactando de manera negativa en sus operaciones debido a la alta exigencia y al poco manejo de la oficina de talento humano en actividades de fortalecimiento de identificación con la organización y de motivación. (Keith, Mohamaddan y Mey, 2017)

En África, la baja motivación laboral entre los operarios fue evidente a partir de niveles de absentismo más altas registradas entre el 2016 y 2018 con un 68% en promedio. La satisfacción laboral está perennemente enlazada con la motivación, implicándose en una sucesión intelectual, de conductas y afectos. Asimismo, debe existir un agradable clima que involucren incentivos y capacitaciones que satisfagan el esfuerzo de los colaboradores, quienes en contraprestación lograrán servicios o productos de calidad. (Acha, 2021).

Los empleados consideran la motivación como un factor clave dentro del desarrollo de sus actividades y consecución de los objetivos organizacionales, en la que en un 90% estuvieron insatisfechos porque perciben un trato desigual, así como una ausencia de comunicación efectiva por el lado de sus jefaturas. (Grundfos in society, 2019)

Los empleados que muestran un compromiso con la organización requieren un sentimiento de reconocimiento por parte de la organización o unidad organizativa,

que motive su accionar sobre sus funciones y responsabilidades (Wijaya y Rifa'i, 2016).

El rol de la organización es necesario para formar el compromiso de los empleados, lo que requiere que brinde apoyo a los empleados. Los empleados que tienen compromiso organizacional pueden determinar su participación en la organización. Las organizaciones deben comprender que mejorar la calidad y la productividad debe involucrar a los empleados porque son la fuerza líder para facilitar el cambio y están involucrados más activamente en la planificación del cambio (Robbins y Judge, 2017).

En la corte superior de Madre de Dios se evidenció una falta de motivación importante entre los trabajadores, esto debido a la sobre carga laboral, el estrés que en ellos significa esto versus la baja remuneración que perciben; asimismo, una falta de políticas de reconocimiento a la labor ni capacitaciones o talleres que ayuden a mejorar el sentir del servidor público. (Puma y Estrada, 2020)

En una empresa de venta de productos, en Lima, en la que el horario es flexible y las remuneraciones están a la orden de los bonos por ventas realizadas se apreció que existe una baja motivación, debido a diversos factores como no contar con el perfil que requiere una persona que se dedique a las ventas, el porcentaje que le pertenece al vendedor por venta realizada, al incumplimiento del cronograma de pagos por parte de los clientes, a la indiferencia por parte de la empresa respecto a capacitaciones y beneficios; ello conlleva a la alta rotación de personal y el bajo compromiso e identificación con la marca. (Pacompia y Velásquez, 2019).

En el caso expreso, los colaboradores de la empresa Agroindustrias San Jacinto demuestran una motivación y compromiso no esperado, muestran poca identificación con la empresa porque que no quieren asumir mayores compromisos fuera de su jornada laboral; los motivos pueden ser diversos, sin

embargo, repercuten directamente en que se alcancen los objetivos, y los obtenidos pueden resultar ser los no deseados. En la empresa a estudiar, las causas podrían deberse a que ha dejado de incentivar, recompensar y estimular a sus colaboradores, al dejar de lado sus políticas de reconocimiento al trabajador del mes, campeonatos de fútbol, celebración del día del trabajador, concursos gastronómicos, etc. Todo ello, debido en gran parte a la pandemia sanitaria y sus protocolos de bioseguridad, que han generado un distanciamiento entre empresa y trabajador más allá del distanciamiento social establecido.

Descrito la realidad problemática en los párrafos previos es importante considerar el compromiso como factor humano que conlleve a desarrollar actividades personales y /o profesionales de manera adecuada y alineada a los objetivos que ellos conlleven; es por ello que se formula el problema de la siguiente manera: ¿Existe relación entre motivación laboral y compromiso organizacional en los colaboradores de la empresa Agroindustrias San Jacinto, Nepeña – 2021?

La justificación es conveniente porque cada empresa tiene una misión y visión establecida sin dejar de lado el beneficio social, por ello el resultado del presente trabajo de investigación en la que se estudia la motivación laboral y el compromiso social conllevará a poder sugerir planes de mejora en la que la sociedad también sea parte beneficiada.

La investigación es relevante porque son dos variables de estudio muy abordados hoy en día, donde es importante que los trabajadores estén motivados y comprometidos para que contribuyan alcanzar los objetivos organizacionales; en la medida que se logra determinar esta relación aportaran a largo plazo información valiosa para los gerentes y académicos

La justificación es práctica porque se basará en el hecho de conocer los niveles de motivación y compromiso que ayuden a establecer estrategias de mejora sobre cada variable de estudio en los colaboradores de la empresa

Agroindustrias San Jacinto de Nepeña.

La justificación metodológica será sustentada en el uso de instrumentos que pasaron por rigor científico como las pruebas de confiabilidad y validación por juicio de expertos.

El objetivo general es determinar si existe relación entre motivación laboral y compromiso organizacional en los colaboradores de la empresa Agroindustrias San Jacinto, Nepeña – 2021. Los objetivos específicos son: i) Identificar el nivel de motivación laboral en los colaboradores de la empresa Agroindustrias San Jacinto, Nepeña – 2021; ii) Identificar el nivel del compromiso en los colaboradores de la empresa Agroindustrias San Jacinto, Nepeña – 2021; iii) determinar si existe relación entre la motivación laboral y la dimensión compromiso afectivo en los colaboradores de la empresa Agroindustrias San Jacinto, Nepeña – 2021; iv) determinar si existe relación entre la motivación laboral y la dimensión compromiso continuo en los colaboradores de la empresa Agroindustrias San Jacinto, Nepeña – 2021 y v) determinar si existe relación entre la motivación laboral y la dimensión compromiso normativo en los colaboradores de la empresa Agroindustrias San Jacinto, Nepeña – 2021

La hipótesis alternativa del estudio es H_1 : Si existe relación directa y significativa entre motivación laboral y compromiso organizacional en los colaboradores de la empresa Agroindustrias San Jacinto, Nepeña – 2021.

La hipótesis nula es H_0 : No existe relación directa y significativa entre motivación laboral y compromiso organizacional en los colaboradores de la empresa Agroindustrias San Jacinto, Nepeña – 2021

II. MARCO TEÓRICO

En este capítulo corresponde iniciar con antecedentes en las que no se encontró mucha información en el sector industrial.

Pugno y Sarracino (2021) en su trabajo de investigación cuantitativo y correlacional en Luxemburgo, se trazó de objetivo definir la relación de la motivación extrínseca e intrínseca con las labores en el cuidado del medio ambiente, en la que se puede concluir que el coeficiente de correlación entre las proporciones de personas con motivaciones puramente intrínsecas y extrínsecas es $-0,76$ significativo al 1%. Asimismo, el 59.7% considera motivaciones intrínsecas para su desempeño y el 41.3% considera sus motivaciones extrínsecas.

Syamsu y Syam (2020) en su estudio examina la influencia de la cultura organizacional y la motivación laboral en el compromiso organizacional en el Departamento de Empoderamiento de la Mujer y Protección Infantil en la Regencia de Mamasa, Indonesia; en la que se busca determinar la influencia entre las variables, en las que usó 68 empleados como muestra de estudio y concluyó que la motivación Laboral con un valor de $t_{count} (4.900) > t_{table} (1.997)$ y un valor de significancia $(0.000) < (0.05)$ muestra un efecto positivo y significativo en el compromiso organizacional y con un valor de coeficiente de regresión (β) es 0.423, luego con una tasa de error del 5%, aceptando la hipótesis alterna de la investigación.

Manalo, de Castro y Uy (2020) realizaron un estudio descriptivo-causal y tuvo como objetivo determinar los niveles y efectos de la motivación de los docentes. y satisfacción laboral con su compromiso y compromiso laboral en Filipinas. La muestra fue de 1098 profesores de escuelas secundarias privadas en Metro-Manila. Sus resultados revelaron que la motivación tiene efectos positivos directos sobre el compromiso organizacional de los empleados ($\beta = .52, p < .001$).

Considerando las dimensiones del compromiso organizacional, todas las estimaciones de regresión estandarizadas son significativas ($P < .01$) con un efecto pequeño en tamaño para el compromiso de continuidad y un tamaño de efecto grande para afectivo y compromisos normativos. Los resultados de la estadística descriptiva revelaron que los profesores poseen un nivel alto de intrínseca motivación ($M = 4.372$, $SD = .671$). Los profesores están motivados por las diferentes características extrínsecas factores como su sentimiento de pertenencia a la organización ($M = 4.268$, $DT = .642$), seguridad ($M = 4.192$, $SD = .724$) y estima ($M = 4.192$, $SD = .777$). Considerando las dimensiones establecidas para el compromiso organizacional de los profesores, el compromiso afectivo es el más alto ($M = 5.365$, $SD = .957$) seguido del compromiso de internalización ($M = 5.272$, $SD = 1.188$). Alrededor del 25% de la variabilidad en el compromiso organizacional de sus empleados puede explicarse únicamente por la motivación.

Nguyen (2019) en su investigación básica cuantitativa en la que involucró a 313 funcionarios de un municipio vietnamita, se trazó como objetivo determinar la relación entre la motivación laboral y el compromiso organizacional donde pudo concluir que existe una relación positiva entre la motivación laboral y el compromiso organizacional también se apoyó ($p < 0,001$). Las ponderaciones no estándar indican que la motivación impacta fuertemente en el compromiso organizacional con $std = 0.639$

Syamsuri (2017) en su trabajo de investigación sobre motivación y compromiso, de tipo básico, de enfoque cuantitativo correlacional; en la que usó 184 directores de instituciones educativas en Indonesia con el objeto de poder determinar la relación entre las variables; concluyó que, si existe relación directa y positiva de la motivación laboral sobre el compromiso organizacional, en el nivel de significancia $\alpha = 0,01$.

Al Madi, Assal, Shrafat y Zeglar (2017) en su investigación de enfoque

cuantitativo correlacional en la que su muestra se conformó por 97 empleados jordanos, con el resultado de la prueba pudo concluir que la motivación se relaciona significativamente con el compromiso organizacional ($p = 0.000 < 0.05$); asimismo, se muestra que si existe relación significativa entre la motivación y el compromiso organizacional afectivo ($p = 0.001 < 0.05$). Con un resultado de ($p = 0.019 < 0.05$) se concluye además que la motivación de los empleados posee una relación significativa con la continuidad del compromiso organizacional y del mismo modo con ($p = 0.001 < 0.05$) se demuestra que la motivación de los empleados posee una relación significativa con el compromiso normativo.

Suzila, Ahmad, Nur y Siti (2016) en su trabajo de investigación sobre influencia de la motivación laboral en el compromiso organizacional en una industria en Dungun, en Malasia, el estudio involucró a 70 empleados, se diseñó y distribuyó cuestionarios de 4 secciones que contienen información demográfica, compromiso organizacional y motivación de los empleados e intercambio de conocimientos. Se pidió a los encuestados que califiquen sus dos variables usando una escala de cinco puntos. Por tanto, a través del Coeficiente de Pearson se encontró una relación fuerte entre estas dos variables ($r = 0,772$, $n = 70$, $p < 0,005$)

Singh (2016) en su trabajo de investigación donde el objetivo fue analizar las motivaciones extrínsecas e intrínsecas sobre el desempeño de 98 trabajadores en St. John's University en los Estados Unidos, concluyó que el 89% considera a la motivación intrínseca como predominante, ya que su labor busca reconocimiento, autonomía, respeto, confianza y simpatía.

Romero (2021) en su tesis básica, descriptiva correlacional, no experimental en la que la muestra no probabilística estuvo conformada por 32 empleados de la red de salud de Lambayeque, Perú; donde el objetivo trazado fue determinar la relación entre motivación y compromiso organizacional, concluyendo que hay relación entre sus variables a razón que existe una correlación positiva entre

compromiso afectivo y motivación ($r=0.751$), asimismo correlación entre compromiso continuo y motivación ($r=.451$).

Lucas (2020) en su trabajo de investigación básico, no experimental y correlacional, con una muestra de 195 enfermeras de una clínica particular de Lima, Perú; determinó la relación entre motivación y compromiso, llegando a concluir que existe una correlación baja y directa ($Rho=0.223$, $p<0.01$) con un sig. bilateral de .05

Herrera (2017) en su trabajo de tipo básico, no experimental y afín; cuyo objetivo fue determinar la relación entre la motivación y el compromiso organizacional entre los trabajadores de la SUNAT en Lima, Perú; cuya muestra no probabilística de 85 trabajadores concluyó que existe relación entre las variables Correlación positiva significativa baja $p=.238$. Asimismo, el 42% de los encuestados se posiciona en el nivel alto de compromiso afectivo, el 85.5 en el nivel medio de la dimensión compromiso continuo y el 71.8% también en el nivel medio de la dimensión compromiso normativo.

Corresponde en esta sección mencionar las diversas teorías de las variables de estudio.

La motivación laboral es un proceso psicológico que provoca un impulso, proporcionando así dirección y firmeza al comportamiento de una persona. Como concepto básico del comportamiento organizacional, la motivación puede proporcionar información sobre las razones subyacentes al comportamiento personal de un individuo. Motivación laboral es un proceso psicológico que dirige, energiza y sostiene la acción. (Kamdron, 2015)

La motivación también puede ser un impulso desde adentro, descrito como esperanzas, deseos y otros, que activa o mueve a las personas a actuar o comportarse para satisfacer necesidades (Mariana, 2020)

Motivación puede referirse a la satisfacción laboral o la motivación para desempeñarse. Al examinar el trabajo satisfacción como el mayor conjunto de actitudes relacionadas con el trabajo, se puede afirmar que los empleados con las actitudes positivas están más motivadas. Por lo tanto, la motivación implica la anticipación de la satisfacción, ya que se eligen los objetivos y se energizan los comportamientos y dirigido en relación a resultados positivos. (Hapsari, Riyanto y Endri, 2021)

Según Hasibuan (2012) la motivación es dar la fuerza impulsora que crea la emoción del trabajo de uno para que estén dispuestos a trabajar juntos, trabajar eficazmente y estar integrados con todos sus esfuerzos para lograr la satisfacción.

Sobre la motivación laboral, Sarinah y Mardalena, (2017) afirman que la motivación puede ser un motor impulsor, dirigiendo y fortaleciendo la conducta.

A los efectos de este estudio, se entenderá por motivación laboral lo propuesto por Riyanto, Endri y Herlisha (2021), quienes la definen como un impulso que aparece en una persona consciente o inconscientemente para exigir acción con un objetivo específico. Puede ser un importante componente, ya sea en el trabajo, en la educación o en el estilo de vida. La energía motivacional puede hacer que cualquier trabajo sea más fácil y más rápido. También lo propuesto por Legault (2016) quien la define como un proceso que dirige y sostiene el rendimiento. La motivación anima empleados internamente hacia las acciones que ayudan ellos para lograr los objetivos o la tarea específica que se les han asignado. Asimismo, considera que sus dimensiones son la motivación extrínseca e intrínseca.

Por lo tanto, se entiende por motivación laboral como un impulso que aparece en una persona consciente o inconscientemente, que le anima internamente para

lograr los objetivos o la tarea específica que se les han asignado. Asimismo, consideran que sus dimensiones son la motivación extrínseca e intrínseca. (Riyanto, Endri y Herlisha, 2021; Legault, 2016)

Según Bryan y Sell (2011) la motivación viene de la palabra latina "movere" cuyo significado es moverse. También afirmaron que la motivación viene de la palabra "motivar" que también significa mover, empujar o persuadir a actuar para satisfacer una necesidad.

La motivación laboral se puede evaluar por el grado de apego, obligaciones y recompensas al trabajar en la organización. Si los empleados son competitivos y quieren para hacer el trabajo con total eficiencia, entonces utilizarán todos sus capacidades para una tarea desafiante. (Panday, 2011)

Según Botvinick y Braver (2015) refieren por motivación, al impacto orientador y dinamizador, tanto en la conducta como en la cognición, de la recompensa prospectiva (tanto la recompensa extrínseca como el dinero como la recompensa intrínseca ligada a la satisfacción de objetivos de comportamiento relevantes para sí mismo, e incluyendo recompensas negativas, es decir, castigos).

Específicamente, la motivación extrínseca es relacionados con resultados externos como recompensas, mientras que intrínseca la motivación surge del interés en la actividad en sí como logro de metas. (Olafsen, Halvari, Forest y Deci, 2015)

Cerasoli, Nicklin, y Ford (2014) consideran la motivación intrínseca como la ejecución de una actividad por su satisfacción más que por algún resultado separable, lo que refleja la disposición natural en humanos para asimilar y aprender. Se refiere a cuando los empleados participan en una actividad por interés, por el bien de la actividad y por la satisfacción que le traerá la experiencia ajena a otro interés externo.

La motivación intrínseca es vinculada con retribuciones emocionales, internas como desde la ocasión de poder demostrar sus competencias y habilidades. Una sensación de desafío y logro, de sentirse distinguido, de ser reconocido positivamente. Las recompensas psicológicas son las que normalmente se determinan por las acciones y el comportamiento del individuo gerente (Mullins, 2005). Las motivaciones intrínsecas se vinculan con la calidad de vida en el lugar de trabajo, tienen el potencial de tener efectos profundos y duraderos porque son inherentes al individuo y no se imponen externamente. (Armstrong, 2006)

Además, Ryan y Deci, citado por Putra, Cho y Liu (2015) definieron motivación intrínseca como la realización de una actividad para su satisfacción inherente más que por algún motivo o consecuencia. En esta circunstancia, la motivación intrínseca es el resultado de un trabajo divertido y desafiante. Específicamente, en lugar de trabajar para una recompensa financiera, los empleados intrínsecamente motivados maximizarán su esfuerzo en el trabajo porque las tareas son interesantes, desafiantes y fascinantes para ellos.

La motivación intrínseca es la motivación para completar una tarea o resolver un problema porque es interesante, desafiante y satisfactorio. (Wang, Kim y Lee, 2016)

Para Legault (2016) la motivación intrínseca se refiere a la participación en comportamiento que es inherentemente satisfactorio o agradable. Es de naturaleza no instrumental, es decir, la acción intrínsecamente motivada no depende de ningún resultado separable del comportamiento en sí. Más bien, los medios y el fin son uno y el mismo. Por ejemplo, un niño puede jugar al aire libre: correr, saltar, saltar, sin otra razón que porque es divertido e innatamente satisfactorio.

La motivación intrínseca es probablemente la responsable del aprendizaje

permanente de las personas, a diferencia de aprendizaje e instrucción externamente obligatorios. (Ryan y Deci, 2017)

La motivación extrínseca puede variar según su autonomía; un empleado puede realizar una tarea por temor a ser castigado o despedido, o el empleado puede realizar una actividad porque esta actividad dará lugar a una promoción o bonificación. Desde la perspectiva de la motivación extrínseca, el comportamiento del empleado es impulsado por los beneficios percibidos de la acción que él o ella generará, o la anticipación de una ganancia o pérdida. (Ryan y Deci citado por Bergström y García, 2016)

La internalización tiene lugar cuando “la regulación externa del comportamiento se transforma en un regulación y por lo tanto ya no requiere la presencia de una contingencia externa para motivar el comportamiento y el resultado es que las personas se identifican con el valor de un comportamiento para sus propias metas autoseleccionadas”, lo que lleva a las personas a experimentar “una mayor libertad y voluntad porque el comportamiento es más congruente con sus metas e identidades personales (Gagné y Deci 2005 citados por Gerhart y Fang, 2015). En otras palabras, esta forma de motivación extrínseca “se caracteriza no por que la persona esté interesada en la actividad por sí misma, sino porque la actividad se percibe como instrumentalmente importante para las metas personales”

Singh (2016) define a la motivación extrínseca como el desempeño de un comportamiento que es fundamentalmente depende de la consecución de un resultado que es separable de la acción en sí. En otras palabras, es de naturaleza instrumental. Se realiza en para lograr algún otro resultado. Por ejemplo, un adolescente puede lavar los platos en casa para recibir un subsidio. De manera similar, un estudiante puede estudiar para un examen con el fin de recibir una buena calificación. La motivación extrínseca es multidimensional y varía de completamente externo (por ejemplo, lavado platos para obtener una mesada) a

completamente interno (por ejemplo, participar en el reciclaje porque uno percibe ser un responsable medioambiental ciudadano)

La motivación extrínseca es un comportamiento regulado por las recompensas y castigos impuestos externamente y es una forma de motivación que se experimenta típicamente como controlada y no autónoma. (Ryan y Deci, 2020)

La motivación extrínseca se relaciona con recompensas tangibles, tales como el salario, los gastos adicionales, los beneficios, la seguridad, la promoción, el contrato de servicio, el trabajo, el entorno y las condiciones de servicio. Los trabajadores cuyas motivaciones son extrínsecas normalmente se desenvuelven de manera productiva y proactiva; pero difícilmente se sostienen en el tiempo. (Mullins, 2005)

La importancia de la motivación laboral está basada en el hecho de que todas las actividades corporativas requieren un esfuerzo humano directo o indirecto para ser realizado. Esto implica que la implementación de una idea o estrategia empresarial requiere tanto las habilidades profesionales como los atributos personales como el conocimiento, las habilidades y la voluntad o motivación (Adeola y Adebiji, 2016)

En conclusión, contar con personal motivado para desarrollar diferentes actividades, ya sean profesionales y laborales es vital; dado que se puede considerar a ello como el motor que logra impulsar la eficiencia y eficacia para alcanzar los logros de la organización enmarcado dentro de la visión y misión corporativa. No hay mejor sentimiento de satisfacción dentro de la organización que lograr los objetivos y satisfacer a sus clientes.

Para el autor, la teoría a considerar de la variable compromiso organizacional, está sustentada en base a la sugerencia propuesta por Doan, Nguyen y Nguyen. (2020) que la define como el poder de identidad entre un individuo y una

organización.

Por lo tanto, se entiende por compromiso organizacional como el poder de identidad entre un individuo y una organización, con creencia firme sobre los objetivos y valores organizacionales. (Doan et al., 2020; Allen y Meyer, citado por Nguyen et al., 2020)

También con la definición propuesta por Allen y Meyer, citado por Nguyen, Le, Tran, Tran, Nguyen, y Nguyen (2020), quienes la definen como una convicción firme en los objetivos y valores organizacionales, categorizaron además al compromiso organizacional en tres dimensiones: en compromiso afectivo, en compromiso normativo y en compromiso de continuidad.

La primera, se refiere al afecto y apego de un colaborador a la organización, sintiéndose como una parte de la organización.

La segunda dimensión se da al sentido de responsabilidad de los empleados de permanecer en su organización. Además, reconocen que permanecer es una obligación y un estándar ético, aunque no les guste u obtengan menos beneficios que otras opciones.

Finalmente, la tercera dimensión se ocupa de los costos y beneficios percibidos asociados con la salida de la organización. (Allen y Meyer, citado por Nguyen, et al., 2020)

El factor que impulsa a los empleados a sobresalir en su trabajo es el compromiso con la organización donde trabajan. Un alto compromiso con la organización se puede interpretar como un alto nivel de lealtad a la organización que lo emplea. El compromiso organizacional con los empleados puede ser demostrado de varias maneras, incluido el cuidado de las emociones, el trabajo y la bondad físicamente en absoluto niveles, prestando consideración para el complacer

laboral y el desarrollo cognitivo y de las capacidades laborales, falta de acuerdo y equidad y compensación económica destinada a aumentar la motivación de los empleados. (Anggraini, Muchtar y Masdupi, 2018)

Es vital también que la organización tenga clara su cultura y política, con el único objetivo de generar empatía y afinidad con el empleado de tal manera que se sientan identificados con la organización y den su máximo esfuerzo para el bienestar de la los operativos, administrativos, soporte y clientes.

III. METODOLOGÍA

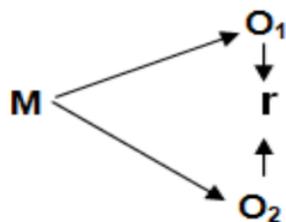
3.1 Tipo y diseño de investigación

Tipo de investigación: la presente investigación es de tipo básica, orientado a profundizar las teorías existentes sin crear nuevos enfoques teóricos o conceptuales, o proporcionar una solución o respuesta práctica a un problema. (Carrasco, 2019)

Diseño de Investigación:

Se define como no experimental considerando que no hubo manipulación alguna de las variables por el autor. Transversal porque se aplicó una sola vez; y finalmente correlacional porque a través de la estadística se evaluó si las dos variables se encuentran vinculadas. (Hernández, Ramos, Placencia, Indacochea, Quimis y Moreno 2018)

Esquema:



Dónde:

M= Muestra

O1= Variable 1

O2= Variable 2

r= Correlación entre dichas variables

3.2 Variables y Operacionalización:

Variable 1: Motivación laboral

Variable 2: Compromiso organizacional

Definición Conceptual:

Motivación laboral: Se define como un impulso que aparece en una persona consciente o inconscientemente, que le anima internamente para lograr los objetivos o la tarea específica que se les han asignado. Asimismo, consideran que sus dimensiones son la motivación extrínseca e intrínseca. (Riyanto, Endri y Herlisha, 2021; Legault, 2016)

Compromiso organizacional: Es el poder de identidad entre un individuo y una organización, con creencia firme en los objetivos y valores organizacionales. (Doan et al., 2020; Allen y Meyer, citado por Nguyen et al., 2020)

Definición Operacional

Motivación laboral: Es un estímulo que conlleva a las personas para lograr objetivos en su centro de labores. Esta variable se medirá en sus dos dimensiones a través de un cuestionario.

Compromiso organizacional: Es el nivel en la que un trabajador se identifica con los objetivos, valores, políticas, misión y visión de la organización donde se desenvuelve. Esta variable se medirá considerando sus tres dimensiones a través de un cuestionario.

Dimensiones

Motivación laboral: Legault (2016). Asimismo, considera que sus dimensiones son la motivación extrínseca e intrínseca.

Compromiso organizacional: Nguyen, Le, Tran, Tran, Nguyen, y Nguyen (2020) categorizaron además el compromiso organizacional en tres dimensiones: Compromiso afectivo, compromiso normativo y compromiso de continuidad.

Escala de medición

Motivación laboral: Ordinal

Compromiso organizacional: Ordinal

3.3 Población, muestra y muestreo

Un grupo de objetos u personas que logran cumplir con un cierto conjunto de especificaciones de información requeridas es a lo que se considera población. (Taherdoost, 2016)

Se consideró como población a los 60 colaboradores de la empresa Agroindustrias San Jacinto que conforman el área administrativa, a quienes además se les aplicó el cuestionario.

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Con el fin de recopilar información basada en las opiniones de los colaboradores que integran la muestra de la investigación descritos en el proceso de investigación, se utilizó la técnica de la encuesta. (Hernández y Mendoza, 2018).

El instrumento utilizado fue el cuestionario que en lo mencionado por Linares y Mallma (2019), establece que el cuestionario es el medio por el cual se puede recolectar la información necesaria para obtener los resultados de una investigación, es por ello que se desarrollará dos cuestionarios en función a las variables de estudio.

La validez es asegurarse de que el instrumento pueda medir lo que se

desea medir. (Hernández y Mendoza, 2018). La validez es referida al grado en que el puntaje de una prueba se puede interpretar y utilizar para el propósito previsto.

Por ello, se encargó a 3 expertos para evaluar el instrumento que permita medir la coherencia de las variables, dimensiones, indicadores y objetivo de estudio.

La confiabilidad se refiere a la estabilidad que da como resultado la medición repetitiva de una escala. La confiabilidad de un instrumento denota su capacidad para reproducir medidas en ocasiones separadas cuando se sabe que la medida de interés no debe fluctuar (De Souza, Costa y Guirardello, 2017)

La confiabilidad del instrumento utilizó el Alpha de Cronbach para poder determinar el coeficiente de confiabilidad. Dichos cuestionarios fueron sometidos a una prueba piloto con una muestra de 3 expertos diferentes a la muestra seleccionada, con la cual se lograron obtener resultados que sirvieron para calcular el coeficiente de confiabilidad por el Alpha de Cronbach y la medición de confiabilidad de nuestro instrumento.

El resultado obtenido fue de 85.5% > al 80% (Anexo 4), pasando el instrumento la prueba de Fiabilidad, lo que significó que para las variables motivación laboral y compromiso organizacional en los colaboradores de la empresa Agroindustrias San Jacinto, Nepeña – 2021. donde existió fuerte confiabilidad y se aplicó el instrumento.

3.5 Procedimiento

Ejecutando lo planificado, iniciamos el proceso presentando una carta de presentación a la empresa Agroindustrias San Jacinto para recibir la autorización de su gerente general, con dicha venia aplicamos los

instrumentos, los cuales cuentan con su respectivo consentimiento informado para los encuestados de tal manera que tengan conocimiento respecto al objetivo del cuestionario. Una vez aplicado el cuestionario, se ejecutó su desarrollo estadístico utilizando el software SPSS para obtener los resultados de esta investigación.

3.6 Método de análisis de datos

Para el presente trabajo utilizamos la estadística descriptiva, porque es parte básica del análisis de datos iniciales, lo cual nos proporciona una base para comparar variables e inferencias; y poder resumir nuestros datos de forma organizada y especificar la relación entre las variables de la muestra.

En este trabajo fue necesario la estadística inferencial para poder confrontar las hipótesis, para el cual utilizamos el Coeficiente de Correlación de Rho de Spearman, a través de su fórmula:

$$r_s = 1 - \frac{6 \sum d^2}{n(n^2 - 1)}$$

Dónde:

d = Diferencia entre la correspondiente estadística x - y.

n = Número de pareja de datos.

r = Grado de relación

3.7 Aspectos éticos

Además de contar con lo que solicita la guía de investigación de la Universidad César Vallejo, también respeta lo normado en su Código de ética de la investigación, en la que se citan todos los considerandos de los diferentes autores que aportan en el presente trabajo de investigación.

IV. RESULTADOS

Objetivo general: Determinar si existe relación entre motivación laboral y compromiso organizacional en los colaboradores de la empresa Agroindustrias San Jacinto, Nepeña – 2021.

Tabla 1

Relación entre motivación laboral y compromiso organizacional en los colaboradores de la empresa Agroindustrias San Jacinto, Nepeña – 2021.

		Motivación Laboral	Compromiso Organizacional
Rho de Spearman	Motivación Laboral		
		Coeficiente de correlación	,591**
		Sig. (bilateral)	,000
	N		60
Spearman	Compromiso Organizacional		
		Coeficiente de correlación	,591**
		Sig. (bilateral)	,000
	N		60

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

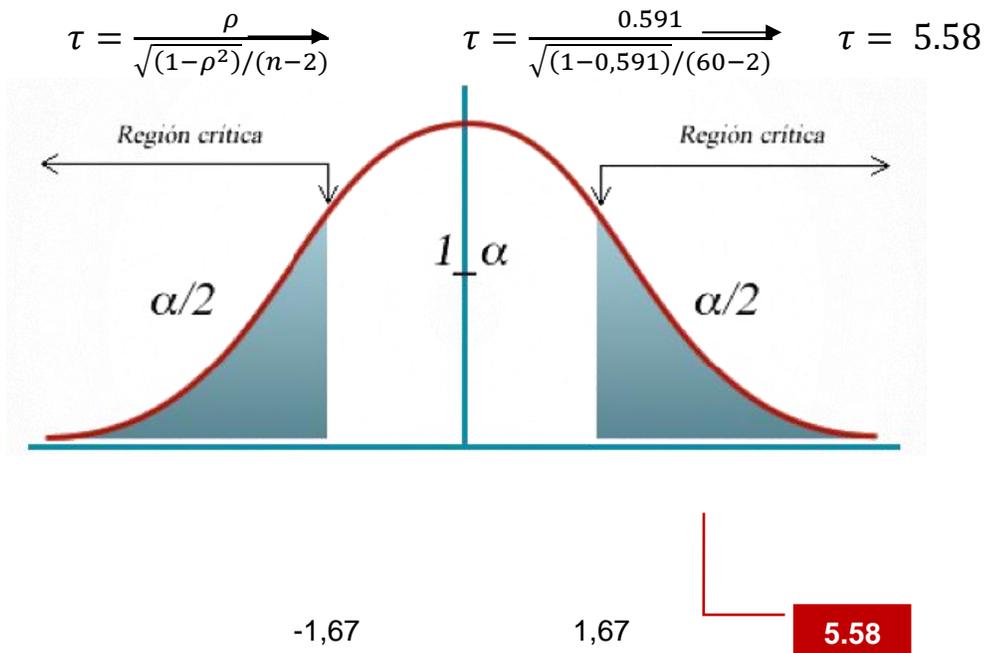
Interpretación: La Tabla 1 muestra que el coeficiente de correlación de Rho Spearman es $R = 0.591$ (existe relación moderada positiva) con un nivel de significancia $p = 0.00$, menos del 5% ($p < 0.05$) lo que indica que la motivación laboral tiene una relación significativa con el compromiso organizacional de la empresa Agroindustrias San Jacinto, Nepeña – 2021.

Hipótesis H_1 : Si existe relación positiva y significativa entre motivación laboral y compromiso organizacional en los colaboradores de la empresa Agroindustrias San Jacinto, Nepeña – 2021

Figura 1

Relación entre motivación laboral y compromiso organizacional en los colaboradores de la empresa Agroindustrias San Jacinto, Nepeña – 2021.

Cálculo Spearman:



Interpretación: El valor de la Tabla: $T_{0,95;60} = \mp 1,67$ por tanto el Valor calculado es superior con 5.58 comparado con la Tabla lo cual significa que se Acepta H_1

Objetivo Específico 1: Identificar el nivel de motivación laboral en los colaboradores de la empresa Agroindustrias San Jacinto, Nepeña – 2021.

Tabla 2

Nivel de motivación laboral en los colaboradores de la Empresa Agroindustrias San Jacinto, Nepeña – 2021.

	Frecuencia	%
Muy alto	1	1.67%
Alto	8	13.33%
MOTIVACIÓN LABORAL Regular	31	51.67%
Bajo	14	23.33%
Muy bajo	6	10.00%
Total	60	100,0%

Interpretación: La tabla 2 muestra que, en la variable en estudio, el 51.67% de los usuarios opinaron que la Motivación Laboral tiene un resultado mayor en el nivel Regular, y el 13.33% con el 1.67% opinaron que el nivel de la motivación laboral se ubica en un nivel alto y muy alto respectivamente, por lo contrario, y en discusión con un 23.33% y 10.00% están los niveles bajo y muy bajo respectivamente en los colaboradores de la empresa Agroindustrias San Jacinto, Nepeña – 2021. Fuente: Cuestionario web de motivación laboral

Tabla 3

Dimensiones de la motivación laboral en los colaboradores de la empresa Agroindustrias San Jacinto, Nepeña – 2021.

	MUY BAJO		BAJO		REGULAR		ALTO		MUY ALTO	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
Motivación extrínseca	5	8.33%	16	26.67%	26	43.33%	10	16.67%	3	5.00%
Motivación intrínseca	8	13.33%	12	20.00%	31	51.67%	7	11.67%	2	3.33%

Interpretación: Para la dimensión motivación extrínseca, el 43.33% se encuentra en un nivel regular, mientras que el 16.67% en un nivel Alto, por otro lado, el 26.67% y 8.33% se encuentran en un nivel bajo y muy bajo respectivamente. La dimensión motivación intrínseca el 51.67% está en un nivel regular, y el 11.67% está en un nivel Alto, mientras que el 20.00% y 13.33% están en un nivel bajo y muy bajo respectivamente. Se concluyó que las dimensiones de la variable motivación laboral se encuentra en un nivel REGULAR.

Objetivo Específico 2: Identificar el nivel del compromiso en los colaboradores de la empresa Agroindustrias San Jacinto, Nepeña – 2021.

Tabla 4

Nivel del compromiso en los colaboradores de la empresa Agroindustrias San Jacinto, Nepeña – 2021.

		Frecuencia	%
COMPROMISO ORGANIZACIONAL	Muy alto	5	8.33%
	Alto	13	21.67%
	Medio	23	38.33%
	Bajo	12	20.00%
	Muy bajo	7	11.67%
	Total	60	100,0%

Interpretación: La tabla 4 muestra que, en la variable en estudio, el 38.33% de los usuarios opinaron que el compromiso en los colaboradores tiene un nivel Medio, y el 21.67% manifestó que el compromiso en los colaboradores está con un nivel Alto, por lo contrario, y en discusión con un 20.00% y 11.67% está con un nivel Bajo y Muy bajo respectivamente en los colaboradores de la empresa Agroindustrias San Jacinto, Nepeña – 2021. Fuente: Cuestionario web del compromiso en los colaboradores.

Tabla 5

Dimensiones del compromiso en los colaboradores de la empresa Agroindustrias San Jacinto, Nepeña – 2021

	MUY BAJO		BAJO		MEDIO		ALTO		MUY ALTO	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
Compromiso Afectivo	7	11.7%	11	18.3%	18	30.0%	14	23.3%	10	16.7%
Compromiso Normativo	5	8.3%	16	26.7%	22	36.7%	11	18.3%	6	10.0%
Compromiso de Continuidad	6	10.0%	13	21.7%	20	33.3%	13	21.7%	8	13.3%

Interpretación: Para la dimensión compromiso afectivo, el 30.0% se encuentra en un nivel medio, mientras que el 23.3% en un nivel alto, y el 18.3% y 11.7% se encuentran en un nivel bajo y muy bajo. La dimensión compromiso normativo el 36.7% se encuentra en un nivel medio, y el 18.3% en un nivel alto, mientras que el 26.7% y 8.3% se encuentra en un nivel bajo y muy bajo. En la dimensión compromiso de continuidad se encuentra con un 33.3% en un nivel medio y con un 21.7% en un nivel Alto y con el nivel bajo representa el 21.7% y el 10.0% con el nivel muy bajo. Se Concluyó que la variable compromiso en los trabajadores se encuentre en un nivel medio.

Objetivo Específico 3: Determinar si existe relación entre la motivación laboral y la dimensión compromiso afectivo en los colaboradores de la empresa Agroindustrias San Jacinto, Nepeña – 2021

Tabla 6

Relación que existe entre la motivación laboral y la dimensión compromiso afectivo en los colaboradores de la empresa Agroindustrias San Jacinto, Nepeña – 2021

			MOTIVACION LABORAL	COMPROMISO AFECTIVO
Rho de Spearman	MOTIVACION LABORAL	Coeficiente de correlación		,571**
		Sig. (bilateral)		,000
		N		60
	COMPROMISO AFECTIVO	Coeficiente de correlación	,571**	
		Sig. (bilateral)	,000	
		N	60	

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

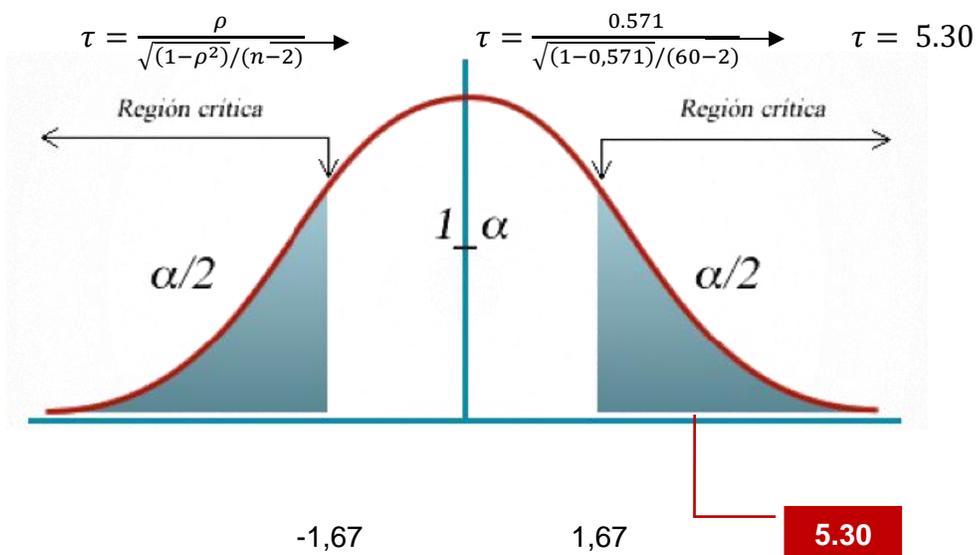
Interpretación: La Tabla 6 muestra que el coeficiente de correlación de Rho Spearman es $R = 0.571$ (correlación moderada positiva) con un nivel de significancia $p = 0.000$, menos del 5% ($p < 0.05$) lo que indica que la motivación laboral tiene una relación significativa con la dimensión compromiso afectivo en los colaboradores de la empresa agroindustrias san Jacinto, Nepeña – 2021

Hipótesis H_1 : Existe relación significativa entre la motivación laboral y la dimensión compromiso afectivo en los colaboradores de la empresa agroindustrias san Jacinto, Nepeña – 2021

Figura 2

Relación que existe entre la motivación laboral y la dimensión compromiso afectivo en los colaboradores de la Empresa Agroindustrias San Jacinto, Nepeña – 2021

Cálculo Spearman:



Interpretación: El valor de la Tabla: $T_{0,95,60} = \mp 1,67$ por tanto el Valor calculado es superior con 5.30 comparado con la Tabla lo cual significa que se Acepta H_1

Objetivo Específico 4: Determinar si existe relación entre la motivación laboral y la dimensión compromiso continuo en los colaboradores de la empresa Agroindustrias San Jacinto, Nepeña – 2021

Tabla 7

Relación entre la motivación laboral y la dimensión compromiso continuo en los colaboradores de la empresa Agroindustrias San Jacinto, Nepeña – 2021.

			MOTIVACION LABORAL	COMPROMISO CONTINUO
Rho de Spearman	MOTIVACION LABORAL	Coefficiente de correlación		,640**
		Sig. (bilateral)		,000
		N		60
	COMPROMISO CONTINUO	Coefficiente de correlación	,640**	
		Sig. (bilateral)	,000	
		N	60	

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

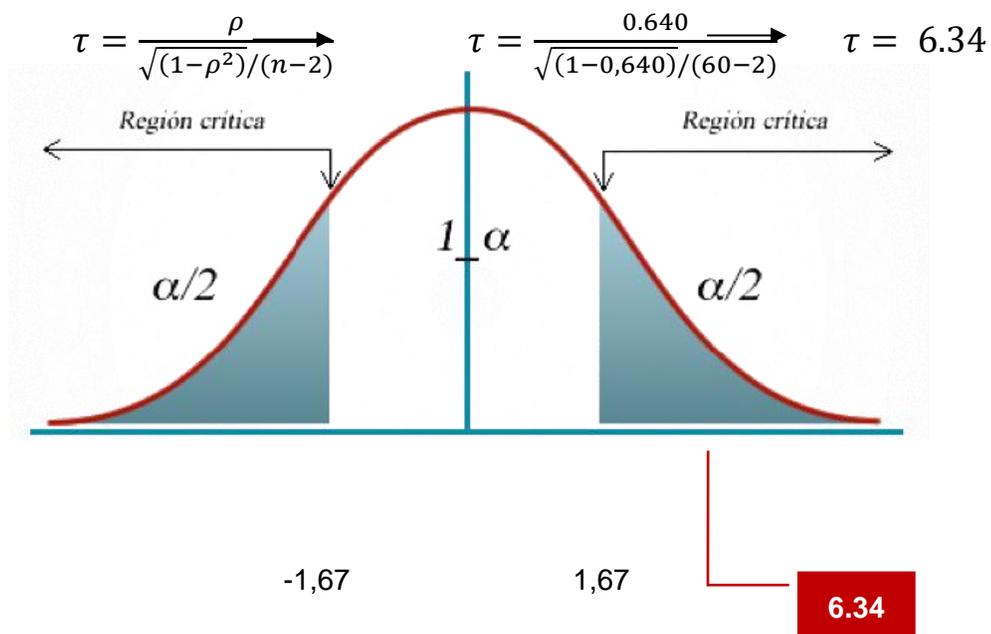
Interpretación: La Tabla 7 muestra que el coeficiente de correlación de Rho Spearman es $R = 0.640$ (relación moderada positiva) con un nivel de significancia $p = 0.000$, menos del 5% ($p < 0.05$) lo que indica que la motivación laboral tiene una relación significativa con la dimensión compromiso continuo en los colaboradores de la empresa agroindustrias san Jacinto, Nepeña – 2021

Hipótesis H_1 : Existe relación significativa entre la motivación laboral y la dimensión compromiso continuo en los colaboradores de la empresa agroindustrias san Jacinto, Nepeña – 2021

Figura 3

Relación entre la motivación laboral y la dimensión compromiso continuo en los colaboradores de la empresa Agroindustrias San Jacinto, Nepeña – 2021

Cálculo Spearman:



Interpretación: El valor de la Tabla: $T_{0,95;60} = \mp 1,67$ por tanto el Valor calculado es superior con 6.34 comparado con la Tabla lo cual significa que se Acepta H_1

Objetivo Específico 5: Determinar si existe relación entre la motivación laboral y la dimensión compromiso normativo en los colaboradores de la empresa Agroindustrias San Jacinto, Nepeña – 2021

Tabla 8

Relación entre la motivación laboral y la dimensión compromiso normativo en los colaboradores de la empresa Agroindustrias San Jacinto, Nepeña – 2021

		MOTIVACION LABORAL	COMPROMISO NORMATIVO
Rho de Spearman	MOTIVACION	Coeficiente de correlación	
	LABORAL	Sig. (bilateral)	
		N	338
	COMPROMISO	Coeficiente de correlación	
	NORMATIVO	Sig. (bilateral)	
		N	338

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

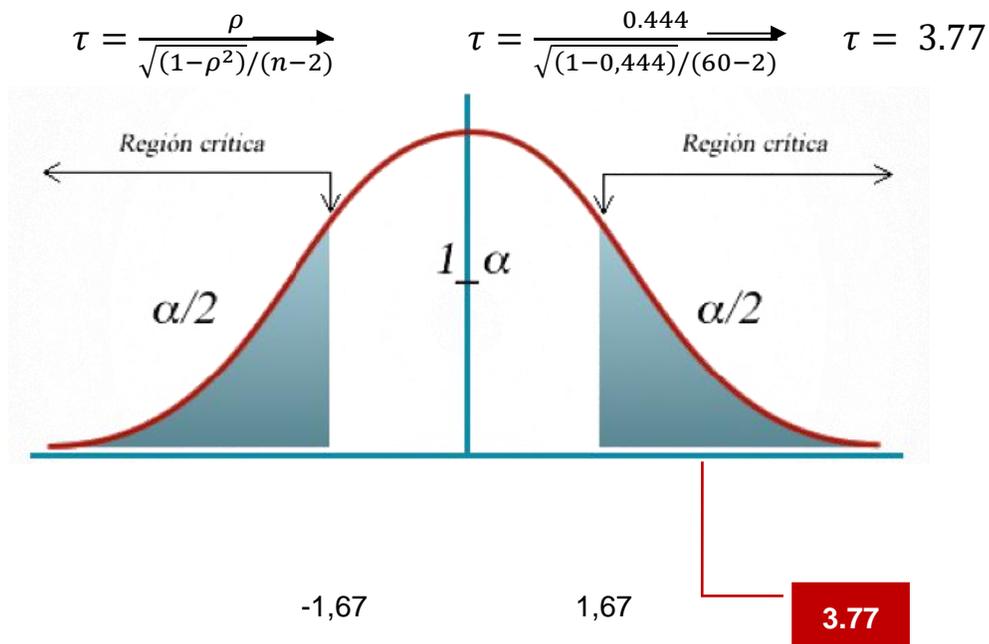
Interpretación: La Tabla 8 muestra que el coeficiente de Rho Spearman es $R = 0.440$ (relación moderada positiva) con un nivel de significancia $p = 0.000$, menos del 5% ($p < 0.05$) lo que indica que la motivación laboral tiene una relación significativa con la dimensión compromiso normativo en los colaboradores de la empresa agroindustrias san Jacinto, Nepeña – 2021

Hipótesis H_1 : Existe relación significativa entre la motivación laboral y la dimensión compromiso normativo en los colaboradores de la empresa agroindustrias san Jacinto, Nepeña – 2021

Figura 4

Relación entre la motivación laboral y la dimensión compromiso normativo en los colaboradores de la Empresa Agroindustrias San Jacinto, Nepeña – 2021

Cálculo Spearman:



Interpretación: El valor de la Tabla: $T_{0,95;60} = \mp 1,67$ por tanto el Valor calculado es superior con 3.77 comparado con la Tabla lo cual significa que se Acepta H_1

V. DISCUSIÓN

En este capítulo corresponde interpretar los resultados obtenidos alineados a los objetivos de estudio que serán aportes para las conclusiones respectivas

Referente al primer objetivo específico, identificar el nivel de motivación laboral en los colaboradores de la empresa Agroindustrias San Jacinto, Nepeña – 2021, la tabla 2 muestra como resultado que el 51.67% de los usuarios opinaron que la Motivación Laboral tiene un resultado mayor en el nivel Regular, y el 13.33% con el 1.67% manifestaron que el nivel de la motivación laboral está con un nivel alto y muy alto respectivamente, por lo contrario, y en discusión con un 23.33% y 10.00% están los niveles bajo y muy bajo respectivamente. Singh (2016) concluyó que el 89% considera a la motivación intrínseca como predominante, ya que su labor busca reconocimiento, autonomía, respeto, confianza y simpatía. Nguyen (2017) concluyen en relación a este objetivo que el 19,1% de los encuestados se sentían altamente motivados en el trabajo, mientras que el 64,3% se evaluaron a sí mismos como motivados. Por otro lado, hubo un 13,4% de quien registró estar desmotivado en el trabajo y más notablemente un pequeño pero preocupante 3,2% del total de encuestados se marcaron a sí mismos como muy desmotivados. De similar manera Manalo, de Castro y Uy (2020), concluyeron en su estudio que los encuestados tienen un alto nivel de motivación intrínseca ($M = 4.372$, $SD = .671$). Los profesores están motivados por los diferentes factores extrínsecos como su sentimiento de pertenencia a la organización ($M = 4.268$, $DT = .642$), seguridad ($M = 4.192$, $SD = .724$) y estima ($M = 4.192$, $SD = .777$). Considerando las dimensiones del compromiso organizacional de los docentes, el compromiso afectivo es el más alto ($M = 5.365$, $SD = .957$) seguido del compromiso de internalización ($M = 5.272$, $SD = 1.188$). Alrededor del 25% de la variabilidad en el compromiso organizacional de los empleados puede explicarse únicamente por la motivación.

Ante ello, es de alto valor identificar la importancia del nivel de motivación para

un ser humano en cualquiera de sus fases de acción en la vida, dado que una persona motivada puede ser capaz de alcanzar los objetivos propuestos de manera personal o en equipo que garantice un resultado esperado y que satisfaga sus necesidades particulares o de su organización sin que pueda considerar su trabajo como un sacrificio, sino que lo realice con gusto. El aporte se justifica en Riyanto, Endri y Herlisha (2021) quienes definen a la motivación laboral como un impulso que aparece en una persona consciente o inconscientemente para exigir acción con un objetivo específico. Puede ser un importante componente, ya sea en el trabajo, la instrucción o en la vida misma. La energía motivacional puede hacer que cualquier trabajo sea más fácil y más rápido. Además, para Legault (2016) la motivación laboral es un proceso que dirige y sostiene el rendimiento; anima empleados internamente hacia las acciones que ayudan ellos para lograr los objetivos o la tarea específica que se les han asignado.

La motivación laboral, en el extremo de sus dimensiones, resulta principal para el desenvolvimiento de sus trabajadores, pero también para el compromiso con ellos y hacia la organización. Por ello, hoy en día muchas organizaciones los dejan de llamar trabajador u empleado para darle una nueva connotación como colaborador, intentando desde ese punto internalizar dentro de cada contratado el sentido de pertenencia con la organización. Se estima que un empleado motivado es un empleado que produce y que es leal hacia su organización.

La tabla 4 declara los resultados estadísticos del segundo objetivo específico, el cual busca identificar el nivel del compromiso en los colaboradores de la empresa Agroindustrias San Jacinto, Nepeña – 2021; en la que el 38.33% de los usuarios opinaron que el compromiso en los colaboradores tiene un nivel Medio, y el 21.67% manifestó que el compromiso en los colaboradores está con un nivel Alto, por lo contrario, y en discusión con un 20.00% y 11.67% está con un nivel Bajo y Muy bajo respectivamente. Por su parte, Xu (2016) concluyó que el 67.87% del personal considera que su compromiso es alto, el 28.63% es medio y el 3.5% es

bajo. Asimismo, Ellonen (2020) concluyó que el 1.1% lo considera en un nivel de compromiso alto, el 73.2% en un nivel medio y el 25.7 en un nivel bajo. Los resultados que consiguió el estudio de Herrera (2017) concluyeron que el 42% de los encuestados se ubica en un nivel alto de compromiso afectivo, el 85.5 en nivel medio de la dimensión compromiso continuo y el 71.8% también en el nivel medio de la dimensión compromiso normativo.

Entonces, el compromiso organizacional, es efectivamente una responsabilidad que mueve a los trabajadores a lograr los propósitos empresariales motivados por su internalización de la misión, visión y valores organizacionales sin tomar muchas veces en cuenta los alcances funcionales y hasta las horas de trabajo para ayudar a la organización a lograr sus objetivos eficaz y eficientemente; consiguiendo el reconocimiento de la marca de los clientes internos y externos en este mercado altamente competitivo. La base del aporte se puede encontrar en la definición alcanzada por Grego-Planer (2019) en la que considera al compromiso organizacional como aquellos actos voluntarios de los miembros de la organización; que van más allá del alcance de sus responsabilidades laborales, y tienen como objetivo ayudar a los compañeros de trabajo a cuidar de la organización y sus operaciones. El compromiso organizacional es el nivel en el que el colaborador internaliza las características de la organización; en la que el empleado se siente orgulloso de ser parte de esa organización específica y, por lo tanto, acepta y respeta sus valores y logros (Antilla, 2014)

Por ello, el compromiso es también clave para alcanzar los objetivos organizacionales; siendo un valor que representa un pacto entre dos entes. Este pacto para mantenerse depende de varios factores, pero en gran mayoría depende las políticas de la organización, de cómo fortalece día a día dicho pacto con su trabajador, como por ejemplo el cumplimiento de los tratos, la consideración hacia el colaborador y otros factores que, serán clave para lograr y mantener el compromiso en ellos.

Los resultados que buscan el tercer objetivo específico, determinar la relación entre la motivación laboral y la dimensión compromiso afectivo en los colaboradores de la empresa Agroindustrias San Jacinto, Nepeña – 2021, según muestra la tabla 6, que el coeficiente de correlación de Rho Spearman es $R = 0.571$ (con una relación moderada positiva) con un nivel de significancia $p = 0.000$, este número es menor al 5% ($p < 0.05$) la cual quiere decir que la motivación laboral se relaciona significativamente con la dimensión compromiso afectivo en los colaboradores de la empresa agroindustrias san Jacinto, Nepeña – 2021. El estudio de Al Madi, Assal, Shrafat y Zeglar (2017) muestra que la motivación de los empleados tiene una relación significativa con el compromiso organizacional afectivo ($p = 0.001 < 0.05$). Para Manalo, de Castro y Uy (2020) existe relación significativa ($P < .01$) entre compromiso afectivo y motivación laboral, así como, el compromiso afectivo es el más identificado por sus encuestados catalogándola en lo más alto de su estudio ($M = 5.365$, $SD = .957$). Romero (2021) concluye también que existe una correlación positiva entre compromiso afectivo y motivación ($r = 0.751$)

Respecto a los resultados para el cuarto objetivo específico, el resultado determina que el coeficiente de correlación de Rho Spearman es $R = 0.640$ (existiendo una relación moderada positiva) con nivel de significancia $p = 0.000$ siendo esto menor al 5% ($p < 0.05$) la cual quiere decir que la motivación laboral se relaciona significativamente con la dimensión compromiso continuo en los colaboradores de la empresa Agroindustrias San Jacinto, Nepeña – 2021. Al Madi, Assal, Shrafat y Zeglar (2017) obtuvo como resultado que la motivación de los empleados tiene una relación significativa con la continuidad del compromiso organizacional ($p = 0.019 < 0.05$). Asimismo; Manalo, de Castro y Uy (2020) concluyeron que existe relación significativa entre compromiso continuo y motivación laboral. Romero (2021) por su parte concluye existe correlación entre compromiso continuo y motivación laboral ($r = .451$). Los resultados de Herrera (2017) colocaron al compromiso continuo con el 85.5 en nivel medio

Considerando los resultados sobre el quinto objetivo específico, determinar la relación entre la motivación laboral y la dimensión compromiso normativo en los colaboradores de la empresa Agroindustrias San Jacinto, Nepeña – 2021, donde el coeficiente de correlación de Rho Spearman es $R = 0.440$ (existiendo una relación moderada positiva) con nivel de significancia $p = 0.000$ siendo esto menor al 5% ($p < 0.05$) la que quiere decir que la motivación laboral está relacionada significativamente con la dimensión compromiso normativo en los colaboradores de la empresa Agroindustrias San Jacinto, Nepeña – 2021. Al respecto Al Madi, Assal, Shrafat y Zeglar (2017) también concluyó en su estudio que la motivación de los empleados tiene una relación significativa con el compromiso normativo ($p = 0.001 < 0.05$). Manalo, de Castro y Uy (2020) también concluyen que existe una relación significativa entre compromiso normativo y motivación laboral ($P < .01$). Por su parte Scarles (2018) concluye en su estudio que los participantes de este estudio tenían la puntuación media más alta en el compromiso normativo ($M = 4.142$, $SD = 1.035$).

Dentro de los resultados correlacionales de la motivación laboral y las dimensiones del compromiso, es preponderante mantenerlo en un muy buen nivel, dado que al estar vinculado proporcionalmente con la motivación no se puede permitir lo contrario, dado que afectaría notablemente sobre los propósitos de la empresa. Un trabajador muy comprometido favorece administrativa y operacionalmente a una empresa en cualquiera de los rubros en la que esta se desarrolle, generando alto valor y armoniosa competitividad entre todos sus integrantes.

Es así que, respecto al objetivo general, se observa en la tabla 1 que existe una relación significativa entre motivación laboral y el compromiso organizacional, al obtener $R = 0.591$ (relación moderada positiva) con un nivel de significancia $p = 0.00$ siendo menor al 5% ($p < 0.05$). Similares conclusiones obtuvieron Suzila, Ahmad, Nur y Siti (2016) al obtener mediante el Coeficiente de Pearson ($r = 0,772$, $n = 70$, $p < 0,005$) determinando que existe una fuerte relación entre

compromiso organizacional y la motivación laboral en una industria en Dungun, Terengganu. Así mismo, Al Madi, Assal, Shrafat y Zeglar (2017) concluyeron que existe una relación significativa entre motivación y el compromiso organizacional ($p = 0.000 < 0.05$). De la misma manera Nguyen (2019) concluyó que existe una relación positiva entre la motivación laboral y el compromiso organizacional también se apoyó ($p < 0,001$). Para Lucas (2020), en su trabajo de investigación concluye que existe una relación directa pero baja entre motivación y compromiso organizacional ($Rho=0.223$, $p < 0.01$) con un sig. bilateral de .05. Prabu (2015) concluyó que existe una relación significativa entre ambas variables con un valor t de 7.450, de modo que $t > t$ tabla ($7.450 > 1.960$), y tomando un nivel de significancia de .00. Por último, Salleh, Zahari, Said y Ali (2016) también concluyeron que hubo una correlación fuerte y positiva entre el compromiso organizacional y el trabajo motivación ($r = .772$, $p < 0,005$).

Los resultados del objetivo general del estudio pueden ser interpretados para darle la debida importancia a la motivación del personal, más aún para la organización, asegurar al personal motivado que realice sus labores a gusto y que garantice, en mayor medida, un mayor compromiso con la organización que pueda guiar a la consecución de los objetivos. Esa motivación que es el motor interno que se descifra en actitudes positivas en búsqueda del bien de la organización y para lo cual los colaboradores sabrán que tendrán un reconocimiento por ello.

En base en los resultados obtenidos, demostramos que el factor humano es el eje transversal para lograr las metas organizacionales y su compromiso un factor importante en la organización, para su misión y visión de la empresa; Los colaboradores comprometidos producen más y son menos expuestos a dejar su empresa, porque estos trabajadores están prestos a sacrificarse por sus objetivos con un enorme deseo de quedarse. Además, los trabajadores que se encuentren motivados mostraran un alto compromiso hacia ellos y se sentirán menos presionados, por lo que apreciaran y disfrutarán más su trabajo, contribuyendo al

proceso de mejora continua que conlleve a un reconocimiento social y posicionamiento en el mercado. Los empleados desmotivados contribuirán al ausentismo, bajo rendimiento y otros factores negativos que perjudican a la organización interna y externamente.

VI. CONCLUSIONES

- Primera En base a nuestros resultados se concluye que la motivación laboral se relaciona significativamente, en una intensidad moderada positiva con el compromiso organizacional en los colaboradores de la empresa Agroindustrias San Jacinto, Nepeña – 2021; por lo cual, se puede confirmar la hipótesis alterna que afirma que existe relación entre motivación laboral y compromiso organizacional por el resultado del coeficiente de Rho Spearman. Es decir, si incrementa moderadamente la motivación, incrementa en el mismo nivel el compromiso organizacional.
- Segunda Se concluye sobre el primer objetivo específico que, el nivel de la motivación laboral se encuentra en un nivel regular en los colaboradores de la empresa Agroindustrias San Jacinto, Nepeña – 2021; por lo que es importante considerar este resultado para la toma de decisiones pertinentes.
- Tercera Se concluye para el nivel de compromiso organizacional, el cual representa el segundo objetivo específico del estudio, que los colaboradores de la empresa Agroindustrias San Jacinto, Nepeña – 2021 se encuentran en un nivel medio; resultado que refleja una oportunidad de mejora en la que la empresa puede redireccionar sus acciones.
- Cuarta Respecto al tercer objetivo específico, se concluye que la motivación laboral se relaciona significativamente con la dimensión compromiso afectivo en los colaboradores de la empresa agroindustrias san Jacinto, Nepeña – 2021, según establece el resultado obtenido mediante el coeficiente de Rho de Spearman. El resultado arroja además que el grado de correlación es moderadamente positivo, por lo que mientras mayor sea el compromiso afectivo, mayor es la motivación laboral

- Quinta Se concluye para el cuarto objetivo específico, que existe una relación significativa entre la motivación laboral y la dimensión compromiso continuo en los colaboradores de la empresa Agroindustrias San Jacinto, Nepeña – 2021 al encontrarse mediante el coeficiente de correlación de Spearman en un valor menor a 0.05, con un nivel de correlación moderada positiva; es decir su relación es directamente proporcional.
- Sexta Para el último objetivo específico se concluye que existe una relación significativa entre la motivación laboral y la dimensión compromiso normativo en los colaboradores de la empresa Agroindustrias San Jacinto, Nepeña – 2021 en intensidad moderada positiva.

VII. RECOMENDACIONES

- Primera Al presidente del directorio, a instaurar nuevas y mejores políticas de motivación laboral para sus empleados, así como de ampliar el presupuesto que conlleven a la obtención de beneficios que logren en los colaboradores un motivo para sentirse valorados y parte vital de la empresa.
- Segunda Al superintendente de gestión del talento humano a brindar capacitaciones, talleres, momentos de recreación, programas de reconocimientos, actividades de integración en lugares fuera de la empresa, así como otras que tengan como objetivo aumentar el nivel de motivación y del compromiso de los colaboradores administrativos.
- Tercera A los colaboradores, a conocer, interesarse e internalizar con los valores, misión y visión de la empresa Agroindustrias San Jacinto; de igual manera a participar de manera activa en las actividades organizadas por la oficina de gestión del talento humano, las cuales buscan el beneficio colectivo para los colaboradores como parte fundamental de la organización.
- Cuarta A los futuros investigadores, centrándose en conocer que otras variables son las que generan un alto compromiso organizacional en los trabajadores de la empresa San Jacinto.

REFERENCIAS

- Acha, P. (2021). An Analysis of Employee Motivation in a Multinational Context in Sub Saharan Africa. *African Journal of Hospitality, Tourism and Leisure*, 10(2), 576. Recuperado de: https://www.ajhtl.com/uploads/7/1/6/3/7163688/article_12_10_2_575-591.pdf
- Adeola, M. y Adebisi, O. (2016). Employee motivation, recruitment practices and banks performances in Nigeria. *International Journal of Entrepreneurial Knowledge*, 4(2), 70-94
- Al-Madi, F., Assal, H. y Zeglar, D. (2017). The Impact of Employee Motivation on Organizational Commitment. *European Journal of Business and Management*, 9(15), 135-136. Recuperado de: https://www.researchgate.net/profile/Fayiz-Shrafat-2/publication/343141142_The_Impact_of_Employee_Motivation_on_Organizational_Commitment/links/5f18c0f3299bf1720d5c898b/The-Impact-of-Employee-Motivation-on-Organizational-Commitment.pdf
- Anggraini, D., Muchtar, B. y Masdupi, E. (2018). Effect Of Remuneration, Work Motivation and Organizational Commitment To Job Performance. *Advances in Economics, Business and Management Research*, 64(2), 692-694 Recuperado de: <https://www.atlantis-pess.com/article/125907936.pdf>
- Anttila, E. (2014). *Components of organizational commitment*. Recuperado de: <https://core.ac.uk/download/pdf/250136334.pdf>
- Armstrong, M. (2006). *Human Resource Management Practice*, Kogan Page, Pp. 251-269.
- Bakker, A. (2015). A Job Demands–Resources Approach to Public Service Motivation. *Public Administration Review*, 75(5), 154-158 Recuperado de: <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/full/10.1111/puar.12388>
- Bergström, E. y García, M. (2016). *The Influence of Intrinsic and Extrinsic Motivation on Employee Engagement*. Recuperado de: <https://www.diva-portal.org/smash/get/diva2:944047/FULLTEXT01.pdf>
- Botvinick, M. y Braver, T. (2015). Motivation and Cognitive Control: From Behavior to Neural Mechanism. *Annual Review of Organizational Psychology and*

- Organizational Behavior*, 1(2), 85-87. Recuperado de: <https://cogsci.northwestern.edu/events/2015/BotvinickBraver15.pdf>
- Bryan, C. y Sell, L. (2011). Job Satisfaction, Work Environment, and Rewards: Motivational Theory Revisited. *Labour*, 25(1), 140. Recuperado de: <http://dx.doi.org/10.1111/j.1467-9914.2010.00496.x>
- Bundgaard, K. (2017). *Motivation and commitment – is it important?* Recuperado de: <https://motivationfactor.com/motivation-and-commitment-is-it-important/>
- Cerasoli, C. P., Nicklin, J. M. & Ford, M. T. (2014). Intrinsic motivation and extrinsic incentives jointly predict performance: A 40-year meta-analysis. *Psychological Bulletin*, 140(4), 980-1008
- De Souza, A., Costa, N. y Guirardello, E. (2017). Psychometric properties in instruments evaluation of reliability and validity. *Epidemiologia e Serviços de Saúde*, 26(3), 3-4 Recuperado de: https://www.researchgate.net/publication/319070974_Psychometric_properties_in_instruments_evaluation_of_reliability_and_validity
- Doan, T., Nguyen, L., y Nguyen, T. (2020). Emotional Intelligence and Project Success: The Roles of Transformational Leadership and Organizational Commitment. *Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 7(3), 223-233. <https://doi.org/10.13106/jafeb.2020.vol7.no3.223>
- Ellonen, K. (2020). *Organizational commitment In an environment with continuous change.* Recuperado de: https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/341019/Master%C2%B4s%20thesis%20Organizational%20Commitment_FINAL%20%281%29.pdf?sequence=2&isAllowed=y
- Gerhart, B. y Fang, M. (2015). *Pay, Intrinsic Motivation, Extrinsic Motivation, Performance, and Creativity in the Workplace: Revisiting Long-Held Beliefs.* Recuperado de: https://www.academia.edu/download/57701025/article_1.pdf
- Grego-Planer, D. (2019). The Relationship between Organizational Commitment and Organizational Citizenship Behaviors in the Public and Private Sectors. *Sustainability*, 11(1), 2-3. Recuperado de: <https://www.mdpi.com/2071-1050/11/22/6395/pdf>

- Grundfos in society (2019). *Sustainability report*. Recuperado de: <https://www.grundfos.com/content/dam/corporate/sustainability/documents/Grundfos-sustainability-report-2019.pdf>
- Hapsari, D., Riyanto, S. y Endri, E. (2021). The Role of Transformational Leadership in Building Organizational Citizenship: The Civil Servants of Indonesia. *Journal of Asian Finance, Economics, and Business*, 8(2), 595-604. <https://doi.org/10.13106/jafeb.2021.vol8.no2.0595>
- Hasibuan, M. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi. Aksara
- Herrera, S. (2017). *Motivación organizacional y compromiso laboral en los colaboradores de la Secretaría Institucional de la SUNAT-Lima 2015*. Recuperado de: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/6320/Herrera_SJE.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Issam, G. y Basilea, A. (2019). *Organizational Commitment: A Review of the Conceptual and Empirical Literature and a Research Agenda*. Recuperado de: https://www.researchgate.net/publication/331635975_Organizational_Commitment_A_Review_of_the_Conceptual_and_Empirical_Literature_and_a_Research_Agenda
- Kamdrón, T. (2015). *Work Motivation: Relationships with Job Satisfaction, Locus of Control and Motivation Orientation*. Recuperado de: https://www.researchgate.net/publication/305072649_Work_Motivation_Relationships_with_Job_Satisfaction_Locus_of_Control_and_Motivation_Orientation
- Keith, C. Mohamaddan, S. y Mey, Y. (2017). A study of motivation and learning in Malaysian manufacturing industry. *Production & Manufacturing Research*, 5(1), 384-305. Recuperado de: <https://www.tandfonline.com/doi/full/10.1080/21693277.2017.1374892>
- Kuranchie, E. y Amponsah, K. (2016). Employee Motivation and Work Performance: A Comparative Study of Mining Companies in Ghana. *Journal of Industrial Engineering and Management*, 9(2), 255-309. Recuperado de: https://www.econstor.eu/bitstream/10419/188771/1/v09-i02-p0255_1530-8688-1-PB.pdf

- Lucas, Z. (2020). *Motivación laboral y compromiso organizacional de los profesionales de enfermería de una clínica privada, Lima 2019*. Recuperado de: https://repositorio.upeu.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12840/2839/Zoila_Tesis_Maestro_2019.pdf?sequence=4&isAllowed=y
- Manalo, R., de Castro, B. y Uy, Ch. (2020). The Mediating Role of Job Satisfaction on the Effect of Motivation to Organizational Commitment and Work Engagement of Private Secondary High School. *Review of Integrative Business and Economics Research*, 9(1), 133-153 Recuperado de: https://sibresearch.org/uploads/3/4/0/9/34097180/riber_9-s1_12_b19-081_133-159.pdf
- Mariana, L. (2020). The Effect of Education and Motivation on Work Performance: Empirical Study on Local Government Employee. *Point Of View Research Management*, 1(4), 112-120
- Moorhead, G. (2013). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat
- Mullins, L. (2005). Management and Organisational Behaviour. *Prentice hall*. UK 7(88), 1052-1058
- Nguyen, M. (2017). *The impact of employees motivation on organizational effectiveness*. Recuperado de: https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/138260/Linh_NguyenMy.pdf?isAllowed=y&sequence=1
- Nguyen, T. (2019). *The factors impacting on work motivation and organizational commitment of civil servants in municipal government: A case in People's Committee District 3, Ho Chi Minh City, Vietnam*. Recuperado de: <https://trepo.tuni.fi/bitstream/handle/10024/118645/NguyenThiNguyen.pdf?sequence=2&isAllowed=y>
- Nguyen, H., Le, Q., Tran, Q., Tran, T., Nguyen, Y., y Nguyen, T. (2020). The Impact of Organizational Commitment on Employee Motivation: A Study in Vietnamese Enterprises. *The Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 7(6), 439-477. Recuperado de: <https://doi.org/10.13106/jafeb.2020.vol7.no6.439>
- Olafsen, A., Halvari, H., Forest, J. y Deci, E. (2015). *Show them the money? The role of pay, managerial need support, and justice in a self-determination theory model*

of intrinsic work motivation. Scandinavian Journal of Psychology, 56(1), 447-457.

Recuperado de:

[http://citeseerx.ist.psu.edu/viewdoc/download?doi=10.1.1.1054.8204&rep=rep1
&type=pdf](http://citeseerx.ist.psu.edu/viewdoc/download?doi=10.1.1.1054.8204&rep=rep1&type=pdf)

Osabiya, J. (2015). *The effect of employees' motivation on organizational performance.*

Journal of Public Administration and Policy Research, 7(4), 62-75. Recuperado

de: <https://academicjournals.org/journal/JPAPR/article-full-text-pdf/721D2F153302>

Pacompia, C. y Velásquez, B. (2019). *Influencia de la motivación laboral en el compromiso de las consultoras con la organización corporación Jubrin EIRL 2019.* Recuperado de:

<http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/UNSA/10053/ADpamaca%26veinb.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Panday, W. (2011). *Effect of work motivation on job satisfaction. international journal of business and management, , 5 (11), 215.*

Prabu, A. (2015). *Effect of Work Discipline, Work Motivation and Job Satisfaction on Employee Organizational Commitment in the Company (Case Study in PT. Dada Indonesia).* *Universal Journal of Management, 3(8), 318-328.* Recuperado de: <https://www.hrpub.org/download/20150831/UJM3-12104318.pdf>

Pugno, M. y Sarracino, F. (2021). *Intrinsic vs extrinsic motivation to protect the environment: correlational and causal evidence.* Recuperado de: https://mpira.ub.uni-muenchen.de/107143/1/MPRA_paper_107143.pdf

Puma, M. y Estrada, E. (2020). *La motivación laboral y el compromiso organizacional. Ciencia y Desarrollo, 23(3), 46-52* Recuperado de: <http://revistas.uap.edu.pe/ojs/index.php/CYD/article/view/2141/2263>

Putra, E., Cho, S. y Liu, J. (2015). *Extrinsic and intrinsic motivation on work engagement in the hospitality industry: Test of motivation crowding theory. Tourism and Hospitality Research, 0(0), 1-14.* Recuperado de: https://www.researchgate.net/profile/Eka-Putra-6/publication/284281230_Extrinsic_and_intrinsic_motivation_on_work_engagement_in_the_hospitality_industry_Test_of_motivation_crowding_theory/links/57a4

9a7608aefe6167ae9bd0/Extrinsic-and-intrinsic-motivation-on-work-engagement-in-the-hospitality-industry-Test-of-motivation-crowding-theory.pdf

Riyanto, S., Endri, E. y Herlisha, N. (2021). Effect of work motivation and job satisfaction on employee performance: Mediating role of employee engagement. *Problems and Perspectives in Management*, 19(3), 162-171 Recuperado de: https://www.businessperspectives.org/images/pdf/applications/publishing/templates/article/assets/15415/PPM_2021_03_Riyanto.pdf

Robbins, P., y Judge, T. (2017). *Organizational behavior*, Edition 17, Global edition. Always learning

Romero, D. (2021). *Motivación laboral y compromiso organizacional de los colaboradores en la Red de Salud Lambayeque*. Recuperado de: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/53239/Romero_CDE-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Ryan, R. y Deci, E. (2017). *Self-determination theory: Basic psychological needs in motivation, development, and wellness*. Recuperado de: https://www.researchgate.net/profile/Jacqueline-Espinoza/post/Does_anyone_know_a_good_source_for_materials_related_to_motivational_aspects_of_learning_in_high-school_and_universities/attachment/59d628efc49f478072e9bf3f/AS%3A272444990918666%401441967356134/download/20120820173309330.pdf

Ryan, R. y Deci, E. (2020). Intrinsic and extrinsic motivation from a self-determination theory perspective: Definitions, theory, practices, and future directions. *Contemporary Educational Psychology*, 61(1). Recuperado de: https://selfdeterminationtheory.org/wp-content/uploads/2020/06/2020_RyanDeci_IntrinsicandExtrinsic.pdf

Salleh, S., Zahari, A., Said, N. y Ali, S. (2016). The Influence of Work Motivation on Organizational Commitment in the Workplace. *Journal of Applied Environmental and Biological Sciences*, 6(5S), 139-143. Recuperado de: [https://www.textroad.com/pdf/JAEBS/J.%20Appl.%20Environ.%20Biol.%20Sci.,%206\(5S\)139-143,%202016.pdf](https://www.textroad.com/pdf/JAEBS/J.%20Appl.%20Environ.%20Biol.%20Sci.,%206(5S)139-143,%202016.pdf)

- Sait, M. (2019). Organizational commitment components and job performance: Mediating role of job satisfaction. *Pakistan Journal of Commerce and Social Sciences*, 11(3), 773-789. Recuperado de: <https://www.econstor.eu/bitstream/10419/188316/1/pjcss394.pdf>
- Sarinah, & Mardalena. (2017). *Pengantar Manajemen*. Yogyakarta: CV Budi
- Scales, A. (2018). *The Effects of Organizational Commitment and Harmonious Passion on Vassion on Voluntar oluntary Turnover Among Social Wer Among Social Workers: A Mix ers: A Mixed Methods Study*. Recuperado de: <https://aquila.usm.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=2583&context=dissertations>
- Singh, R. (2016). The Impact of Intrinsic and Extrinsic Motivators on Employee Engagement in Information Organizations. *Journal of education for library and information science*, 57(2), 197-206. Recuperado de: <https://files.eric.ed.gov/fulltext/EJ1096700.pdf>
- Suzila, S., Ahmad, M., Nur, M. y Siti, A. (2016). The Influence of Work Motivation on Organizational Commitment in the Workplace. *Journal of Applied Environmental and Biological Sciences*, 6(5S), 139-143. Recuperado de: https://www.researchgate.net/publication/305637762_The_Influence_of_Work_Motivation_on_Organizational_Commitment_in_the_Workplace
- Syamsuri, P. (2017). The influence of organizational culture, work motivation, and organizational commitment tothe performance of principals. *Indonesian Journal of Educational Review*, 4(1), 1-8. Recuperado de: <http://journal.unj.ac.id/unj/index.php/ijer/article/view/5095/3768>
- Wang, X., Kim, T. y Lee, D. (2016). *Cognitive diversity and team creativity: Effects of team intrinsic motivation and transformational leadership*. Recuperado de: <http://pdf-s3.xuebalib.com:1262/xuebalib.com.4637.pdf>
- Wijaya, C., & Rifa'i, M. (2016). *Dasar-dasar manajemen: mengoptimalkan pengelolaan organisasi secara efektif dan efisien*
- Xu, X. (2016). *The Influence of Job Satisfaction and Affective Commitment on Turnover Intention among Senior Professionals in Public Hospitals: An Empirical Study in Guangdong Province, China*. Recuperado de: https://repositorio.iscte-iul.pt/bitstream/10071/11958/1/Xu%20Xuehu%20Thesis_print.pdf

ANEXO 1: MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición
Variable 1: Motivación laboral	Se define como un impulso que aparece en una persona consciente o inconscientemente, que le anima internamente para lograr los objetivos o la tarea específica que se les han asignado. Asimismo, consideran que sus dimensiones son la motivación extrínseca e intrínseca. (Riyanto, Endri y Herlisha, 2021; Legault, 2016)	Es un estímulo que conlleva a las personas para lograr objetivos en su centro de labores. Este variable se medirá en sus dos dimensiones a través de un cuestionario	Motivación extrínseca	Tensión relacionada con el trabajo	1,2,3,4,5	Ordinal Muy Alto [98 - 115] Alto [80 - 97] Regular [61 - 79] Bajo [42 - 60] Muy Bajo [23-41]
				Presión del trabajo	6,7	
				Relación interpersonal con sus jefes	8	
				Relación interpersonal con sus compañeros	9	
				Monotonía laboral	10, 11	
			Motivación intrínseca	Satisfacción por el trabajo	12,13,14,15	
				Competencia profesional	16,17,18	
Promoción profesional	19,20,21					
			Estatus	22,23		
Variable 2: Compromiso organizacional	Se define como el poder de identidad entre un individuo y una organización, con creencia firme en los objetivos y valores organizacionales. Asimismo, consideran tres dimensiones: Compromiso afectivo, compromiso normativo y compromiso de continuidad. (Doan et al., 2020; Allen y Meyer, citado por Nguyen et al., 2020)	Es el nivel en la que un trabajador se identifica con los objetivos, valores, políticas, misión y visión de la organización donde se desenvuelve. Esta variable se medirá considerando sus tres dimensiones a través de un cuestionario.	Compromiso Afectivo	Relaciones personales	6, 9, 12, 14, 15,18	Ordinal Muy Alto [106 - 126] Alto [84 - 105] Medio [62 - 83] Bajo [40 - 61] Muy Bajo [18-39]
				Tiempo de trabajo		
			Compromiso Normativo	Valores corporativos	7, 8, 10, 11,13	
				Sistema institucional		
			Compromiso de Continuidad	Jubilación	1, 3, 4, 5, 16,17	
				Sesgo		
Cese de servicio						

ANEXO 2: INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS
CUESTIONARIO DE MOTIVACIÓN LABORAL
(Modificado por Ciriaco, 2021)

Instrucciones: Esta encuesta recoge sus opiniones acerca de motivación, y le llevará unos 10 minutos completarla. Sus respuestas son anónimas, por lo que le solicitamos que conteste todas. Para ello debe responder según la siguiente escala:

Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno	Excelente
1	2	3	4	5

N°	Enunciado	Deficiente	Regular	Bueno	Muy Bueno	Excelente
1	Soy responsable en las funciones que tengo asignadas dentro de la empresa					
2	Al final de la jornada laboral quedo muy cansado					
3	Con mucha frecuencia fuera de mi horario de la empresa me quedo pensando en cuestiones relacionadas con mis funciones dentro de la empresa					
4	Me he visto obligado a emplear toda mi capacidad y energía para cumplir con mis funciones en la empresa					
5	A veces mi trabajo afecta mi estado de ánimo o a mi salud					
6	Siento que me falta tiempo para poder cumplir mis funciones dentro de la empresa					
7	Pienso que mi trabajo en la empresa es excesivo, no me doy abasto con las cosas que hay que hacer					
8	La relación con mi jefe inmediato es muy cordial					
9	Las relaciones con mis compañeros de trabajo son buenas					
10	Mi trabajo en la empresa es rutinario, no varía nunca					

11	Los problemas personales que mis compañeros traen al trabajo me suelen afectar habitualmente					
12	Me encuentro muy satisfecho con mi trabajo					
13	Muestro muy poco interés por las cosas que realizo en mi trabajo					
14	Siento que todo lo que hago vale la pena					
15	Estoy convencido que el puesto que ocupo en la empresa es el que me corresponde por mi capacidad y preparación					
16	Con frecuencia siento que no me encuentro capacitado para ejercer las funciones asignadas en mi puesto de trabajo					
17	Con frecuencia siento que no cuento con los recursos necesarios para hacer mi trabajo tan bien como desearía.					
18	Con frecuencia la competencia laboral que existe en mi puesto de trabajo con mis demás compañeros, me causa estrés					
19	Tengo pocas oportunidades para capacitarme y hacer mejor las cosas					
20	Generalmente es muy reconfortante el reconocimiento que obtengo por cumplir con mi trabajo					
21	Tengo muchas posibilidades para poder crecer y desarrollarme profesionalmente					
22	Según mis capacidades por las labores que realizo en mi puesto de trabajo obtengo poca remuneración					
23	El salario que tengo asignado es muy adecuado					

Ficha técnica

Nombre: Motivación laboral

Autor: Wilber Joaquin Ciriaco Tarazona, adaptado del trabajo de Jaqueline Linares Marín (2017).

Objetivo: Determinar la relación entre motivación laboral y compromiso organizacional

Lugar de aplicación: Empresa Agroindustrias San Jacinto

Duración de la Aplicación: 60 min.

Descripción del instrumento: El instrumento es un cuestionario individual de 23 ítems de respuesta múltiple según escala tipo Likert.

CUESTIONARIO DE COMPROMISO ORGANIZACIONAL

INSTRUCCIONES: Usted debe expresar su acuerdo o desacuerdo con cada una de las afirmaciones que les serian presentadas, usando la escala de 7 puntos ofrecida a continuación:

Totalmente en desacuerdo	Moderadamente en desacuerdo	Débilmente en desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	Débilmente de acuerdo	Moderadamente de acuerdo	Totalmente de acuerdo
1	2	3	4	5	6	7

Nº	Ítems	Ptje.
1	Si yo no hubiera invertido tanto en esta organización, consideraría trabajar en otra parte.	
2	Aunque fuera ventajoso para mí, no siento que sea correcto renunciar a mi organización ahora	
3	Renunciar a mi organización actualmente es un asunto tanto de necesidad como de deseo.	
4	Permanecer en mi organización actualmente es un asunto tanto de necesidad como de deseo.	
5	Si renunciara a esta organización pienso que tendría muy pocas opciones alternativas de conseguir algo mejor.	
6	Sería muy feliz si trabajara el resto de mi vida en esta organización	
7	Me sentiría culpable si renunciara a mi organización en este momento.	
8	Esta organización merece mi lealtad	
9	Realmente siento los problemas de mi organización como propios	
10	No siento ningún compromiso de permanecer con mi empleador actual	
11	No renunciaría a mi organización ahora porque me siento comprometido con su gente	
12	Esta organización significa mucho para mí.	
13	Le debo muchísimo a mi organización	
14	No me siento como "parte de la familia" en mi organización.	
15	No me siento parte de mi organización	
16	Una de las consecuencias de renunciar a esta organización seria la escasez de alternativas.	
17	Sería muy difícil dejar mi organización en este momento, incluso si lo deseara.	
18	No me siento "emocionalmente vinculado" con esta organización.	

ANEXO 3: Prueba de confiabilidad y normalidad

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,855	38

Prueba de la normalidad entre motivación laboral y compromiso organizacional en los colaboradores de la empresa Agroindustrias San Jacinto, Nepeña – 2021.

Variables y Dimensiones	Kolmogórov-Smirnov		
	Estadístico	Muestra	Significancia
MOTIVACION LABORAL	,860	60	,008
Motivación extrínseca	,877	60	,016
Motivación intrínseca	,884	60	,021
COMPROMISO ORGANIZACIONAL	,739	60	,000
Compromiso Afectivo	,723	60	,000
Compromiso Normativo	,720	60	,000
Compromiso de Continuidad	,803	60	,001

Interpretación: La tabla nos indica que la prueba de kolmogórov-Smirnov dado para muestras mayores o iguales a 50 ($n \geq 50$) nos prueba la normalidad de los datos de las variables estudiadas, lo que indica que el nivel de significancia de las variables motivación laboral y compromiso organizacional y sus dimensiones es menor al 5.% ($p < 0.05$), demostrando que los datos están distribuidos de manera NO normal; por tanto, se aplicó una prueba no paramétrica, que es la correlación Rho de Spearman, y se determinó la relación entre la motivación laboral y el compromiso organizacional al nivel de significancia del 5%.

ANEXO 4: MATRIZ DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTO

TÍTULO DEL ESTUDIO: Motivación laboral y compromiso organizacional en los colaboradores de la empresa Agroindustrias San Jacinto, Nepeña – 2021

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: CUESTIONARIO DE MOTIVACIÓN LABORAL

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	Opción de respuesta					CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES
				Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno	Excelente	Relación entre la variable y dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y los ítems		Relación entre el ítem y la opción de respuesta		
									SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
MOTIVACIÓN LABORAL	Motivación extrínseca	-Tensión relacionada con el trabajo	1. Soy responsable en las funciones que tengo asignadas dentro de la empresa						x		x		x		x		
			2. Al final de la jornada laboral quedo muy cansado						x		x		x		x		
			3. Con mucha frecuencia fuera de mi horario de la empresa me quedo pensando en cuestiones relacionadas con mis funciones dentro de la empresa						x		x		x		x		

			4. Me he visto obligado a emplear toda mi capacidad y energía para cumplir con mis funciones en la empresa							x		x		x		x		
			5. A veces mi trabajo afecta mi estado de ánimo o a mi salud							x		x		x		x		
		- Presión del trabajo	6. Siento que me falta tiempo para poder cumplir mis funciones dentro de la empresa.							x		x		x		x		
			7. Pienso que mi trabajo en la empresa es excesivo, no me doy abasto con las cosas que hay que hacer								x		x		x		x	
		- Relación interpersonal con sus jefes	8. La relación con mi jefe inmediato es muy cordial							x		x		x		x		
		- Relación interpersonal con sus compañeros	9. Las relaciones con mis compañeros de trabajo son buenas							x		x		x		x		
		- Monotonía laboral	10. Mi trabajo en la empresa es rutinario, no varía nunca							x		x		x		x		
			11. Los problemas personales que mis compañeros traen al trabajo me suelen								x		x		x		x	

			afectar habitualmente															
Motivación intrínseca	- Satisfacción por el trabajo	12. Me encuentro muy satisfecho con mi trabajo							x		x		x		x			
		13. Muestro muy poco interés por las cosas que realizo en mi trabajo							x		x		x		x			
		14. Siento que todo lo que hago vale la pena								x		x		x		x		
		15. Estoy convencido que el puesto que ocupo en la empresa es el que me corresponde por mi capacidad y preparación								x		x		x		x		
	- Competencia profesional	16. Con frecuencia siento que no me encuentro capacitado para ejercer las funciones asignadas en mi puesto de trabajo								x		x		x		x		
		17. Con frecuencia siento que no cuento con los recursos necesarios para hacer mi trabajo tan bien como desearía.								x		x		x		x		
		18. Con frecuencia la competencia laboral que existe en mi puesto de trabajo con mis demás compañeros, me causa estrés								x		x		x		x		
- Promoción	19. Tengo pocas oportunidades para capacitarme y hacer								x		x		x		x			

		profesiona	mejor las cosas														
		l	20. Generalmente es muy reconfortante el reconocimiento que obtengo por cumplir con mi trabajo						x		x		x		x		
			21. Tengo muchas posibilidades para poder crecer y desarrollarme profesionalmente						x		x		x		x		
		- Estatus	22. Según mis capacidades por las labores que realizo en mi puesto de trabajo obtengo poca remuneración						x		x		x		x		
			23. El salario que tengo asignado es muy adecuado						x		x		x		x		



Xandder Luis Adrianzen Centeno

DNI 40166110

RESULTADO DE LA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: CUESTIONARIO DE MOTIVACIÓN LABORAL

OBJETIVO: Determinar la relación entre motivación laboral y compromiso organizacional en los colaboradores de la empresa Agroindustrias San Jacinto S.A.A., Nepeña – 2021

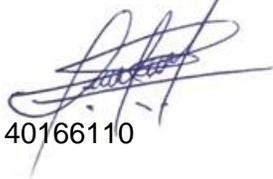
DIRIGIDO A: Colaboradores que conforman el área administrativa de la empresa Agroindustrias San Jacinto

VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO:

Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno	Excelente
			X	

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR : ADRIANZEN CENTENO, XANDDER LUIS

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR : MAESTRO EN GESTIÓN PÚBLICA


DNI 40166110

NOTA: Quien valide el instrumento debe asignar una valoración marcando un aspa en el casillero que corresponda (x)

MATRIZ DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTO

TÍTULO DEL ESTUDIO: Motivación laboral y compromiso organizacional en los colaboradores de la empresa Agroindustrias San Jacinto, Nepeña – 2021

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: CUESTIONARIO DE MOTIVACIÓN LABORAL

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	Opción de respuesta					CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES
				Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno	Excelente	Relación entre la variable y dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y los ítems		Relación entre el ítem y la opción de respuesta		
									SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
MOTIVACIÓN LABORAL	Motivación extrínseca	-Tensión relacionada con el trabajo	1. Soy responsable en las funciones que tengo asignadas dentro de la empresa						x		x		x		x		
			2. Al final de la jornada laboral quedo muy cansado						x		x		x		x		
			3. Con mucha frecuencia fuera de mi horario de la empresa me quedo pensando en cuestiones relacionadas con mis funciones dentro de la empresa						x		x		x		x		

			4. Me he visto obligado a emplear toda mi capacidad y energía para cumplir con mis funciones en la empresa							x		x		x		x		
			5. A veces mi trabajo afecta mi estado de ánimo o a mi salud							x		x		x		x		
		- Presión del trabajo	6. Siento que me falta tiempo para poder cumplir mis funciones dentro de la empresa.							x		x		x		x		
			7. Pienso que mi trabajo en la empresa es excesivo, no me doy abasto con las cosas que hay que hacer								x		x		x		x	
		- Relación interpersonal con sus jefes	8. La relación con mi jefe inmediato es muy cordial							x		x		x		x		
		- Relación interpersonal con sus compañeros	9. Las relaciones con mis compañeros de trabajo son buenas							x		x		x		x		
		- Monotonía laboral	10. Mi trabajo en la empresa es rutinario, no varía nunca							x		x		x		x		
			11. Los problemas personales que mis compañeros traen al trabajo me suelen								x		x		x		x	

			afectar habitualmente															
Motivación intrínseca	- Satisfacción por el trabajo	12. Me encuentro muy satisfecho con mi trabajo							x		x		x		x			
		13. Muestro muy poco interés por las cosas que realizo en mi trabajo							x		x		x		x			
		14. Siento que todo lo que hago vale la pena							x		x		x		x			
		15. Estoy convencido que el puesto que ocupo en la empresa es el que me corresponde por mi capacidad y preparación							x		x		x		x			
	- Competencia profesional	16. Con frecuencia siento que no me encuentro capacitado para ejercer las funciones asignadas en mi puesto de trabajo								x		x		x		x		
		17. Con frecuencia siento que no cuento con los recursos necesarios para hacer mi trabajo tan bien como desearía.								x		x		x		x		
		18. Con frecuencia la competencia laboral que existe en mi puesto de trabajo con mis demás compañeros, me causa estrés								x		x		x		x		
- Promoción	19. Tengo pocas oportunidades para capacitarme y hacer							x		x		x		x				

		profesiona	mejor las cosas														
		l	20. Generalmente es muy reconfortante el reconocimiento que obtengo por cumplir con mi trabajo						x		x		x		x		
			21. Tengo muchas posibilidades para poder crecer y desarrollarme profesionalmente						x		x		x		x		
		- Estatus	22. Según mis capacidades por las labores que realizo en mi puesto de trabajo obtengo poca remuneración						x		x		x		x		
			23. El salario que tengo asignado es muy adecuado						x		x		x		x		

Calderón Luis

ADICIONALES

Calderón Yarleque Luis Alberto
DNI 40097132

RESULTADO DE LA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: CUESTIONARIO DE MOTIVACIÓN LABORAL

OBJETIVO: Determinar la relación entre motivación laboral y compromiso organizacional en los colaboradores de la empresa Agroindustrias San Jacinto S.A.A., Nepeña – 2021

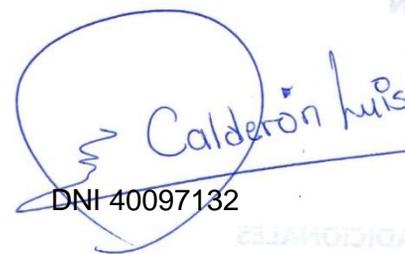
DIRIGIDO A: Colaboradores que conforman el área administrativa de la empresa Agroindustrias San Jacinto

VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO:

Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno	Excelente
			X	

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR : CALDERON YARLEQUE LUIS ALBERTO

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR : MAGISTER EN ADMINISTRACION DE NEGOCIOS


DNI 40097132

NOTA: Quien valide el instrumento debe asignar una valoración marcando un aspa en el casillero que corresponda (x)

MATRIZ DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTO

TÍTULO DEL ESTUDIO: Motivación laboral y compromiso organizacional en los colaboradores de la empresa Agroindustrias San Jacinto, Nepeña – 2021

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: CUESTIONARIO DE MOTIVACIÓN LABORAL

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	Opción de respuesta					CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES
				Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno	Excelente	Relación entre la variable y dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y los ítems		Relación entre el ítem y la opción de respuesta		
									SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
MOTIVACIÓN LABORAL	Motivación extrínseca	-Tensión relacionada con el trabajo	1. Soy responsable en las funciones que tengo asignadas dentro de la empresa						x		x		x		x		
			2. Al final de la jornada laboral quedo muy cansado.						x		x		x		x		
			3. Con mucha frecuencia fuera de mi horario de la empresa me quedo pensando en cuestiones relacionadas con mis funciones dentro de la empresa						x		x		x		x		

		4. Me he visto obligado a emplear toda mi capacidad y energía para cumplir con mis funciones en la empresa							x		x		x		x		
		5. A veces mi trabajo afecta mi estado de ánimo o a mi salud							x		x		x		x		
	- Presión del trabajo	6. Siento que me falta tiempo para poder cumplir mis funciones dentro de la empresa.							x		x		x		x		
		7. Pienso que mi trabajo en la empresa es excesivo, no me doy abasto con las cosas que hay que hacer							x		x		x		x		
	- Relación interpersonal con sus jefes	8. La relación con mi jefe inmediato es muy cordial							x		x		x		x		
	- Relación interpersonal con sus compañeros	9. Las relaciones con mis compañeros de trabajo son buenas							x		x		x		x		
	- Monotonía laboral	10. Mi trabajo en la empresa es rutinario, no varía nunca							x		x		x		x		
		11. Los problemas personales que mis compañeros traen al trabajo me suelen afectar habitualmente							x		x		x		x		
	Motivación	12. Me encuentro muy satisfecho con mi trabajo							x		x		x		x		

			reconocimiento que obtengo por cumplir con mi trabajo														
			21. Tengo muchas posibilidades para poder crecer y desarrollarme profesionalmente						x		x		x		x		
		- Estatus	22. Según mis capacidades por las labores que realizo en mi puesto de trabajo obtengo poca remuneración						x		x		x		x		
			23. El salario que tengo asignado es muy adecuado						x		x		x		x		



Roberto Carlos Fiestas Flores

DNI 16744141

RESULTADO DE LA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: CUESTIONARIO DE MOTIVACIÓN LABORAL

OBJETIVO: Determinar la relación entre motivación laboral y compromiso organizacional en los colaboradores de la empresa Agroindustrias San Jacinto S.A.A., Nepeña – 2021

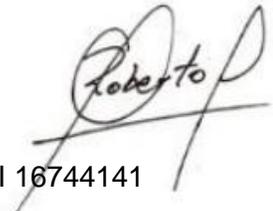
DIRIGIDO A: Colaboradores que conforman el área administrativa de la empresa Agroindustrias San Jacinto

VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO:

Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno	Excelente
			X	

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR : FIESTAS FLORES ROBERTO CARLOS

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR : MAGISTER EN DOCENCIA UNIVERSITARIA E INVESTIGACIÓN PEDAGÓGICA



DNI 16744141

NOTA: Quien valide el instrumento debe asignarle una valoración marcando un aspa en el casillero que corresponda (x)

MATRIZ DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTO

TÍTULO DEL ESTUDIO: Motivación laboral y compromiso organizacional en los colaboradores de la empresa Agroindustrias San Jacinto, Nepeña – 2021

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: CUESTIONARIO DE COMPROMISO ORGANIZACIONAL

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMES	Opción de respuesta							CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES
				Totalmente en	Moderadamente en	Débilmente en	Ni de acuerdo ni en	Débilmente de acuerdo	Moderadamente de	Totalmente de acuerdo	Relación entre la variable y dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y los ítems		Relación entre el ítem y la opción de respuesta		
											SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
COMPROMISO ORGANIZACIONAL	Compromiso Afectivo	- Relaciones personales	Sería muy feliz si trabajara el resto de mi vida en esta organización								x		x		x		x		
			Realmente siento los problemas de mi organización como propios								x		x		x		x		
			Esta organización significa mucho para mí								x		x		x		x		
		- Tiempo de trabajo	No me siento como "parte de la familia" en mi organización								x		x		x		x		
			No me siento parte de mi organización								x		x		x		x		
			No me siento "emocionalmente vinculado" con esta organización								x		x		x		x		

Compromiso Normativo	-Valores corporativos -Sistema institucional	Me sentiría culpable si renunciara a mi organización en este momento											x			x			x			x										
		Esta organización merece mi lealtad																														
		No siento ningún compromiso de permanecer con mi empleador actual													x			x			x			x								
		No renunciaría a mi organización ahora porque me siento comprometido con su gente													x			x			x			x								
		Le debo muchísimo a mi organización													x			x			x			x								
Compromiso de Continuidad	-Jubilación -Sesgo -Cese de servicio	Si yo no hubiera invertido tanto en esta organización, consideraría trabajar en otra parte																							x			x				
		Renunciar a mi organización actualmente es un asunto tanto de necesidad como de deseo																								x			x			
		Permanecer en mi organización actualmente es un asunto tanto de necesidad como de deseo.																								x			x			
		Si renunciara a esta organización pienso que tendría muy pocas opciones alternativas de conseguir algo mejor.																								x			x			
		Una de las consecuencias de																								x			x			

			renunciar a esta organización sería la escasez de alternativas.															
			Sería muy difícil dejar mi organización en este momento, incluso si lo deseara.							x		x		x		x		



Xandder Luis Adrianzen Centeno
DNI 40166110

RESULTADO DE LA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: CUESTIONARIO DE COMPROMISO ORGANIZACIONAL

OBJETIVO: Determinar la relación entre motivación laboral y compromiso organizacional en los colaboradores de la empresa Agroindustrias San Jacinto S.A.A., Nepeña – 2021

DIRIGIDO A: Colaboradores que conforman el área administrativa de la empresa Agroindustrias San Jacinto

VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO:

Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno	Excelente
			X	

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR : ADRIANZEN CENTENO, XANDDER LUIS

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR : MAESTRO EN GESTIÓN PÚBLICA



DNI 40166110

NOTA: Quien valide el instrumento debe asignar una valoración marcando un aspa en el casillero que corresponda (x)

MATRIZ DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTO

TÍTULO DEL ESTUDIO: Motivación laboral y compromiso organizacional en los colaboradores de la empresa Agroindustrias San Jacinto, Nepeña – 2021

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: CUESTIONARIO DE COMPROMISO ORGANIZACIONAL

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMES	Opción de respuesta							CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES
				Totalmente en desacuerdo	Moderadamente en desacuerdo	Débilmente en desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	Débilmente de acuerdo	Moderadamente de acuerdo	Totalmente de acuerdo	Relación entre la variable y dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y los ítems		Relación entre el ítem y la opción de respuesta		
											SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
COMPROMISO ORGANIZACIONAL	Compromiso Afectivo	-Relaciones personales	Sería muy feliz si trabajara el resto de mi vida en esta organización								x		x		x		x		
			Realmente siento los problemas de mi organización como propios								x		x		x		x		
		-Tiempo de trabajo	Esta organización significa mucho para mí								x		x		x		x		
			No me siento como "parte de la familia" en mi organización								x		x		x		x		
			No me siento parte de mi organización								x		x		x		x		

			No me siento "emocionalmente vinculado" con esta organización									x		x		x		x			
	Compromiso Normativo	-Valores corporativos	Me sentiría culpable si renunciara a mi organización en este momento									x		x		x		x			
			Esta organización merece mi lealtad																		
		No siento ningún compromiso de permanecer con mi empleador actual											x		x		x		x		
		-Sistema institucional	No renunciaría a mi organización ahora porque me siento comprometido con su gente										x		x		x		x		
			Le debo muchísimo a mi organización										x		x		x		x		
	Compromiso de Continuidad	-Jubilación	Si yo no hubiera invertido tanto en esta organización, consideraría trabajar en otra parte									x		x		x		x			
			Renunciar a mi organización actualmente es un asunto tanto de necesidad como de deseo										x		x		x		x		
		-Cese de servicio	Permanecer en mi organización actualmente es un asunto tanto de necesidad como de deseo.										x		x		x		x		
			Si renunciara a esta organización pienso que tendría muy pocas opciones											x		x		x		x	

			alternativas de conseguir algo mejor.																
			Una de las consecuencias de renunciar a esta organización seria la escasez de alternativas.							x		x		x			x		
			Seria muy difícil dejar mi organización en este momento, incluso si lo deseara.							x		x		x			x		

Calderón Yarleque Luis Alberto
DNI 40097132

RESULTADO DE LA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: CUESTIONARIO DE COMPROMISO ORGANIZACIONAL

OBJETIVO: Determinar la relación entre motivación laboral y compromiso organizacional en los colaboradores de la empresa Agroindustrias San Jacinto S.A.A., Nepeña – 2021

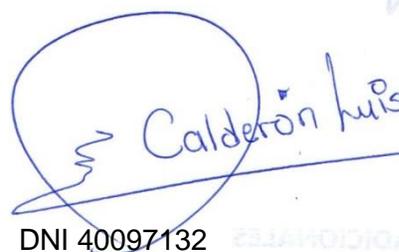
DIRIGIDO A: Colaboradores que conforman el área administrativa de la empresa Agroindustrias San Jacinto

VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO:

Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno	Excelente
			X	

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR : CALDERON YARLEQUE LUIS ALBERTO

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR : MAGISTER EN ADMINISTRACION DE NEGOCIOS



DNI 40097132

NOTA: Quien valide el instrumento debe asignar una valoración marcando un aspa en el casillero que corresponda (x)

MATRIZ DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTO

TÍTULO DEL ESTUDIO: Motivación laboral y compromiso organizacional en los colaboradores de la empresa Agroindustrias San Jacinto, Nepeña – 2021

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: CUESTIONARIO DE COMPROMISO ORGANIZACIONAL

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	Opción de respuesta							CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES	
				Totalmente en	Moderadamente en	Débilmente en	Ni de acuerdo ni en	Débilmente de acuerdo	Moderadamente de	Totalmente de acuerdo	Relación entre la variable y dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y los ítems		Relación entre el ítem y la opción de respuesta			
											SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO		
COMPROMISO ORGANIZACIONAL	Compromiso Afectivo	- Relaciones personales	Sería muy feliz si trabajara el resto de mi vida en esta organización								x		x		x		x			
			Realmente siento los problemas de mi organización como propios								x		x		x		x			
			Esta organización significa mucho para mí								x		x		x		x			
		- Tiempo de trabajo	No me siento como "parte de la familia" en mi organización								x		x		x		x			
			No me siento parte de mi organización								x		x		x		x			
			No me siento "emocionalmente vinculado" con esta organización								x		x		x		x			

			renunciar a esta organización sería la escasez de alternativas.																
			Sería muy difícil dejar mi organización en este momento, incluso si lo deseara.								x		x		x		x		



Roberto Carlos Fiestas Flores

DNI 16744141

RESULTADO DE LA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: CUESTIONARIO DE COMPROMISO ORGANIZACIONAL

OBJETIVO: Determinar la relación entre motivación laboral y compromiso organizacional en los colaboradores de la empresa Agroindustrias San Jacinto S.A.A., Nepeña – 2021

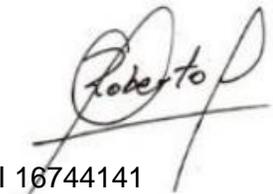
DIRIGIDO A: Colaboradores que conforman el área administrativa de la empresa Agroindustrias San Jacinto

VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO:

Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno	Excelente
			X	

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR : FIESTAS FLORES ROBERTO CARLOS

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR : MAGISTER EN DOCENCIA UNIVERSITARIA E INVESTIGACIÓN PEDAGÓGICA



DNI 16744141

NOTA: Quien valide el instrumento debe asignar una valoración marcando un aspa en el casillero que corresponda (x)

ANEXO 5: BASE DE DATOS

Motivación laboral																							Compromiso organizacional																										
Motivación extrínseca									Motivación intrínseca														Compromiso Afectivo			Compromiso Normativo				Compromiso de Continuidad																			
N	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	D1	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	D2	V1	N	P6	P9	P12	P14	P15	P18	D3	P7	P8	P10	P11	P13	D4	P1	P3	P4	P5	P16	P17	D5	V2	
1	2	3	3	5	2	4	4	1	1	5	1	31	2	3	1	5	2	5	5	3	2	4	1	3	36	67	1	3	2	2	3	2	3	15	2	4	4	1	5	16	1	2	3	1	2	4	13	44	
2	5	1	4	2	5	1	3	2	5	4	1	33	5	3	1	3	2	5	4	2	4	2	4	4	39	72	2	1	3	2	4	2	4	16	3	5	3	4	4	19	2	5	1	3	5	3	19	54	
3	2	4	5	5	3	5	4	3	4	4	5	44	3	2	2	5	1	2	1	5	2	1	3	5	32	76	3	1	1	2	3	4	1	12	4	2	4	3	2	15	1	3	1	5	4	1	15	42	
4	5	5	5	1	1	5	5	5	5	3	5	45	4	5	3	2	2	2	4	1	4	5	1	5	38	83	4	3	5	3	3	4	4	22	3	4	3	2	4	16	3	4	4	1	4	2	18	56	
5	3	1	1	3	3	3	5	3	2	5	2	31	4	2	2	4	2	5	2	3	5	4	4	4	41	72	5	4	1	1	1	4	5	16	4	3	4	4	5	20	5	1	4	1	3	4	18	54	
6	3	2	4	2	2	1	3	3	4	3	2	29	4	4	4	2	3	4	5	3	3	2	1	2	37	66	6	2	3	3	4	3	2	17	2	2	4	2	3	13	2	5	2	4	2	5	20	50	
7	5	3	1	3	3	4	1	1	1	5	5	32	4	5	5	1	2	4	5	1	3	4	3	1	38	70	7	1	3	4	4	2	3	17	3	1	2	4	5	15	1	2	4	2	2	3	14	46	
8	4	1	2	4	1	1	3	5	5	1	2	29	3	1	2	1	3	5	1	1	3	5	1	4	30	59	8	5	2	2	5	5	3	22	1	3	4	4	2	14	1	2	4	1	2	1	11	47	
9	3	3	5	2	4	3	4	5	3	3	1	36	2	3	3	2	5	1	2	2	4	2	5	34	74	9	4	2	4	1	2	5	18	2	3	5	4	3	17	4	1	3	1	1	4	14	49		
10	1	2	5	2	5	3	5	2	5	3	38	2	5	2	2	1	2	3	4	5	1	4	5	36	74	10	2	2	5	3	5	2	19	4	4	3	1	4	16	2	2	5	5	3	4	21	56		
11	2	3	3	2	5	5	3	5	2	5	4	39	4	1	2	3	1	4	3	3	5	5	5	2	38	77	11	1	5	1	5	5	4	21	5	4	5	2	5	21	3	2	1	5	1	1	13	55	
12	5	5	5	2	4	3	2	1	5	5	4	41	4	3	5	4	2	5	1	2	4	2	2	5	39	80	12	3	4	2	5	2	4	20	4	2	2	3	3	14	5	1	4	1	1	4	16	50	
13	1	2	5	3	3	1	5	2	2	3	4	31	1	3	5	2	4	2	3	1	3	1	3	5	33	64	13	3	1	3	1	3	4	15	4	5	5	1	3	18	5	2	2	1	4	4	18	51	
14	1	1	3	5	1	2	5	3	4	4	1	30	1	3	2	4	1	2	5	3	3	5	2	4	35	65	14	3	4	3	3	1	3	17	2	4	3	2	5	16	3	1	2	2	2	3	12	45	
15	4	5	4	4	4	5	1	4	4	5	4	44	2	3	5	2	2	1	3	4	5	2	3	1	33	77	15	3	3	3	4	4	5	22	5	4	1	1	5	16	5	2	3	1	4	3	18	56	
16	5	3	4	3	3	4	4	5	4	1	4	40	2	5	4	4	5	3	1	4	4	1	5	4	42	82	16	1	2	3	3	1	13	5	2	3	1	5	16	1	4	1	5	1	2	14	43		
17	5	1	5	4	1	4	3	2	2	3	1	31	4	2	2	1	1	2	4	3	1	3	5	5	33	64	17	5	3	4	2	2	1	17	4	3	4	2	2	15	5	1	4	4	1	5	20	52	
18	2	3	4	2	5	1	4	1	2	3	1	28	1	1	5	4	1	2	4	4	5	2	1	5	35	63	18	5	1	3	1	2	4	16	5	2	1	5	1	14	1	4	2	2	5	5	19	49	
19	4	1	1	4	5	1	3	1	4	4	1	29	1	3	4	4	2	4	4	1	5	2	5	1	36	65	19	3	4	3	4	3	3	20	3	2	3	2	3	13	4	5	3	4	4	4	24	57	
20	4	1	4	1	5	1	3	5	3	5	1	33	4	5	2	1	1	1	1	4	3	2	5	4	33	66	20	4	2	3	4	5	1	19	1	5	5	4	5	20	5	4	3	2	4	5	23	62	
21	3	4	1	5	2	4	4	3	3	3	4	36	4	4	1	1	2	2	5	5	1	4	1	2	32	68	21	2	1	2	1	2	3	11	3	2	4	1	2	12	1	2	3	2	2	4	14	37	
22	5	1	3	5	3	1	2	2	3	1	3	29	3	3	1	3	3	2	1	3	3	2	1	3	2	28	57	22	1	4	4	1	2	3	15	2	1	1	5	1	10	4	5	2	1	1	3	16	41
23	4	4	1	2	2	4	2	3	3	3	2	30	1	2	2	5	2	4	1	5	1	2	3	3	30	60	23	2	1	2	1	2	2	10	5	1	4	1	3	14	1	4	4	2	4	2	2	17	41
24	5	4	3	3	1	3	1	4	3	5	1	33	4	3	5	5	1	4	3	5	1	3	4	5	40	73	24	5	3	3	2	1	4	18	2	5	4	1	4	16	2	1	2	5	2	5	2	17	51
25	5	1	1	2	1	3	4	1	5	5	5	33	1	1	1	5	1	1	2	2	5	3	5	2	29	62	25	3	5	3	4	1	4	20	2	5	2	5	2	16	4	3	1	2	1	1	12	48	
26	3	1	4	4	2	3	2	2	2	3	3	29	5	1	2	4	4	2	5	1	2	5	4	2	37	66	26	4	4	1	5	2	5	21	3	5	3	2	1	14	5	3	4	3	4	2	2	21	56
27	1	4	4	3	1	1	2	2	5	1	1	25	2	1	5	1	4	4	2	4	3	2	2	2	32	57	27	1	1	1	4	3	1	11	2	4	5	2	1	14	5	3	2	4	1	4	19	44	
28	5	4	4	4	1	2	5	4	3	5	1	38	5	5	3	5	2	3	4	1	4	3	5	3	43	81	28	3	3	2	4	2	5	19	5	2	1	2	1	11	5	1	5	4	4	5	24	54	
29	4	5	2	1	5	3	5	3	2	2	37	3	2	3	4	2	2	5	3	4	4	2	2	4	36	73	29	1	1	2	4	5	4	17	1	2	5	3	4	15	5	2	1	3	2	3	16	48	
30	2	1	4	3	1	3	2	5	3	3	2	29	3	3	2	5	2	4	3	4	1	1	2	5	35	64	30	4	3	5	5	3	3	23	1	2	5	2	2	12	1	2	3	5	2	4	15	50	
31	2	5	1	2	4	3	1	3	4	2	2	29	4	5	2	4	1	5	1	3	4	4	3	4	41	70	31	4	5	5	1	1	5	21	4	3	3	1	2	13	2	5	1	1	2	4	3	16	50
32	3	3	5	5	5	3	4	5	1	4	4	42	5	2	4	1	1	2	5	3	2	3	2	4	34	76	32	4	2	3	5	3	3	20	5	2	5	2	2	15	4	2	3	1	5	1	16	51	
33	3	3	1	5	2	4	4	1	4	4	4	44	1	1	4	4	1	1	4	3	3	3	2	3	30	64	33	3	1	2	1	4	5	16	4	1	2	3	3	13	4	1	1	5	3	3	17	46	
34	2	2	5	2	5	2	2	5	5	3	1	34	2	2	3	3	1	3	4	5	3	3	2	1	32	66	34	2	5	2	2	2	1	14	3	3	4	4	4	18	5	4	2	4	5	1	21	53	
35	5	1	4	3	3	2	5	3	2	4	1	33	4	4	2	1	3	1	5	2	4	2	1	1	30	63	35	5	3	4	1	4	5	22	1	1	2	1	3	8	4	5	1	1	4	3	18	48	
36	2	5	3	3	5	2	5	1	4	3	1	34	5	3	1	4	5	5	4	4	4	2	3	5	45	79	36	4	1	5	5	2	1	18	4	3	4	5	4	20	1	3	3	4	1	5	17	55	
37	2	4	1	2	3	2	1	1	2	3	2	23	5	5	5	4	2	1	1	5	5	5	1	1	40	63	37	3	3	2	3	3	5	19	2	4	4	5	2	15	2	5	5	1	4	2	19	53	
38	4	5	4	2	1	1	3	4	2	2	1	29	2	1	2	4	3	1	5	2	2	1	2	2	27	56	38	4	5	4	2	2	1	18	4	5	5	1	4	19	2	4	2	3	2	3	16	53	
39	4	3	1	2	5	5	3	2	2	2	5	34	3	2	3	5	5	3	3	4	2	3																											

ANEXO 6: AUTORIZACIÓN



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

AUTORIZACIÓN DE LA ORGANIZACIÓN PARA PUBLICAR SU IDENTIDAD EN LOS RESULTADOS DE LAS INVESTIGACIONES

Datos Generales

Nombre de la Organización:	RUC:20116225779
Agroindustrias San Jacinto S.A.A.	
Nombre del Titular o Representante legal:	
Nombres y Apellidos Guillermo Pedro Villanueva Arenas	DNI: 08207925

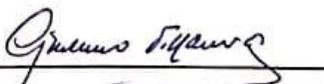
Consentimiento:

De conformidad con lo establecido en el artículo 7º, literal "F" del Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo ^(*), autorizo [], no autorizo [] publicar LA IDENTIDAD DE LA ORGANIZACIÓN, en la cual se lleva a cabo la investigación:

Nombre del Trabajo de Investigación Motivación laboral y compromiso organizacional en los colaboradores de la empresa Agroindustrias San Jacinto, Nepeña – 2021	
Nombre del Programa Académico: Maestría en Administración de Negocios	
Autor: Nombres y Apellidos Wilber Joaquin Ciriaco Tarazona	DNI: 40796021

En caso de autorizarse, soy consciente que la investigación será alojada en el Repositorio Institucional de la UCV, la misma que será de acceso abierto para los usuarios y podrá ser referenciada en futuras investigaciones, dejando en claro que los derechos de propiedad intelectual corresponden exclusivamente al autor (a) del estudio.

Lugar y Fecha: San Jacinto, 15 noviembre 2021

Firma: 
(Titular o Representante legal de la Institución)

(*) Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo-Artículo 7º, literal " F " Para difundir o publicar los resultados de un trabajo de investigación es necesario mantener bajo anonimato el nombre de la Institución donde se llevó a cabo el estudio, salvo el caso en que haya un acuerdo formal con el gerente o director de la organización, para que se difunda la identidad de la Institución. Por ello, tanto en los proyectos de Investigación como en los informes o tesis, no se deberá incluir la denominación de la organización, pero sí será necesario describir sus características.