



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

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

Compromiso organizacional y motivación laboral en los colaboradores  
de una empresa agroindustrial azucarera, Pomalca 2022

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

**AUTOR:**

Campos Chugden, Jose Hector (ORCID: 0000-0003-3790-1147)

**ASESOR:**

Dr. Granados Maguiño, Mauro Amaru (ORCID: 0000-0002-5668-0557)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Modelos y herramientas gerenciales

**LINEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:**

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

LIMA – PERÚ

2022

## **Dedicatoria**

Por el apoyo infinito que me dedicaron, por haberme comprendido durante mis encierros en el avance de esta investigación, y muchos otros factores que fueron un efecto multiplicador para mi crecimiento profesional, dedico este proyecto a mis padres y hermanos por su apoyo motivacional durante esta hermosa etapa profesional, como también a mi amada novia por estar a mi lado desde inicio a fin en esta incesante investigación.

## **Agradecimiento**

Estoy totalmente agradecido con Dios por darme la capacidad cognitiva para poder continuar con mi crecimiento y desarrollo profesional, a mis padres Renulfo y Paulina por no solo darme la vida sino también por su motivación y apoyo incondicional, y a todos mis hermanos por su compañía y motivación durante toda esta etapa de desarrollo profesional.

## Índice de contenidos

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Resumen	vi
Abstract	vii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA	17
3.1. Tipo y diseño de investigación	17
3.2. Variables y operacionalización	17
3.3. Población (criterios de selección), muestra, muestreo, unidad de análisis	18
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	19
3.5. Procedimiento	20
3.6. Métodos de análisis de datos	20
3.7. Aspectos éticos	21
IV. RESULTADOS	22
V. DISCUSIÓN	29
VI. CONCLUSIONES	33
VII. RECOMENDACIONES	34
REFERENCIAS	35
ANEXOS	

## Índice de tablas

Tabla 1 Edad	22
Tabla 2 Años de servicio	22
Tabla 3 Cargo que desempeña	23
Tabla 4 Grado de instrucción	23
Tabla 5 Distribución de frecuencia según la V1	24
Tabla 6 Distribución de frecuencia agrupada de las dimensiones de V1	24
Tabla 7 Distribución de frecuencia agrupada según la V2	25
Tabla 8 Distribución de frecuencia agrupada dimensiones de V2	25
Tabla 9 Prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov	26
Tabla 10 Correlación entre la V1 y la V2	26
Tabla 11 Correlación entre la D1 de la V1 y la V2	27
Tabla 12 Correlación entre la D2 de la V1 y la V2	27
Tabla 13 Correlación entre la D3 de la V1 y la V2	28

## Resumen

La presente tesis mostró desde un contexto internacional, nacional y local, las problemáticas que viven los colaboradores de muchas empresas azucareras, mostrando las precariedad o falta de cumplimientos laborales para con ellos, motivo que hace que los individuos que laboran en ellas no estén completamente comprometidos y motivados con estas organizaciones. Es por ello que este trabajo se realizó en base al objetivo de determinar la relación que existe entre compromiso organizacional y la motivación laboral en los colaboradores de una empresa azucarera, Pomalca 2022 Razón por la cual se utilizó una muestra de estudio de 305 colaboradores de una población de 1493 de la fuerza laboral del área de campo de una empresa agroindustrial azucarera, Pomalca. Por lo que, una vez hallada la muestra se desarrolló el proceso de análisis descriptivo e inferencial de los resultados, utilizando como metodología el enfoque cuantitativo, investigación de tipo básica, de alcance correlacional y de diseño no experimental de nivel transversal. Se halló que, el  $p(\text{sig.})$  0.0305 es menor a 0.05, por lo que se rechazó la  $H_0$  y se aceptó la  $H_1$ , y siendo el Rho de Spearman de 0.121 demostró que existe una relación significativa, directa y baja entre las variables.

Palabras clave: Compromiso organizacional, motivación laboral, compromiso de continuidad.

## **Abstract**

This thesis shows from an international, national, and local context, the issues that live the collaborators of many sugar companies, showing a precarious labor or lack of labor compliance with them, reason that many people who work in this companies are not committed or motivated with this organizations. That why this study was made with the aim of determinate the relationship that exists between organizational commitment and work motivation in the collaborators of a sugar company, Pomalca 2022. Reason why a sample of 305 collaborators from a population of 1493 of the workforce was used, in a sugar agro-industrial company, Pomalca. So, once time selected the sample a descriptive and inferential analysis process was developed, using the methodology of quantitative approach, basic research of correlational scope and non-experimental design at a cross-level. It was found that  $p(\text{sig})$  of 0.0305 so this is less than 0.05, so  $H_0$  is refused and  $H_1$  is accepted, and Spearman's Rho of 0.121 showed that there is a significant, direct and low relationship between both variables exists.

Keywords: organizational commitment, work motivation, continuity commitment.

## I. INTRODUCCIÓN

En la actualidad la situación en el sector agroindustrial azucarero es deplorable debido a que no se toma en cuenta el factor primordial de la cadena de producción, el cual es el factor humano.

En un plano internacional esta problemática se vio reflejado en el sector agroindustrial azucarero de Colombia en el valle de Cauca, tal y como lo indicaron Castillo y Castaño (2021) en las que precisaron en términos generales los siguientes puntos como problemática que se vive bajo estas condiciones de falta de compromiso organizacional: el respeto por el derecho al trabajo, soluciones respecto a los problemas del servicio de salud, tomar represalias contra los que participan en huelgas por mejoras salariales o petición de pagos atrasados. Estos puntos señalados por estos investigadores son recurrentes en casi todo el mundo respecto a este sector.

Por otro lado, bajo las condiciones problemáticas que trajo consigo la COVID 19 se profundizó más las investigaciones sobre los compromisos organizacionales de este sector para con los trabajadores. Este es el caso que vivió Argentina, tal y como lo indicó Verónica (2020) que los trabajadores detallaron que el ingenio Concepción no estaban cumpliendo con los protocolos de bioseguridad a pesar de ser uno de los trabajos protocolares que establece la ley.

Por otra parte, Bedoya (2019) nos mostró la problemática que pasan los trabajadores de este sector en su artículo sobre trabajos indecentes en la explotación de la caña de azúcar en el área geográfica del río Cauca, Colombia, en la que el destaca los argumentos de los trabajadores, al precisar que la remuneración está muy por debajo de la RMV y que no es suficiente para los gastos de sus familias, y además de pagos atrasados.

El caso del sector agroindustrial azucarero en Colombia, tal y como lo precisó el CLADEA (2018) al inferir que el sector agroindustrial se ha caracterizado por tener una serie de acontecimientos que demuestran la baja calidad en materia laboral y social.

Llevado esto a un contexto nacional, la situación laboral de este sector en el Perú sigue siendo el pan de cada día a pesar que haya recuperación del sector agroindustrial azucarero.

Según informó Moreyra (2022) en la revista del MIDAGRI, afirmó que, en el año 2019, se obtuvo una producción de 10,9 millones de toneladas de azúcar, 5.7% más que al año anterior, en los dos años siguientes, se registró una disminución progresiva, y que por el impacto de la pandemia se registró una caída continua los siguientes años.

Además tras la resolución ministerial N° 181-2022-PCM publicada en El peruano (2022) que se instauró la mesa de diálogo que contribuye a atender y a solucionar las problemática sociales de los trabajadores y ex trabajadores de las empresas azucareras del departamento de Lambayeque, ya que existen más de 300 trabajadores despedidos y deudas por parte de dichas empresas que no han cumplido con las obligaciones ante la Oficina de Normalización Previsional, EsSalud, AFP y otras entidades, cuya reclamación por parte de los trabajadores ha producido un contexto complejo de conflictividad social con constante escalamiento de violencia que pone en vulnera la vida de los trabajadores y habitantes de distritos azucareros en el departamento de Lambayeque.

Es por ello que hace poco se ha querido establecer una ley que regule a las empresas del sector agroindustrial azucarero debido a los constantes conflictos laborales y sociales; tal es el caso de los congresistas del partido Alianza para el Progreso de Acuña Peralta APP (2021) propusieron la iniciativa de proyecto de Ley N.º 7135/2020-CR “Fortalecimiento y reactivación del sector azucarero de la región Lambayeque” con el fin de reducir al mínimo los problemas laborales que se dan origen en esta región.

Mientras tanto en la región Lambayeque, según informó Romero (2021) las constantes huelgas por la mala administración y denuncias por robo de azúcar y venta de melaza de forma informal o incumplimiento de pagos por parte de la azucarera Tumán ha ocasionado una serie graves denuncias por parte de los trabajadores.

A pesar que la producción de azúcar de la empresa azucarera de Pomalca ha tenido una recuperación, tal y como lo indica en su memoria anual obtenido en la SMV (2022), que para el año 2021 hubo una producción de aproximadamente millón y medio de bolsas de azúcar, habiendo superado la producción del año anterior que fue de 1 millón de bolsas.

Asimismo, el diario La Industria (2020) informó que el secretario general de trabajadores de la E.A. Pomalca S.A.A (Manuel Belloda Chávez) que las constantes huelgas se debe a la falta de regularidad en los pagos, también por la cancelación de las deudas que se le tiene a las AFP y a la ONP a pesar que se les había descontado de sus salarios, y también por la deuda que tienen pendiente de su CTS, y es por tal motivo que piden la intervención de SUNAFIL para la solución de los problemas ya antes mencionado.

Sin embargo, cabe destacar lo siguiente, pues como indicó el Gob. Regional de Lambayeque (2020) se confirmó el acuerdo de pactar el cronograma de pagos atrasados que se llevó a cabo conjunto con la gerencia de trabajo regional y directivos de la empresa azucarera.

Además, La República (2019) informó que los trabajadores precisan que existen 600 trabajadores que no perciben su sueldo.

Sin embargo, desde un contexto local, los problemas que acarrea la empresa azucarera años atrás aún son continuo en la actualidad; RPP (2018) informó que trabajadores de la empresa azucarera resultaron heridos de bala por miembros ajenos a la empresa ante protesta pacífica que ellos organizaron por reclamos de abonos incumplidos de su CTS.

Es por ello, que nació la interrogante que plantea nuestro problema general, ¿Cuál es la reciprocidad entre compromiso organizacional y motivación laboral en los colaboradores de una empresa agroindustrial azucarera en el distrito de Pomalca, 2022? Y consecuente a ello, se plantearon los siguientes problemas específicos que nos llevaran a dar respuesta nuestro problema general: ¿Cuál es la reciprocidad entre el compromiso afectivo y la motivación laboral en los colaboradores de una empresa agroindustrial azucarera en el distrito de Pomalca, 2022?, ¿Cuál es la reciprocidad entre el compromiso de continuidad y la motivación laboral en los colaboradores de una empresa agroindustrial azucarera en el distrito de Pomalca, 2022? y ¿Cuál es la reciprocidad entre el compromiso normativo y la motivación laboral en los colaboradores de una empresa agroindustrial azucarera en el distrito de Pomalca, 2022?

Además, la justificación de este estudio, se sustentó teóricamente, ya que tuvo por finalidad crear valor académico y organizacional por medio de resultados demostrados sobre estas dos variables de investigación. Además, se justificó

prácticamente, porque los resultados se demostraron en base a la manipulación de elementos estadísticos que proporcionaron los resultados de análisis, es por ello que esta investigación estuvo aplicada en la práctica o en la realidad que resolvieron o contribuyeron a resolver el problema general de este trabajo. Y además se justificó metodológicamente para alcanzar las metas trazadas, ya que se recurrió a la recopilación de datos como las entrevistas por medio de encuestas y su procesamiento en un software para así medir las variables a investigar. Así mismo, se justificó económicamente porque en el presente estudio se hallaron los resultados que llevarán a proponer mejoras continuas en una empresa agroindustrial azucarera en el distrito de Pomalca, 2022.

La presente investigación además se desarrolló en base al planteamiento de hipótesis general tal como sigue, existe reciprocidad entre el compromiso organizacional y la motivación laboral en los colaboradores de una empresa agroindustrial azucarera, Pomalca 2022, y de las hipótesis específicas en las que se pretendió determinar si, existe reciprocidad entre el compromiso afectivo y la motivación laboral en los colaboradores de una empresa agroindustrial azucarera, Pomalca 2022, existe reciprocidad entre el compromiso de continuidad y la motivación laboral en los colaboradores de una empresa agroindustrial azucarera, Pomalca 2022, y si, existe reciprocidad entre el compromiso normativo y la motivación en los colaboradores de una empresa agroindustrial azucarera, Pomalca 2022.

Dado a lo indicado en párrafos atrás se logró alcanzar el objetivo general de esta investigación la cual era, determinar la reciprocidad entre el compromiso organizacional y la motivación laboral en los colaboradores de una empresa agroindustrial azucarera en el distrito de Pomalca, 2022. Pero para el logro del objetivo general se tuvo que alcanzar primero nuestros objetivos específicos , que fueron, determinar la reciprocidad entre el compromiso afectivo y la motivación laboral en los colaboradores de una empresa agroindustrial azucarera, Pomalca 2022, determinar la reciprocidad entre el compromiso de continuidad y la motivación laboral en los colaboradores de una empresa agroindustrial azucarera, Pomalca 2022, y de determinar la reciprocidad entre el compromiso normativo y la motivación laboral en los colaboradores de una empresa agroindustrial azucarera, Pomalca 2022.

## II. MARCO TEÓRICO

En este apartado se precisan algunos de los precedentes que justifican el análisis de nuestras variables, así como también con conceptos previos de investigación de varios autores que demuestran que el compromiso de la organizacional y la motivación es la fuente primordial para el éxito empresarial.

En el marco de una indagación internacional por la búsqueda de información teórica que justifique o dé respuesta a esta investigación, se halló lo siguiente:

Pimentel (2021) en su estudio sobre estas dos variables en una maquiladora del sector eléctrico de Tecate en México, empleando el método cuantitativo, correlacional, y de diseño no experimental y transversal. Sustentó bajo la mira de identificar la relación entre estas dos variables en los colaboradores en una maquiladora del sector eléctrico; para conseguir al grado de magister; cuya muestra que estuvo conformada por 368 personas, encontró un Rho de Spearman de 0.467, esto quiere decir que existe una reciprocidad positiva entre estas dos variables, y que así mismo al utilizar el modelo de los tres componentes, encontró una correlación típica entre la variable motivación con compromiso afectivo-normativo. Por lo que propone impulsar la motivación por medio de capacitaciones referente a los tipos de motivación que puedan existir.

Por lo que resalto en los hallazgos de Pimentel, es que el componente afectivo es de primordial factor de estudio que deberían las instituciones empresariales a desarrollar para tener un personal productivo.

Mientras tanto, para Hernández et al. (2021) demostraron que, bajo el objetivo de profundizar la reciprocidad entre el compromiso organizacional y la rotación de personal, siendo su escrito empírico cuantitativo de corte transversal, en las pequeñas, mediana y grandes empresas de la industria del vestido del estado de Tlaxcala, México. En donde utilizaron una muestra de 238 personas, haciendo uso de la teoría de Meyer y Allen, obtuvieron como resultados una reciprocidad significativa moderada entre el compromiso organizacional y la rotación de personal, en donde conjuntamente descubrieron que los empleados comprometidos con la organización proveen diversas mejorías, ya que tienen escasos incentivos para desistir o buscar otros empleos, por lo tanto, en la empresa no resultarán gastos por parte de la alta rotación de personal.

Para Chóez y Vélez (2021) demostraron que, con el objetivo de hallar la relación entre la motivación laboral y el compromiso organizacional la existencia de una correlación en los trabajadores de la institución en la escuela de conducción Sportmancar, Ecuador, utilizando un tipo de investigación descriptiva explicativa, de diseño no experimental transversal; nos manifiestan que, con una muestra de 17 personas, concluyen que de los hallazgos encontrados que mantener al personal motivado en la función de sus tareas, es fuente principal para garantizar el compromiso en los colaboradores. Por lo que, recomiendan incrementar la motivación realizado con fines institucionales que permitan impulsar un sentimiento de compromiso del empleado para con la empresa, ya que esto forma parte del desarrollo de las funciones laborales en miras de elaborar las asignaciones básicas para el logro de los propósitos de las organizaciones.

Por otro lado, para Araya et al. (2020) demostraron que, bajo el objetivo de estudiar el compromiso organizacional de los funcionarios de un colegio municipal chileno, donde utilizando el método cuantitativo, de tipo descriptivo, de diseño no experimental y de corte transversal, proponen que, utilizando el modelo tridimensional de Meyer y Allen sobre una muestra de 60 colaboradores, donde obtuvieron como resultados la existencia de una reciprocidad demostrativa y homogénea entre cada uno de los componentes del modelo, cuyos Rho de Spearman oscilan entre 0.0319 y 0.0338; por lo que llegaron a concluir que en base a lo obtenido, se determina que los funcionarios del colegio municipal conservan un nivel de compromiso organizacional moderado y equilibrado, debido a que la institución necesita en gran intensidad de sus colaboradores, la direcciones de mando deben tomar mayor importancia en considerar métodos de mejora para optimizar los niveles de compromiso organizacional de forma colateral.

Mientras tanto para Ávila y Pascual (2020) demostraron que, con el objetivo de proponer un nuevo modelo de estudio, en España; encontraron que, en base a una muestra de 500 individuos, obtuvieron que el compromiso afectivo es la única fuente de compromiso organizacional. Ya que el individuo persigue hacer aquello que lo motiva a lograr sus objetivos y los de la organización.

Suhartono et al. (2018) demostraron en su artículo que, bajo el proposito de determinar el efecto del estrés laboral, compensación y motivación en el compromiso organizacional de los empleados en una muestra de 67 encuestados,

existe una relación positiva y directa, por lo que llegó a concluir que las variables en su conjunto tienen una relación con el compromiso organizacional con un coeficiente del 0,798. Por lo que sugiere incrementar la motivación, porque con empleados altamente comprometidos se es posible reducir costos de contratación.

Ferum (2018) en su artículo "La influencia de la motivación y el compromiso organizacional sobre la satisfacción laboral y el desempeño de los empleados" en Indonesia, con el objetivo de examinar estas variables en una muestra de 60 colaboradores, donde los resultados demostraron que existe una influencia positiva y significativa entre la motivación y la satisfacción laboral, y así como existe relación entre todas las demás variables según su objetivo. Pero sugiere que al mejorar la motivación generará un efecto positivo en el desempeño.

Mientras tanto para Salazar (2018) en su investigación demostró bajo el propósito de comprobar la relación entre estas dos variables en los colaboradores del Banco del instituto ecuatoriano de seguridad social, con un enfoque cuantitativo, exploratorio, descriptivo y correlacional, para optar el grado de magister, encontró que en una muestra de 290 colaboradores, existe un 70.96% relacionados directamente con la variable de satisfacción laboral, en donde la variable fue medida en un nivel de poca satisfacción, y un 69.91% con el compromiso organizacional; por lo que Paul rescata que es necesario hacer mejoras dentro de la entidad para buscar incrementar el nivel de satisfacción en los colaboradores, por ejemplo, crear oportunidades de mejora de promoción disponibles.

Por lo tanto, Salazar recomienda que es importante realizar este estudio en todos los departamentos de las empresas para hallar las deficiencias personales, y así crear mejoras en oportunidades de desarrollo individual en los colaboradores para incrementar su satisfacción.

López (2017) en su investigación bajo el objetivo de determinar la relación que existe entre satisfacción laboral y el compromiso organizacional de los trabajadores adscritos al área de auditoría de las contralorías municipales del estado de Carobobo, Venezuela; utilizando un diseño correlacional, descriptivo y transversal, con el intención de adoptar el grado de magister; encontró en una muestra de 40 funcionario un coeficiente de Pearson de 0.755, que comprueba la relación entre estas dos variables, ya que determina la existencia de un alto nivel de significancia. Es por ello que, concluye que el grado de compromiso

organizacional de los trabajadores, depende del número de satisfactores de calidad que encuentren en los órganos de control fiscal donde prestan sus servicios, que propone lineamientos tendentes a realzar las actividades que ejerce el personal.

Por lo que, según López, es importante que las organizaciones acompañen de manera continua el fortalecimiento de sus colaboradores para alcanzar al máximo su potencial y por consecuente lograr sus objetivos como entidad.

Además Garza (2017) en su estudio sobre la medición del compromiso organizacional en los sectores agrícolas de la región citrícola del estado de Nuevo León, bajo un diseño de investigación descriptiva, correlacional de corte transversal, con la intención de adoptar el título de maestra en psicología en México, la cual sustenta bajo el objetivo principal de hacer la medición de niveles de esta variable, encontró que utilizando una muestra de 41 individuos bajo el modelo de tridimensional de Meyer y Allen, obtuvo un coeficiente de 0.717, es decir, que las variables se correlacionan significativamente, en tanto a los resultados obtenidos Garza recomienda que es necesario la concientización de la alta dirección de las instituciones en el involucramiento del compromiso empresarial u organizacional, por medio de una capacitación en donde se enseñe las consecuencias y beneficios que trae consigo el compromiso organizacional.

Ademas según los resultados por Supramono et al. (2015) demostraron que, con el objetivo de examinar la influencia de la cultura organizacional, la personalidad y la motivación en el compromiso organizacional de los docentes, en una muestra de 92 profesores de la escuela secundaria Islamica superior en la ciudad de Bogor, Java Occidental, usando un metodo mixto, de diseño explicativo secuencial; concluye que, existe un efecto directo positivo y significativo entre la cultura, personalidad y trabajo motivacional entre el compromiso organizacional con un coeficiente de correlación del 0,712. Por lo que afirma que es necesario realizar un analisis integral y critico para identificar los factores que mejoran el compromiso organizacional.

Por otro lado, Mohán y Sharma (2015) demostraron que, bajo el objetivo de examinar la relación del clima organizacional con la motivación laboral y el compromiso organizacional de los empleados ubicado en Punjab, Delhi, Gurgaon y Noida, donde utilizó una muestra de 313 gerentes de rango medio y alto, utilizando la correlación de Pearson, halló que existe una relación directa y positiva entre las

variables, por lo que concluye que, el clima organizacional juega un papel importante en la motivación laboral y el compromiso organizacional.

Además, llevado esta investigación a contrastar a un escenario nacional, se tuvo investigaciones como:

Torres (2021) en su estudio demostró que bajo el objetivo de determinar la relación entre la motivación y el compromiso laboral en el personal administrativo de una institución de educación superior en Lima, Perú; con un enfoque cuantitativo, de diseño descriptivo correlacional, para lograr el grado de magíster; encontró que existe una reciprocidad positiva y estadísticamente significativa entre la motivación y el compromiso laboral dentro de una muestra de 234 personas para su estudio, de tal manera concluye que debido al 0.153 de coeficiente de determinación  $r^2$ , lo cual muestra que la motivación laboral expone que el 15.3% de la variable compromiso laboral. Por el resultado obtenido, Torres propone programas de actividades integradoras continuas entre todas áreas de la institución, esto con la finalidad de estimular sus destrezas e incrementado la persistencia de efectuar sus labores, y de esta manera sentirse comprometidos con la entidad.

Además, en el artículo de Paredes et al. (2021) demostraron que, con el objetivo de explicar el nivel de compromiso organizacional en los colaboradores de las instituciones financieras en la región Junín, con un enfoque cuantitativo de tipo básico, de nivel descriptivo y diseño transeccional descriptivo. Donde aplicaron la teoría de Meyer y Allen sobre una muestra de 210 colaboradores, obteniendo como resultados que el nivel de compromiso organizacional, la dimensión de efectividad y el de continuidad son de nivel moderado y el nivel de compromiso afectivo es alto. Por lo que llegaron a concluir que la primordial contribución del escrito está en explicar y representar los niveles de compromiso de los trabajadores; por lo que proponen mejorar espacios de formación y reflexión para elevar el comportamiento de estas dos variables en sus empleados.

Por otro lado, los resultados obtenidos por Talledo y Amaya (2020) demostraron que, bajo el objetivo de recomendar mejoras que favorezcan con la gestión de la organización en conductores de transporte terrestre de personas, Trujillo, Perú 2019; siguiendo una línea de investigación de tipo aplicada, de diseño no experimental, transversal y correlacional. Utilizando el modelo tridimensional de

componentes de Meyer y Allen, y la teoría de Mc Clelland, aplicado a una muestra de estudio de 193 participantes, determinaron que, existe una reciprocidad media entre las dimensiones de logro y compromiso laboral con un Rho de 0.535, mientras que la correlación de las dimensiones de poder y la motivación laboral con un Rho de 0.527, igual moderada, y por último se evidencia una correlación moderada a alta sobre las dimensiones de afiliación y la motivación laboral con un Rho de 0.708, igual moderada y teniendo como eje la correlación muy alta en las variables de motivación y el compromiso laboral según el 0.992 de Rho de Spearman, permitiéndoles concluir que, existe una alta motivación en los colaboradores de la organización, pero con un bajo compromiso laboral.

Para Puma y Estrada (2020) en su artículo demostraron que, bajo el objetivo de comprobar la relación entre la motivación laboral y el compromiso organizacional de los colaboradores de la corte superior de justicia de Madre de Dios, Perú; utilizando un enfoque de estudio cuantitativo, de diseño no experimental y de nivel correlacional; determino que, por medio de una muestra de estudio de 80 colaboradores que, existe una correlación positiva entre las variables de estudio, siendo que el Rho de Spearman es de 0.759 con un valor p menor al nivel de significancia del 0.05; llegando a concluir la existencia de una alta motivación laboral, y por ende un mejor compromiso organizacional.

Soria (2019) en su publicación basado en el compromiso organizacional y motivación laboral en docentes en tres instituciones educativas en convenio del distrito de San Juan de Lurigancho, bajo el objeto de comprobar la relación entre estas dos variables que tienen los docentes, siendo su diseño de estudio no experimental, transversal y correlacional no causal; con la intención de acceder al grado de maestro en educación en la ciudad de Lima, encontrando que haciendo uso del modelo de tres componentes de Meyer y Allen en una muestra de estudio de 103 docentes, concluye que debido al 0.279 de Rho de Spearman, determina una correlación directa y moderada entre las variables de compromiso organización y la motivación laboral. Por lo que concluye que, el compromiso y la motivación de los docentes son tomados por sí mismos como una entereza y un desafío para realizar mejor su labor educativa. Asimismo, propone el uso de este estudio en otros campos con muestras mayores para hallar resultados significativos en el campo de nuevos estudios con estas variables.

Concluyendo con los resultados de Mariano, los componentes del modelo de Meyer y Allen y la relación que debería tener con sus variables de estudio, muestran que es deficiente la motivación y el compromiso que tienen los docentes en las instituciones educativas en convenio del distrito de San Juan de Lurigancho.

Ramírez (2017) en su investigación demostró que bajo el objetivo de determinar la relación entre estas dos variables en los colaboradores de una empresa de servicios de agua potable, región Callao, para la Maestría en Administración de Empresas en Perú; bajo un modelo de investigación de nivel correlacional, de diseño no experimental, y de método hipotético deductivo; que una muestra 134 colaboradores, bajo el modelo de Meyer y Allen encontró que existe una de relación proporcional entre estas dos variables. Ya que, según sus resultados estadísticos, el resultado de Rho de Spearman es 0.188 y el nivel de significancia es de 0.030, por lo que concluye en la relación existente entre estas dos variables. Por lo que propone programas de carrera organizacional que ceda a los obreros promover, y de esta manera puedan impulsar su compromiso y su motivación labora.

Linares (2017) en su estudio demostró que bajo el objetivo de determinar la relación sobre la motivación y el desempeño laboral en el centro de salud la Huayrona, Perú, para acceder al grado de magister, empleando un tipo de estudio descriptivo correlacional, y de diseño no experimental, empleando una muestra de 48 trabajadores, nos reveló un alcance de Rho de Spearman del 0.806 mayor a  $p < 0.05$ , por lo que concluye en la presencia de una proporción directa entre la motivación laboral y el desempeño laboral. Es por ello que propone capacitaciones constantes a todo el personal para motivarlos e incentivarlos.

Cabanillas (2016) en su análisis sobre el clima organizacional y la variable del compromiso organizacional en los trabajadores de una empresa agroindustrial de Virú, para adquirir el grado de maestra en Psicología en Perú, empleando un tipo de investigación sustantiva, y de diseño descriptiva correlacional. Sustenta bajo el objeto de instaurar la relación entre estas dos variables. Utilizando una muestra de 130 trabajadores, obtuvo como resultado que, el clima organizacional se articula con los factores del compromiso organizacional. Por lo que llega a concluir que se evidenció a través del análisis estadístico que, existe una proporción directa entre estas dos variables de estudio. Pero además concluye que, los trabajadores

presentan un nivel medio según las dimensiones del compromiso organizacional. Es por ello que propone programas de inserción de personal para una mejor comunicación y relación interpersonal.

Las variables de esta investigación presentan diversos conceptos y teorías que se darán a conocer a continuación.

El compromiso es un elemento fundamental tanto como para el colaborador hacia a la empresa como la empresa hacia el colaborador, es decir, ambas dependen entre sí para alcanzar el éxito individual.

Sin embargo, para Meyer et al. (2002) el compromiso organizacional se compone por tres componentes el afectivo, normativo y el de continuidad, ya que están estrechamente relacionadas pero se distinguen una de otras.

Además, para Báez et al. (2018) el compromiso organizacional se define como el constructo multidimensional integrado por variables agrupadas en tres dimensiones de compromiso afectivo, continuo y normativo.

Por otro lado, para MaBöhrt (2004) considera que el compromiso organizacional es la actitud hacia el trabajo que se establece bajo una fase de socialización de empleador a empleado.

Para Meyer y Allen citados por Ruiz (2018) precisan que existen tres dimensiones de compromiso: continuidad, afectiva y normativa.

Mientras que para Porter y Lawer citados por Fuentes (2018) señalaron que, el compromiso como estado psicológico se califica por la conexión que existe entre los colaboradores que forman parte de una empresa con la empresa, la cual es primordial en las decisiones que tomen los colaboradores si deciden o no continuar en una organización.

Por otro lado, para Vargas (2017) sostiene que el compromiso organizacional es simplemente gestión. Ya que a medida que se dirijan apropiadamente los resultados a favor de una institución empresarial y la sociedad en su totalidad, tendrán buenos frutos.

Los beneficios que pueden alcanzar las organizaciones llevando consigo un compromiso organizacional para con sus trabajadores conlleva a que estos se encuentren motivados para seguir explotando sus capacidades en cuestión de trabajo, tal y como lo precisa Mowday citado por García (2017) ya que sostiene que el compromiso es como la voluntad con la que una persona se unifica y compromete

con una empresa u organización y es en se compenetra miento en donde la búsqueda de ese rendimiento puede hallar un perfil de crecimiento.

En tal sentido, según la clasificación de Meller y Allen citados por Ruiz (2013); precisan que la dimensión de continuidad es un planteamiento básico del coste de oportunidad, es decir, que el individuo está sujeto a lo que perdería el individuo sino se comprometiera con su labor. Mientras tanto la dimensión de compromiso afectivo, se establece como aquellos sentimientos afectivos que tiene el individuo, ya sea de pertenencia y lealtad, es decir, donde el individuo quiere o desea estar. Y, por último, la dimensión de compromiso normativo, se define como el individuo tiene una clara percepción e identificación con los fines de la organización.

Por otro lado, tenemos la motivación laboral como nuestra segunda variable de estudio, en las que se precisan diversas definiciones.

La motivación es un instrumento trascendental para el capital humano, esto le permite la buena actitud y lo cuan activo le permita estar. Llevando esto al campo laboral le es indispensable a una organización mantener motivados a sus colaboradores para que sean productivos y cumplan con sus propósitos redituales.

La motivación laboral tal y como lo precisa Arias Heredia citado por Linares (2017) son aquellas causas que desarrollan conductas de tipo biológico, psicológico, social y cultural.

Por lo que se puede precisar que las motivaciones en cada individuo son totalmente diferentes, debido a que las necesidades varían entre ellos.

Mientras tanto algunos autores consideran que la motivación en los colaboradores de una organización se da por medio de la compensación monetaria que este puede recibir a cambio de un incremento adicional a su producción ordinaria.

En tanto para Lagos (2015) la motivación ocupacional laboral la infiere como: instrumento muy útil al momento de incrementar el desempeño de los trabajadores, ya que lleva consigo la posibilidad de motivarlos por medio de incentivos ya sean económicos para que hagan sus labores con gusto, lo cual proporcionaría a una empresa la maximización de su productividad.

A continuación, se presenta la teoría el modelo tridimensional de Meyer y Allen (1991) el cual será la teoría fundamental para esta investigación.

Meyer y Allen citados por García (2012) hallaron tres componentes que definen al compromiso organizacional las que se establecen el afectivo, el normativo y el de continuidad. Por lo que consideran que los principales componentes del modelo son el ambiente laboral y las expectativas de satisfacción para el compromiso afectivo, los frutos obtenidos y el suficiente trabajo para el compromiso de continuidad, y los valores personales y obligaciones morales para el compromiso normativo.

Es por ello que, para Para Meyer y Allen citados por Blanco y Castro (2011), los componentes se definen de la siguiente manera.

**Compromiso afectivo:** es aquel sentido positivo de amor y lealtad hacia la organización. Es por ello que el compromiso afectivo es la combinación de afecto, familiaridad e involucramiento con la organización.

**Compromiso de continuidad:** se entienden como los comportamientos que posee el individuo de continuar o renunciar a la organización a favor del coste beneficio que le supone quedarse en ella.

**Compromiso normativo:** esta es una expresión del apego emocional del individuo a la organización, una obligación ética de obediencia y perseverancia dentro de la organización; es decir, el individuo tiene el criterio de obligación, porque se siente obligado a pagar los beneficios que recibe en virtud de la citada ley por su desempeño.

Por otro lado, tenemos a nuestra segunda variable de estudio, que se fundamenta en la siguiente teoría.

La teoría de las necesidades aprendidas de McClelland (1965), citado por García (2012), la motivación está compuesta por componentes basados en las necesidades del individuo dentro de su organización para alcanzar la motivación esperada. Siendo estas la de afiliación, de logro, de poder y de competencia.

Es por tal que, estos tipos de necesidades se adquieren gracias a la cultura organizacional que sirven como fuente de motivación, y se definen de la siguiente manera según el autor.

**Motivación de afiliación:** el individuo busca la afiliación, aceptación o el anhelo de vincularse a un grupo, la cual le permita interactuar y entablar relaciones, permitiéndole al individuo el trabajo en equipo lo cual le permite desempeñarse mejor en su labor.

**Motivación de logro:** es lo que busca alcanzar el individuo; es decir, el individuo se impone retos a si mismo con la intención de poder superarlos. Por lo tanto, los individuos en las que predomine esta necesidad suelen ser muy eficaces a nivel individual.

**Motivación de poder:** es aquello que, refleja la pretensión de poseer un impacto en los demás, con el objetivo de mediar o manipular su conducta. Es decir, este tipo de necesidad suelen predominar en aquellas personas cómodas en cargos de administración de alto nivel, alcanzando con simplicidad de beneficiar la competitividad y el liderazgo.

**Motivación de competencia:** consiste en el deseo del individuo de poseer los mejores frutos en las labores que realiza, y así lograr la plusvalía sobre los demás individuos que cumplen su misma ocupación.

Sin embargo, se presentan otras teorías sobre nuestra segunda variable de estudio, por ejemplo, la teoría de la motivación de dos factores de Herzberg (1966) citado por Martínez (2016); propuso la teoría de los dos factores motivacionales para dar a conocer mejor el desenvolvimiento de los colaboradores en su centro de labor.

**Factores higiénicos o factores extrínsecos:** el autor propone que estos factores son aquellas condiciones que las personas no tienen a su alcance.

Por lo que se le pueden definir a este tipo de factores como, la remuneración económica y los beneficios laborales, tipo de dirección que reciben los empleados, las políticas de la empresa o reglamentos internos.

**Factores motivacionales o factores intrínsecos:** el autor propone que estos factores se sujetan claramente con lo que hacen y desempeñan los individuos. Es decir, estos factores están al alcance de las personas. Así mismo se relacionan con los factores materiales que involucran sentimientos vinculados con el progreso personal, la recompensa profesional y las necesidades de desarrollo personal que se realiza en el trabajo. Por esta razón, se crean puestos de trabajo y profesiones para cumplir con los principios de eficiencia y economía, lo que conduce al estancamiento de las oportunidades creativas para los empleados. Esto hace perder la motivación que conlleva al desinterés lo que provoca desmotivación, ya que la empresa u organización sólo otorga un lugar adecuado para trabajar.

Los hallazgos encontrados y debelados respecto a el compromiso organizacional y motivación laboral por algunos autores líneas arriba, demuestran que coexiste una dependencia directa entre estas dos variables, debelan que el compromiso tanto organizacional como personal laboral están afectas a tres tipos de factores o componentes como lo son el afectivo, de continuidad y normativo, siendo estos tres componentes el comportamiento que rigen la armonía laboral, que trae consigo el bienestar tanto organizacional como del personal colaborativo. Así mismo, las teorías que reflejan el logro individual, como lo son las teorías de motivación que señalan los autores como Herzberg y McClellan, es de vital importancia, ya que nos muestran que de acuerdo a las necesidades que tiene cada individuo deben tener una respuesta inmediata por la organización donde se desarrollan, esto con la finalidad que se alcancen los objetivos del sujeto como los de la empresa.

La relación existencial entre todas estas teorías, es que el individuo estará sujeto al equilibrio de las necesidades que este busca y a las necesidades que busca la organización donde se desempeñe.

### III. METODOLOGÍA

#### 3.1. Tipo y diseño de investigación

Esta investigación se realizó bajo un enfoque cuantitativo de tipo básico, de diseño correlacional, no experimental y de corte transversal.

Según Hernández-Sampieri y Mendoza (2018), es cuantitativa, ya que este análisis consta de características como medir lo que se busca, se emplea la estadística, se puede generar la prueba de hipótesis con la teoría, puede ser predictivo y controla los márgenes de las variables. Además, mencionan que es correlacional, porque tiene la finalidad de dar a notar la reciprocidad o estado de sociedad que hay entre dos o más variables en una muestra o contexto en específico. Y, no experimental, porque no existe el uso intencional de las variables, es transversal, ya que se empleará un solo momento para recoger los datos requeridos para la investigación, y descriptiva, porque busca explicar las propiedades, características y aspectos de un individuo, grupo, sociedad, proceso, objeto o cualquier otro suceso analizado, y finalmente, se utilizaron métodos deductivos, ya que se asientan en hipótesis preestablecidas, miden variables y su estudio está sujeta a un diseño prediseñado.

#### 3.2. Variables y operacionalización

A continuación, se procedió con la descripción de nuestra primera variable de estudio.

**Definición.** Para Robbins (1998) es un estado de identificación personal entre colaborador y empresa. Un alto compromiso profesional significa identificación con la labor particular de uno, mientras que un alto compromiso organizacional revela identificación con la propia organización.

**Operacionalización.** Para Quintana (2020) es aquello que elabora y/o ajusta el investigador, a partir de la explicación conceptual de la variable, en esta enunciación primordialmente se debe manifestar las dimensiones por las que están formada la variable, se establece directamente cómo se va a estudiar a profundidad la variable de estudio.

Por lo que, para medir esta variable de estudio se utilizó las dimensiones de compromiso afectivo, continuidad y normativo.

**Indicadores:** los indicadores del compromiso afectivo son: solidaridad con las dificultades de la organización, efecto de pertenencia a causa del ambiente de

trabajo, vínculo afectivo con la organización. Mientras que para el compromiso de continuidad son: consecuencias de renunciar a la organización, apuro para conseguir un nuevo trabajo, necesidad de tener una fuente de ingreso seguro. Y el compromiso normativo posee indicadores como: sentimiento de correspondencia a la organización, sentimiento de deber de pertenencia en la organización, sentimiento de compensación a la organización por los beneficios recibidos.

**Escala de medición:** se utilizó la escala de medición ordinal.

A continuación, se procede con la descripción de nuestra primera variable de estudio.

**Definición:** para Monserrat et al. (2007) la motivación laboral es el plus que pone un individuo para lograr un objetivo. De ahí su significancia, ya que su estudio revela las variables que dificultan lograr los objetivos de una actividad y por lo tanto este argumento también es útil para mejorar el rendimiento, la productividad, lo que conlleva a un mayor compromiso de ambas partes.

**Operacionalización:** para medir esta variable se utilizó las dimensiones de: logro, afiliación, competencia y poder.

**Escala de medición.** Se utilizó la escala de medición ordinal.

### **3.3. Población (criterios de selección), muestra, muestreo, unidad de análisis**

**Población:** para este análisis se estimó como población al número de colaboradores que conforman el total de personas del área de campo de una empresa agroindustrial azucarera en el distrito de Pomalca, que suman un total de 1493.

Para Arias y Villasis (2016), es un conjunto definido, finito y asequible de hechos que formarán la referencia para la elección de la muestra y cumplirán una suma madura de criterios.

- **Criterios de inclusión:** los colaboradores del área de campo de la empresa agroindustrial azucarera y los colaboradores que se encuentran el día de la encuesta.
- **Criterios de exclusión:** jefes, gerentes y toda el área administrativa de la empresa agroindustrial azucarera.

**Muestra:** para López y Fachelli (2015) es un sub grupo de individuos u objetos de un grupo llamado población, selectas de manera aleatoria, y que se manda a

investigación científica con el propósito de conseguir resultados legítimos, dentro de unos límites de error y de probabilidad de que se pueden determinar en cada caso.

Para hallar la anchura de la muestra se manipuló el método de probabilidad y se empleó la fórmula universalmente admitida para poblaciones menores a 100.000.

$$n = \frac{k^2 N p q}{e^2 (N - 1) + k^2 p q}$$
$$n = \frac{1.96^2 \times 1493 \times 0.5 \times 0.5}{0.05^2 \times (1493 - 1) + 1.96^2 \times 0.5 \times 0.5}$$
$$N = 305$$

Siendo,  $k$  es el nivel de confianza, donde para  $k$  el valor de confianza es de 1.96, dentro de una distribución normal de 95%. Siendo  $N$  el nivel de la población,  $p$  el conjunto de individuos que poseen las mismas características de estudio, donde  $p$  es igual a 0.5, y  $q$  el conjunto de individuos que no poseen las mismas características de estudio, y por último se tiene a  $e$  que es igual a  $1 - p$ , teniendo y un valor del 5%.

Los resultados nos indican que debe practicar la encuesta a una muestra de 305 colaboradores de campo.

**Muestreo:** se utilizó el método de probabilístico aleatorio simple. Para López y Fachelli (2015) es aquel que todas las unidades de una población tienen la probabilidad de ser tomada en la muestra.

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

Una vez que se halló la muestra, se empleó el cuestionario y la encuesta como instrumento y técnica para la recopilación de datos de ambas variables de este estudio.

El instrumento de la variable 1 es una versión del Cuestionario de Atribución Organizacional (CATO) adaptado de Barraza y Acosta (2008), que incluye 18 preguntas que representan las dimensiones de compromiso emocional, normativo y organizacional, estándares y continuo. Mientras que, para la medición de la variable 2, se utilizó la escala (R-MAWS) elaborada por Gagné, Forest, Gilbert, Aubé, Morin y Malorni en el año 2010 adaptada por López y Ibarra (2019) donde la variable de estudio cuenta con 14 preguntas destacando las dimensiones de

motivación de logro, afiliación, poder y competencia; en las que empleo para ambas variables la escala de actitudes tipo Likert con sus respectivos puntajes: totalmente de acuerdo, de acuerdo, ni de acuerdo ni en desacuerdo, en desacuerdo y totalmente en desacuerdo, con una ponderación del 5 al 1 respectivamente.

Además, se realizó la confiabilidad del instrumento mediante el alfa de Cronbach, siendo definido para el autor como un índice que mide la consistencia interna de una escala (Cronbach, 1951). Es decir, mide la magnitud que existe entre los ítems que componen las variables. Para ello se aplicó la prueba a una muestra de colaboradores con características similares a la del estudio conformada por 30 empleados, las cuales se procesaron mediante el alfa de Cronbach, para las dos variables, la cual fue medida bajo los criterios establecidos para el alfa de Cronbach; siendo el alfa de la V1 y V2 del 0.873 y de 0.943 respectivamente, y comparado con las escalas, estos resultados indican que la confiabilidad de las variables es de magnitud muy alta.

### **3.5. Procedimiento**

Una vez que se recopiló la información, se utilizó el MS Excel para organizarlas y categorizarlas para luego ser procesadas en el SPSS V.26 para su análisis, por lo que se empleó la estadística descriptiva e inferencial.

### **3.6. Métodos de análisis de datos**

**Estadística descriptiva:** se empleó el SPSS V.26, utilizando una tabla de frecuencias absolutas, acumuladas y frecuencias porcentuales. Además, se manipuló otros datos descriptivos.

**Estadística inferencial:** para probar la hipótesis, se dispuso del instrumento estadístico Rho de Spearman. Martínez et al. (2009) nos mencionan que, es una medida de asociación lineal que utiliza los rangos, números de orden, de cada grupo de sujetos y compara dichos rangos.

La fórmula del Rho de Spearman es como sigue:

$$r_g = 1 - \frac{6 \sum D_1^2}{n^3 - n}$$

Donde  $D_1 d_i = r_{xi} - r_{yi}$  es la diferencia de los rangos X e Y, y n el número de parejas de rangos.

Y se utilizó los criterios de aceptación por Spearman adaptado por Martínez et al., (2009) donde los rangos de correlación son del, 0 a 0.025 como escasa o

nula, del 0.25 a 0.50 como débil, del 0.51 a 0.75 como moderada y fuerte, y del 0.76 a 1 como fuerte y perfecta.

### **3.7. Aspectos éticos**

Este estudio obedeció el citado de autores, la privacidad de identidad de las personas encuestadas, contando con información verídica producto de la recolección sin alteración alguna, por lo que se trabajó en principios éticos de investigación.

Los participantes de este estudio fueron tratados como agentes autónomos y, por ende, la información dada por los mismos es protegida. Por lo que estuvieron informados previamente al llenado de la encuesta, y afirmaron su voluntad a través del consentimiento informado, pudiendo retirarse en cualquier momento sin temor a perjuicios.

Por último, el estudio se desarrolló en base al Código de Ética de la Universidad César Vallejo, manteniendo la seguridad y profesionalidad por encima de los intereses.

#### IV. RESULTADOS

A continuación, se describen los datos sociodemográficos, y agrupaciones según las variables y dimensiones de las respuestas obtenidas de la encuesta.

**Tabla 1**

*Edad*

		f	%
Válido	18 a 29 años	14	4,6
	30 a 39 años	115	37,7
	40 a 49 años	110	36,1
	50 a 59 años	54	17,7
	60 años a mas	12	3,9
	Total	305	100,0

Interpretación.

Por lo que se observa en la tabla 1, el rango de edad de los colaboradores de una empresa agroindustrial azucarera en Pomalca de la provincia de Chiclayo, nos muestra que del total de 305 colaboradores encuestados, el 4.6% corresponden al rango de edad de entre los 18 a 29 años, el 37.7% corresponden a la edad de entre los 30 a 39 años, el 36.1% corresponden a la edad de entre los 40 a 49 años, el 17.7% corresponden a la edad de entre los 50 a 59 años, y el 3.9% corresponden a la edad de entre los 60 años a más.

**Tabla 2**

*Años de servicio*

		f	%
Válido	1 a 5 años	29	9,5
	6 a 10 años	171	56,1
	11 a 15 años	72	23,6
	16 a 20 años	23	7,5
	20 años a mas	10	3,3
	Total	305	100,0

Según los resultados obtenidos, podemos observar en la tabla 2, en cuanto al rango de años de servicio del total de colaboradores encuestados, el 9.5% corresponden al rango entre 1 a 5 años trabajo, además se observa que el 55.7% corresponden al rango entre 6 a 10 años, asimismo el 23.6% de colaboradores corresponden al rango de entre 11 a 15 años, por otro lado el 7.5% de

colaboradores corresponden al rango de entre 16 a 20 años de trabajo, y por último el 3.6% corresponden al rango de entre 20 años a más.

**Tabla 3**

*Cargo que desempeña*

		f	%
Válido	Operario	295	96,7
	Apuntador	6	2,0
	Capataz	4	1,3
	Total	305	100,0

Interpretación.

Se observa en la tabla 3 que, en cuanto al cargo que desempeña del total de colaboradores encuestados, existen 96.7% de colaboradores que tienen el cargo de operario (cortador de caña), el 2% el cargo de apuntador, y asimismo el 1.3% el cargo de capataz.

**Tabla 4**

*Grado de instrucción*

		f	%
Válido	Primaria completa	53	17,4
	Primaria incompleta	136	44,6
	Secundaria completa	83	27,2
	Secundaria incompleta	25	8,2
	Sin estudios	8	2,6
	Total	305	100,0

Interpretación.

Se observa en la tabla 4 que, en cuanto al grado de instrucción del total de colaboradores encuestados, los resultados nos mostraron que el 17.4% tienen primaria completa, el 44.46% tienen primaria incompleta, el 27.2% tienen secundaria completa, el 8.2% tienen secundaria incompleta, y el 2.6% no tienen estudios.

A continuación, se describe el comportamiento de la variable compromiso organizacional de forma frecuencial y porcentual por niveles.

**Tabla 5***Distribución de frecuencia según la V1*

	f	%
Nivel Alto	219	71.9%
Nivel Medio	42	13.9%
Nivel Bajo	43	14.2%
Total	305	100%

Interpretación.

Se observa en la tabla 5 que, del total de colaboradores encuestados, los niveles de compromiso que tienen los colaboradores para con la empresa azucarera va desde un 14.2% de nivel bajo a un 13.9% de medio y un 71.9% de nivel alto.

En la siguiente tabla pudo observar el comportamiento frecuencial por niveles de las dimensiones que conforman la variable del compromiso organizacional.

**Tabla 6***Distribución de frecuencia agrupada de las dimensiones de V1*

	Nivel Alto		Nivel Medio		Nivel Bajo	
	f	%	f	%	f	%
C. Afectivo	244	79.90%	44	14.50%	17	5.60%
C. Continuidad	215	70.40%	40	13.20%	50	16.50%
C. Normativo	206	67.60%	43	14%	56	18.40%

Interpretación.

Se observa en la tabla 6 que, del total de colaboradores encuestados, el 5.6% presentan un nivel bajo de compromiso afectivo, el 14.5% un nivel medio y el 79.9% un nivel alto; es decir, que más del 70% de los colaboradores muestran un alto compromiso afectivo alto.

Además, se observa que el compromiso de continuidad que tienen los colaboradores va desde un bajo del 16.5%, pasando a un nivel medio del 13.2% y a un nivel alto del 70.4%.

Por otro lado, el compromiso normativo que tienen los colaboradores va desde un 18.4% de nivel bajo a un 14% de nivel medio y a un 67.6% de nivel alto.

En la siguiente tabla se observa el comportamiento frecuencial y porcentual por niveles de la variable motivación laboral.

**Tabla 7***Distribución de frecuencia agrupada según la V2*

	f	%
Nivel Alto	148	48.5%
Nivel Medio	32	10.6%
Nivel Bajo	125	41.0%
Total	305	100.0%

Interpretación.

En la tabla 7 se observa que, del total de los colaboradores encuestados se obtuvo que, el 48.5% presenta un nivel de motivación laboral alto, mientras que el 10.6% un nivel medio, y el 41% un nivel bajo.

A continuación, se describe el comportamiento de las dimensiones de la variable motivación laboral de forma frecuencial y porcentual por niveles.

**Tabla 8***Distribución de frecuencia agrupada dimensiones de V2*

	Nivel Alto		Nivel Medio		Nivel Bajo	
	f	%	f	%	f	%
M. Logro	183	60.1%	11	3.6%	111	36.2%
M. Afiliación	144	47.1%	1	0.5%	160	52.4%
M. Competencia	131	43%	46	15.2%	128	41.8%
M. Poder	113	37.2%	69	22.7%	122	40.1%

Interpretación.

Se observa en la tabla 8 que, del total de colaboradores encuestados, la motivación de logro que presentan los colaboradores va desde un 36.2% de nivel bajo a un 3.6% de nivel medio y a un 60.1% de nivel alto.

Además, se observa que, la motivación de afiliación que presentan los colaboradores va desde un 52.4% de nivel bajo a un 0.5% de nivel medio y a un 47.1% de nivel alto.

Por otro lado, se observa que, la motivación de competencia que presentan los colaboradores va desde un 41.8% de nivel bajo a un 15.2% de nivel medio y a un 43% de nivel alto.

Mientras tanto, la motivación de poder que presentan los colaboradores va desde un 40.1% de nivel bajo a un 22.7% de nivel medio y a un 37.2% de nivel alto.

A continuación, se muestran los resultados inferenciales que se obtuvo al aplicar el coeficiente de correlación de Spearman, pero para comprobar su aplicación se establecieron las pruebas de normalidad de Kolmogorov, cuya prueba es aplicada para muestras superiores a 50 unidades.

**Tabla 9**

*Prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov*

	Estadístico	gl	Sig.
C. Organizacional	0,120	305	,000
M. Laboral	0,249	305	,000

Siguiendo los criterios de decisión de normalidad, se obtiene que:

Si  $p < 0,05$  rechazamos la  $H_0$  y aceptamos la  $H_a$ .

Si  $p > 0,05$  aceptamos la  $H_0$  y rechazamos la  $H_a$ .

En base a los criterios de decisión descritos, y de acuerdo a los resultados por la prueba de normalidad, se concluye que, se rechaza la  $H_0$  y se acepta la  $H_a$ , es decir los datos no tienen una distribución normal, por lo tanto, aplicaremos la estadística no paramétrica.

En lo siguiente, se realizaron las pruebas de aceptación de las hipótesis de esta investigación siguiendo los siguientes criterios de decisión por Martínez et al., (2009).

Cuando:

El p valor es menor que 0.05 se rechaza la hipótesis alternativa ( $H_1$ ) y se acepta la hipótesis nula ( $H_0$ ). Y cuando el p valor es mayor que 0.05 se rechaza la hipótesis nula ( $H_0$ ) y se acepta la hipótesis alternativa ( $H_1$ ) p. 8.

A continuación, se muestran los resultados obtenidos al aplicar coeficiente de correlación de Spearman para cada una de las hipótesis de esta investigación.

**Tabla 10**

*Correlación entre la V1 y la V2*

M. Laboral			
Rho de Spearman	C. Organizacional	Coeficiente de correlación	0,121*
		Sig. (bilateral)	,035
		N	305

*Nota.* La correlación es significativa en el nivel 0,05

Interpretación.

Con un p valor = 0.035 < 0,05 se procede a rechazar la H<sub>0</sub>, y se acepta la H<sub>1</sub>, por lo que se concluye que: la motivación laboral no cuenta con una distribución normal. Por lo tanto, existe relación entre la V1 y V2.

Además, se realizaron las pruebas a las hipótesis específicas planteadas de esta investigación.

**Tabla 11**

*Correlación entre la D1 de la V1 y la V2*

			Motivación Laboral
Rho de	Compromiso	Coefficiente de correlación	0,029
Spearman	Afectivo	Sig. (bilateral)	0,610
			N
			305

Interpretación.

Con un p valor = 0.610 < 0,05 se procede a aceptar la H<sub>0</sub>, y se rechaza la H<sub>1</sub>, por lo que se concluye que, el compromiso afectivo cuenta con una distribución directa positiva y muy baja. Por lo tanto, no existe relación entre D1 de la V1 y V2.

Para la hipótesis específica 2 se obtuvo que:

**Tabla 12**

*Correlación entre la D2 de la V1 y la V2*

			M. Laboral
Rho de	C. Continuidad	Coefficiente de correlación	0,169**
Spearman		Sig. (bilateral)	0,003
			N
			305

Con un p valor = 0.0.003 < 0,05 se procede a rechazar la H<sub>0</sub>, y se acepta la H<sub>1</sub>, por lo que se concluye que: el compromiso de continuidad no cuenta con una distribución normal. Por lo tanto, existe relación directa, positiva y baja entre la D2 de la V1 y V2.

Para la hipótesis específica 3 se obtuvo que:

**Tabla 13**

*Correlación entre la D3 de la V1 y la V2*

			Motivación laboral
Rho de Spearman	Compromiso Normativo	Coefficiente de correlación	0,108
		Sig. (bilateral)	0,059
		N	305

Con un p valor = 0.059 < 0,05 se procede a aceptar la H<sub>0</sub>, y se rechaza la H<sub>1</sub>, por lo que se concluye que: el compromiso de continuidad cuenta con una distribución normal. Por lo tanto, no existe relación entre la D3 de la V1 y V2.

## V. DISCUSIÓN

De acuerdo al objetivo planteado en esta investigación, el cual fue determinar la reciprocidad o relación entre el compromiso organizacional y la motivación laboral de los colaboradores de una empresa azucarera, Pomalca 2022, se reveló que existe una relación directa positiva significativa pero escasa entre estas dos variables, ya que se obtuvo un coeficiente de correlación de Spearman del 0.121 con un nivel de significancia del 0.03 menor al  $p > 0.05$ .

Además, los resultados obtenidos para determinar los objetivos específicos planteados en esta investigación, se obtuvo que, las dimensiones del compromiso organizacional no se relacionan estrechamente con la motivación laboral, ya que según los resultados para la correlación del compromiso afectivo y la motivación laboral nos arrojó un coeficiente de correlación del 0.29 con un nivel de significancia del 0.610 superior al  $p < 0.05$ , por lo que se determinó la inexistencia de reciprocidad entre el compromiso afectivo y la motivación laboral.

Por otro lado, se estimó determinar la relación o reciprocidad entre la dimensión de compromiso normativo y la variable motivación laboral, obteniendo como respuesta un coeficiente del 0.108 con un nivel de significancia del 0.059 superior al  $p < 0.05$ , por lo que se determinó la inexistencia de reciprocidad entre el compromiso normativo y la motivación laboral.

Por último, se tuvo como objetivo específico, determinar la relación que existe entre compromiso de continuidad con la motivación laboral, donde se halló que existe una reciprocidad entre estas dos variables, esto debido a que se obtuvo un coeficiente de correlación del 0.169 con un nivel de significancia del 0.003 inferior al  $p < 0.05$ , por lo que se determinó la existencia de reciprocidad o correlación entre el compromiso de continuidad y la motivación laboral.

De los resultados obtenidos, se contrastó con lo hallado por Pimentel (2021) evidenciando una diferencia con el resultado de esta investigación, ya que existe una reciprocidad directa positiva y significativa entre estas dos variables de estudio en los colaboradores del sector eléctrico en Tecate, México, cuyo objetivo también fue el de identificar la relación entre estas dos variables, esto se evidenció en los resultados obtenidos por la metodología utilizada en este estudio.

Además, los resultados obtenidos por Lopez (2017) demostró una diferenciación con el producto obtenido, ya que, obtuvo un coeficiente de correlación

muy alto del 0.75, que evidencia la reciprocidad positiva alta y significativa entre la satisfacción laboral y el compromiso organizacional en los trabajadores de contralorías municipales en el estado de Carabobo, Venezuela.

Por otro lado, se evidenció una similitud con lo encontrado por Araya et al. (2020) ya que de acuerdo a sus resultados obtenidos se demostró que, los funcionarios de la institución pública educativa donde realizó su estudio, presentaron un nivel alto a moderado de compromiso. La posible explicación debió darse a las dimensiones de compromiso afectivo, normativo y de continuidad, las cuales presentan un nivel medio a alto según los resultados por Araya. Pero esto contrasta los objetivos planteados en esta investigación.

Además, según lo demostrado por Ávila y Pascual (2020) y lo hallado en esta investigación, coinciden al determinar que el compromiso de continuidad es la única fuente del compromiso organizacional, ya que el individuo persigue aquello que lo motiva a lograr sus objetivos.

Asimismo, se evidenció una diferencia con los resultados encontrados por Talledo y Amaya (2020) al obtener un coeficiente de correlación del 0.992 entre la V1 y V2; es decir que, existe una reciprocidad positiva, directa y muy alta entre las dos variables de los conductores de transporte terrestre de personas en Trujillo, Perú. Este producto se debió a que existe una reciprocidad directa, positiva y moderada entre correlaciones de las dimensiones de la motivación laboral con el compromiso organizacional, es por ello que, se es necesario que se implemente estrategias que fortalezca el compromiso de los colaboradores con la organización. Y por los resultados obtenidos por Puma y Estrada (2020) demostraron que, hay armonía motivacional y compromiso de los colaboradores con la corte de justicia de Madre de Dios, Perú, ya que según el producto obtenido nos muestra un coeficiente de correlación de 0.759 con un nivel de significancia de 0.00. Pero, estos resultados obtenidos por Puma, evidencian con exactitud las diferencias que pueden existir entre el empresariado público y privado, siendo que la posible explicación podría deberse a los componentes de motivación de logro, de afiliación, de competencia y poder, dado a que hay mayores compensaciones y motivaciones en el sector público.

Sin embargo, cabe destacar que lo encontrado por Ramirez (2017) contrasta los resultados hallados en esta investigación, ya que el producto hallado por Ramirez demostró un coeficiente de correlación del 0.188 con un nivel de

significancia del 0.030, la cual permitió la aceptación de la hipótesis planteada de su investigación; con lo cual se concluye que existe una reciprocidad directa positiva baja entre el compromiso organizacional y la motivación en los colaboradores.

Asimismo, existe una estrecha relación con lo demostrado por Soria (2019), ya que en base a sus resultados se halló que existe un relación o reciprocidad directa moderada entre la V1 y V2 con un coeficiente de Spearman del 0.279. Se concluye que en ambas demostraciones tanto como la de Soria y de esta investigación, se determina que el V1 y V2 son asumidos por cada uno de los colaboradores como fortaleza y un reto para realizar mejor su labor.

Es por ello que se concuerda con lo que indica Fuentes (2018) al precisar que el compromiso organizacional es un estado psicológico que se califica por la conexión que existe entre los colaboradores que forman parte de una empresa con la empresa, la cual es primordial en las decisiones que tomen los colaboradores si deciden o no continuar en una organización (p. 14).

Por todo lo demostrado por las investigaciones descritos en este apartado y que contrastan con esta investigación, me conlleva a precisar lo dicho por Chóez y Vélez (2021) que es de vital importancia mantener al personal motivado en la ejecución de sus actividades, con el fin de promover y garantizar el compromiso organizacional en ellos.

Además, logrado de determinar los objetivos específicos de esta investigación, se halló que los niveles del compromiso organizacional de los colaboradores de la empresa azucarera fluctúan desde un nivel bajo de 14.2% a un nivel medio de 13.9% y al 71.9% alto, es decir que, las personas que trabajan en el área de campo están altamente comprometidas con la empresa azucarera. Sin embargo, los niveles de motivación laboral de los colaboradores del área campo pasan desde un nivel bajo del 41% a un nivel medio del 10.6% y un nivel alto del 48.5%, es decir que, las personas que trabajan en el área de campo presentan en promedio un nivel medio de motivación laboral para con la empresa azucarera.

Si destapamos o descubrimos estas variables de la investigación, se puede observar que el comportamiento de las dimensiones que la componen tiene una dirección significativa para lo observado anteriormente. En el caso de la dimensión de compromiso afectivo que poseen los colaboradores del área de campo, el 79.9%

presentan un alto nivel de afecto para con la empresa, el 14.5% presentan un nivel medio y el 5.6% un nivel bajo. Mientras tanto, para la dimensión de continuidad, los colaboradores del área de campo presentan un nivel alto del 70.4%, el 13.2% un nivel medio y el 16.5% presentan un nivel bajo, es decir que, más del 70% está ligada a la empresa azucarera por el coste oportunidad que esta ejerce sobre ellos. Por otro lado, la dimensión del compromiso normativo que presentan los colaboradores del área de campo, el 67.6% presentan un nivel alto sobre esta dimensión, el 14% un nivel medio y el 18.4% un nivel bajo; es decir, la mayor proporción de los colaboradores tienen conocimiento claro de los objetivos que tiene la empresa azucarera. Por otro lado, se tuvo que los colaboradores del área de campo de la empresa azucarera presentan un nivel alto del 60.1% de motivación de logro, el 3.6% un nivel medio y el 36.2% un nivel bajo; es decir que, los colaboradores en su mayoría sienten que gracias a la influencia tanto interna como externa se sienten motivados para lograr lo que se propongan. Además, se tuvo como resultados que, el 47.1% de los colaboradores presentan un nivel alto de motivación de afiliación, el 0.5% un nivel medio y el 52.4% un nivel bajo; es decir que, más del 50% de los colaboradores no están en la empresa para hacer amistad o no les interesa formar parte de un grupo de competencia laboral. La motivación de competencia es otra las dimensiones que compone a la motivación laboral de los colaboradores, de esta dimensión se obtuvo que, el 43% presentan un nivel de competencia alto, el 15.2% presentan un nivel medio y el 41.8% un nivel bajo; es decir que, la mayor parte de los colaboradores presentan ese deseo de medir sus habilidades para ver los resultados obtenidos de su fruto de trabajo. Y respecto a la motivación de poder, se pudo observar que más del 40% de los colaboradores no pretenden o no sienten motivación de estar por encima o manipular a los demás, mientras que el 37.2% tienen un nivel alto de deseo de poder, y el 22.7% un nivel medio; es decir que, la mayor parte de los colaboradores del área de campo no presentan interés de tener poder sobre los demás, sim embargo es justificable que exista también una mayoría que desee el poder, ya que cada quien busca lo mejor para sí mismo.

## VI. CONCLUSIONES

1. El compromiso organizacional y la motivación laboral tienen una reciprocidad directa, baja pero positiva del 0.121 con nivel de significancia del 0.0305 inferior al  $p < 0.05$ ; es decir que, los colaboradores de una empresa agroindustrial azucarera, Pomalca 2022, demostraron tener un compromiso organizacional y motivación laboral positiva pero baja.
2. Además, según lo obtenido en esta investigación, nos reveló que la única fuente o componente que eleva el compromiso organizacional de los colaboradores hacia la empresa, es el compromiso de continuidad, ya que según su relación la motivación laboral, se obtuvo un coeficiente de correlación del 0.169 con nivel de significancia del 0.003 muy por debajo del  $p < 0.05$ , por lo que se puede decir que, los colaboradores se encuentran altamente comprometidos con la organización por ser su fuente de ingresos, por los que se mantienen motivados.
3. Por otro lado, no existe una relación significativa entre el compromiso afectivo y la motivación laboral de los colaboradores de una empresa agroindustrial azucare, Pomalca 2022; esto debido a que la correlación de Spearman existente entre ambas variables es del 0.029 con un nivel de significancia del 0.610 superior al  $p < 0.05$ . Se observó de esta forma que no existe compromiso afectivo, factor que puede incidir en la desmotivación.
4. Y, por último, no existe una relación entre el compromiso normativo y la motivación laboral de los colaboradores de una empresa agroindustrial azucarera, Pomalca 2022; esto debido a que la correlación de Spearman existente entre ambas variables es del 0.108 con un nivel de significancia del 0.059 superior al  $p < 0.05$ . Con esto se demostró que el compromiso normativo no incide en la motivación laboral.

## **VII. RECOMENDACIONES**

Se recomienda a la empresa establecer programas de carrera organizacional que mejoren el compromiso y la motivación en los colaboradores.

Se recomienda a la empresa elaborar un plan estratégico de incentivos económicos y de grados, esto serviría como refuerzo del compromiso de continuidad y de la motivación laboral en los colaboradores.

Se recomienda a la empresa establecer programas de continuidad educacional para aquellos colaboradores que no terminaron sus estudios básicos, esto permitirá incrementar el compromiso afectivo y por consiguiente la motivación laboral en ellos.

Se recomienda a la empresa que, se reformule aspectos como el comportamiento de la jerarquía organizacional, las prestaciones que brinda la empresa y facilidades por antigüedad a los colaboradores, ya que son factores que refuerzan el compromiso normativo que estimulen la motivación en los colaboradores.

## REFERENCIAS

- APP. (15 de 02 de 2021). *Congreso de la Republica*. Obtenido de [https://www.leyes.congreso.gob.pe/Documentos/2016\\_2021/Proyectos\\_de\\_Ley\\_y\\_de\\_Resoluciones\\_Legislativas/PL07135-20210215.pdf](https://www.leyes.congreso.gob.pe/Documentos/2016_2021/Proyectos_de_Ley_y_de_Resoluciones_Legislativas/PL07135-20210215.pdf)
- Araya, S., Rojas, L. y Diaz, K. (2020). Organizational Commitment of Professionals of a Chilean Municipal School: A Multidimensional Analysis According to Characterization Variables. *Research articles*, 8(3), 4-12. doi:<http://dx.doi.org/10.20511/pyr2020.v8n3.428>
- Arias, J. y Villasis, M. (2016). *El protocolo de investigación III: la población de estudio*. Revista Alergia México, Mexico, Mexico.
- Avila, S. y Pascual, M. (2020). Marco filosofico del compromiso organizacional: Discusion del modelo de Allen y Meller, y propuesta de un nuevo modelo de estudio. *Revista de Estudios Empresariales*, 18-19.
- Baez, R., Zayas, P., Velázquez, R. y Lao, Y. (16 de 06 de 2018). Modelo conceptual del compromiso organizacional en empresas cubanas. *Ingeniería Industrial/ISSN*, 21. Obtenido de <https://pirhua.udep.edu.pe/handle/11042/2883>
- Balbuena, F. (2020). *Teoria de McClelland*. Mexico: Cluster Mexicano de Comercio.
- Barraza, A. y Acosta, M. (Diciembre de 2008). Compromiso organizacional de los docentes de una institución de educación media superior. *Innovación Educativa*, 8(45), 20-35. Recuperado el 2022, de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=179420818003>
- Bedoya, C. (2019). In) decent jobs in the exploitation of sugar cane in the geographical area of the Cauca River, Colombia. *Economía, Administración y Negocios*, 4. Recuperado el 2022, de [https://www.researchgate.net/publication/345699905\\_Trabajos\\_indecenes\\_en\\_la\\_explotacion\\_de\\_la\\_cana\\_de\\_azucar\\_en\\_el\\_area\\_geografica\\_del\\_ri\\_o\\_Cauca\\_Colombia](https://www.researchgate.net/publication/345699905_Trabajos_indecenes_en_la_explotacion_de_la_cana_de_azucar_en_el_area_geografica_del_ri_o_Cauca_Colombia)

- Blanco, M. y Castro, P. (2 de Agosto de 2011). *Análisis comparativo del compromiso organizacional manifestado por madres y mujeres sin hijos*. Ajayu, La Paz, Bolivia.
- Cabanillas, L. (2016). *Clima organizacional y compromiso organizacional en trabajadores de una empresa agroindustrial de Viru*(Tesis de maestría, Universidad Privada Antenor Orrego). Repositorio Institucional, Trujillo, Peru.
- Castillo, C. y Castaño, M. (21 de Marzo de 2021). The sweet and sour of sugar: the case of the working conditions of sugarcane workers in Valle del Cauca (Colombia). *Boletín de Antropología*, 36(61), 130. Recuperado el 2022, de <https://revistas.udea.edu.co/index.php/boletin/article/view/343404>
- Chóez, M. y Vélez, L. (Abril de 2021). Work motivation and its relationship with the level of organizational commitment. *Polo del Conocimiento*, 6(4), 97-103. doi: 10.23857/pc.v6i4.2540
- CLADEA. (2018). *Historias “subordinadas” en el sector Azucarero del Valle del Cauca, Colombia: Análisis del Cortero de Caña en las prácticas de RSE*. Recuperado el 2022, de [https://cladea.org/wp-content/uploads/2021/12/CLADEA2019\\_paper\\_141.pdf](https://cladea.org/wp-content/uploads/2021/12/CLADEA2019_paper_141.pdf)
- Condemarín, C. (06 de 09 de 2017). *Compromiso organizacional y desempeño laboral según personal de la Gerencia Central de Planificación y desarrollo del Seguro Social de Salud – Lima 2016* (Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo, Peru). Repositorio institucional, Lima, Lima, Perú.
- Cronbach, L. (Septiembre de 1951). Coeficiente alfa y la estructura interna de pruebas. *Psychometrik*, 334. doi:<https://doi.org/10.1007/BF02310555>
- El Peruano. (10 de Junio de 2022). *Diario Oficial del Bicentenario El Peruano*. Obtenido de <https://busquedas.elperuano.pe/normaslegales/crean-el-grupo-de-trabajo-de-naturaleza-temporal-denominado-resolucion-ministerial-no-181-2022-pcm-2076642-1/#:~:text=N%C2%B0%20181%2D2022%2Dpcm&text=Cr%C3%A9ase%20el%20Grupo%20de%20Trabajo,Presidencia%20del%20>

- Empresa Agroindustrial Pomalca S.A.A. (12 de Marzo de 2022). *Superintendencia de Mercado de Valores*. Obtenido de [https://www.smv.gob.pe/Bp\\_Memorias?op=bq12](https://www.smv.gob.pe/Bp_Memorias?op=bq12)
- Ferum, P. (2018). Influence of Motivation and Organizational Commitment on Work Satisfaction and Employee Performance. *Actas del ICECRS*, 24-31. doi: <https://doi.org/10.21070/picecrs.v1i2.1431>
- Fuentes, K. (13 de 09 de 2018). *Compromiso organizacional y desempeño laboral en los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local 01, San Juan de Miraflores, 2018 (Tesis de maestría, Universidad de Cesa Vallejo, Peru)*. Repositorio institucional, Lima, Lima, Perú.
- Garcia, A. (17 de 10 de 2017). *Medición del compromiso organizacional en agroindustrias de la región citrícola del estado de Nuevo León (tesis de maestría, universidad de Nuevo León, México)*. Repositorio institucional, Monterrey, Nuevo Leon, Mexico.
- Garcia, M. y Ibarra, L. (2012). *Diagnóstico de clima organizacional del departamento de educación de la universidad de Guanajuato*. Eumed, Guanajato, Mexico.
- García, V. (2012). *La motivación laboral estudio descriptivo de algunas variables (Universidad de Valladolid, España)*. Repositorio institucional, Valladolid, España.
- Garza, A. (2017). *Medicion del compromiso organizacional en agroindustrial de la region citricola del estado de Nuevo Leon ( Tesis de licenciatura. Universidad Autonma de Nuevo Leon. Mexico)*. Repositorio Institucional, Nuevo Leon, Mexico.
- Hellriegel, D. y Slocum, J. (2011). *Organizational behavior*. OH: South-Western Cengage Learning, Mason,.
- Hernández-Sampieri, R. y Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. Mexico, Mexico: Mc Graw Hill Education. Recuperado el 2022

- Hernández, Y., Jaramillo, J. y Hernández, G. (Junio de 2021). Relationship between organizational commitment and employee. *Estudios de administración*, 110-119. doi:<https://doi.org/10.5354/0719-0816.2021.60211>
- Inei. (2020). Informe técnico de producción nacional. *Instituto nacional de estadística e informática*, 29.
- Instituto Nacional de Estadística e Informática. (2022). Producción Nacional Abril 2022. *INEI*, 26.
- La Industria. (05 de 02 de 2020). *Trabajadores de Pomalca piden ayuda a Sunafil*. Obtenido de <https://laindustriadechiclayo.pe/noticia/1581356396-trabajadores-de-pomalca-piden-ayuda-a-sunafil>
- Lagos, V. (2015). *La motivación laboral y su incidencia en el desempeño organizacional en empresas Copelec ( Universidad del Bío-Bío. Red de Bibliotecas - Chile)*. Repositorio Institucional, Chillán, Chile.
- Lambayeque, G. R. (19 de Febrero de 2020). *Gobierno Regional de Lambayeque - Gerenci Regional de Trabajo y Promocion del Empleo*. Obtenido de <https://www.regionlambayeque.gob.pe/web/noticia/detalle/30485?pass=MTMwNw==>
- Linares, J. (23 de 11 de 2017). *Motivación laboral y desempeño laboral en el centro de salud la Huayrona 2017*. Obtenido de [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/9005/Linares\\_MJS.pdf?sequence=1](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/9005/Linares_MJS.pdf?sequence=1)
- Linares, J. (2017). *Motivación laboral y desempeño laboral en el centro de salud la Huayrona 2017 (Tesis de maestria, Universidad Cesar Vallejo)*. Repositorio Institucional, Lima, Peru.
- López, E. (2017). *Análisis sobre la relación entre satisfacción laboral y compromiso organizacional de los trabajadores adscritos al área de auditoría de las contralorías municipales del estado de Carabobo.(Tesis de maestria. Universidad de Carabobo. Venezuela)*. Repositorio Institucional, Carabobo, Venezuela.

- López, O. y Ibarra, M. (Julio de 2019). *Diseño de instrumento para medir motivación laboral y compromiso organizacional en personal operativo de SIDUE*. Obtenido de [http://www.web.facpya.uanl.mx/vinculategica/vinculategica\\_5\\_2/A.39%20Diseño%20de%20un%20instrumento%20SIDUE.pdf](http://www.web.facpya.uanl.mx/vinculategica/vinculategica_5_2/A.39%20Diseño%20de%20un%20instrumento%20SIDUE.pdf)
- López, P. y Fachelli, S. (2015). *Metodología de la Investigación Social Cuantitativa* (1 ed.). Barcelona: Creative Commons. Recuperado el 2022
- Mabohrt, M. (10 de 03 de 2004). *Tres dimensiones del compromiso organizacional: identificación, membresía y lealtad*. Obtenido de [http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2077-21612004000100008](http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2077-21612004000100008)
- Martínez, K. (29 de 07 de 2016). *Factores motivacionales e higiénicos de Herzberg en las empresas*. Obtenido de <http://www.ulasalle.edu.bo/es/images/ulasalle/postgrado/geastioncapitalhumano2016/modulo3/PAPER-HERZBERG.pdf>
- Martínez, R., Tuya, L., Martínez, M., Pérez, A. y Cánovas, A. (Junio de 2009). El coeficiente de correlación de los rangos Spearman caracterización. *Habanera de Ciencias Médicas*, 8(2). Recuperado el 2022, de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=180414044017>
- Méndez, A. (2015). *Clima y compromiso organizacional percibido por los empleados del Parque Eco Arqueológico en México. (Tesis Maestría)*. Universidad de Montemorelos, México, México.
- Meyer, J., Stanley, D. y Lynne, H. (2002). Affective, Continuance, and Normative Commitment to the Organization: A Meta-analysis of Antecedents, Correlates, and Consequences. *Journal of Vocational Behavior*, 20-52. doi:doi:10.1006/jvbe.2001.1842
- Mohan, V. y Sharma, D. (December de 2015). Organizational climate in relation to work motivation and organizational commitment. *Voice of Research*, 4(3), 38-42. Recuperado el 2022, de

[https://www.academia.edu/79666266/Organizational\\_Climate\\_In\\_Relation\\_To\\_Work\\_Motivation\\_And\\_Organizational\\_Commitment](https://www.academia.edu/79666266/Organizational_Climate_In_Relation_To_Work_Motivation_And_Organizational_Commitment)

Montserrat, E., Bautista, H., Sánchez, F. y Cruz, L. (2007). *La motivación como factor de influencia en el desempeño laboral del área docente del Instituto Tecnológico Superior de Tantoyuca*. Eumed, Malaga, España.

Moreyra, J. (2022). Panorama mundial y nacional ante variaciones de precios. *Ministerio de Desarrollo Agrario y Riego*, 2.

Paredes, M., Palomino, A., Cárdenas, V. y Gonzales, C. (Marzo de 2021). Organizational commitment of collaborators of financial institutions in the Junin region. *Gaceta científica*, 7, 31-33. doi:<https://doi.org/10.46794/gacien.7.1.1062>

Pimentel, L. (2021). *Relación entre motivación laboral y compromiso organizacional de una maquiladora del sector electrónico de Tecate, B. C. México. (Tesis de Maestría. Universidad Autónoma de California, Mexico)*. Repositorio Institucional, Mexico, Mexico.

Puma, M. y Estrada, E. (2020). Job motivation and organizational commitment. *Ciencia y Desarrollo.*, 48-52. Recuperado el 2022, de <http://revistas.uap.edu.pe/ojs/index.php/CYD/index>

Quintana, S. (2020). La Operacionalización de variables; “CLAVE” para armar una Tesis. *Pensando en investigar... [En esta cuarentena]*, 3. Recuperado el 2022

Ramirez, M. (2017). *Compromiso organizacional y la motivación laboral en los empleados y obreros de una empresa de servicios de agua potable, región Callao (Tesis de Maestría, Universidad Ricardo Palma)*. Repositorio Institucional, Lima, Peru.

Republica, L. (26 de 05 de 2019). *Chiclayo: Trabajadores en huelga intentan tomar azucarera Pomalca*. Obtenido de <https://larepublica.pe/sociedad/748438-chiclayo-trabajadores-en-huelga-intentan-tomar-azucarera-pomalca/>

Robbins, S. (1998). *La Administración en el Mundo de Hoy*. Mexico, Mexico. Recuperado el 2022

- Romero, C. (09 de 10 de 2021). *Indagan asesorías de Luis Barranzuela a Azucarera Tumán*. Obtenido de <https://larepublica.pe/politica/2021/10/09/luis-barranzuela-indagan-asesorias-del-nuevo-ministro-del-interior-a-azucarera-tuman-pcm/>
- RPP. (19 de Noviembre de 2018). *RPP Noticias*. Obtenido de <https://rpp.pe/peru/lambayeque/trabajadores-de-pomalca-resultaron-heridos-por-perdigoneras-pero-empresa-niega-agresion-noticia-1164319?ref=rpp>
- Ruiz, C. (2013). *Instrumentos y técnicas de investigación educativa*. Danaga Training and consulting, Texas, Texas, Estados Unidos.
- Ruiz, J. (15 de 7 de 2018). El compromiso organizacional: un valor personal y empresarial en el marketing interno. 71;72. Obtenido de [file:///C:/Users/Administrador/Downloads/Dialnet-ElCompromisoOrganizacional-5089649%20\(4\).pdf](file:///C:/Users/Administrador/Downloads/Dialnet-ElCompromisoOrganizacional-5089649%20(4).pdf)
- Salazar, P. (2018). *Relación entre satisfacción laboral y compromiso organizacional: un estudio en una entidad pública ecuatoriana*. (Tesis de maestría. Universidad Andina Simon Bolivar. Ecuador). Repositorio Institucional, Quito, Quito, Ecuador.
- Soria, M. (2019). *Compromiso orgnizacional Y motivacion laboral en docentes en tres instituciones educativas en convenio del distrito de San Juan de Lurigancho*. (Tesis de maestría. Universidad Marcelino Champagnat. Lima). Repositorio Institucional, Lima, Peru.
- Suhartono, y Suwanto. (20 de January de 2018). El efecto del estrés laboral, la compensación y la motivación en el compromiso organizacional. (IAE, Ed.) doi:10.4108/eai.20-1-2018.2281892
- Sulca, G. (2015). *Impacto de la motivación en la gestión de una organización policial*. UNIVERSIDAD NACIONAL MAYOR DE SAN MARCOS, Lima, Perú.
- Supramono, Hardhienata, S. y Sunaryo, W. (Junio de 2015). The Effect of Organizational Culture, Personality, Work Motivation to Teachers'

Organizational Commitment. *International Journal of Managerial Studies and Research*, 3(6), 165-170. doi:2349-0349

Talledo, M. y Amaya, P. (2020). Motivation and work commitment in people land transport drivers, Trujillo, Peru, 2019. *Ciencia y tecnología*, 16(3), 80-84. doi:<http://dx.doi.org/10.17268/rev.cyt.2020.03.08>

Torres, M. (2021). *Motivacion y compromiso laboral en el personal administrativo de una institucion educativa superior en Peru. (Tesis de maestria, Universidad San Martin de Porres.Ciudad de Lima. Peru)*. Repositorio Institucional, Lima, Peru.

Verónica, W. (Julio de 2020). La crisis del Covid 19 y las relaciones laborales en la industria siderurjica y la industria azucarera en Argentina. *Flacso*(25), 37. Obtenido de [https://www.flacso.org.ar/wp-content/uploads/2020/09/DT25\\_FLACSO\\_AEyT\\_-COVID19\\_conflictos-laborales\\_siderurgia-y-agroind-azucarera.pdf](https://www.flacso.org.ar/wp-content/uploads/2020/09/DT25_FLACSO_AEyT_-COVID19_conflictos-laborales_siderurgia-y-agroind-azucarera.pdf)

## **ANEXOS**

Anexo 1. Matriz de consistencia

Problemas	Objetivos	Hipótesis	Variables	Dimensiones	Indicadores	Metodología
<p>Problema general:</p> <p>¿Cuál es la reciprocidad entre compromiso organizacional y motivación laboral en los colaboradores de una empresa agroindustrial azucarera, Pomalca 2022?</p>	<p>Objetivo general:</p>	<p>Hipótesis general:</p>	<p>X (Independiente)</p> <p>Compromiso organizacional</p>	<p>Compromiso afectivo</p>	<p>*Efecto de pertenencia a causa del ambiente de trabajo.</p> <p>*Vínculo afectivo con la organización.</p> <p>*Solidaridad con las dificultades de la organización.</p>	<p>Método, Tipo, nivel y diseño.</p> <p>El enfoque de investigación es cuantitativo</p> <p>El tipo básico.</p> <p>El nivel de investigación es correlacional.</p> <p>El diseño no experimental y corte transversal</p> <p>Población y muestra está conformada por los colaboradores de una empresa agroindustrial azucarera, Pomalca 2022.</p> <p>La muestra está</p>
	<p>Determinar la reciprocidad entre el compromiso organizacional y la motivación laboral en los colaboradores de una empresa agroindustrial azucarera, Pomalca 2022</p>	<p>Existe reciprocidad entre el compromiso organizacional y la motivación laboral en los colaboradores de una empresa agroindustrial azucarera, Pomalca 2022.</p>		<p>Compromiso de continuación</p>	<p>*Efecto de pertenencia a causa del ambiente de trabajo.</p> <p>*Vínculo afectivo con la organización.</p> <p>*Solidaridad con las dificultades de la organización.</p>	

				Compromiso normativo	<p>*Sentimiento de deber de pertenencia en la organización.</p> <p>*Sentimiento de compensación a la organización por los beneficios recibidos.</p> <p>*Sentimiento de correspondencia a la organización</p>	<p>conformada por 305 colaboradores, la muestra se definió aplicando el método probabilístico.</p> <p>Técnicas e instrumentos.</p> <p>Las técnicas que se utilizarán son: Entrevista; la observación y el</p>
<p>Problemas específicos:</p> <p>*¿Cuál es la reciprocidad entre el compromiso afectivo y la motivación laboral en los colaboradores de una empresa</p>	<p>Objetivos específicos:</p> <p>Determinar la reciprocidad entre el compromiso afectivo y la motivación laboral en los colaboradores</p>	<p>Hipótesis específicas:</p> <p>Existe reciprocidad entre el compromiso afectivo y la motivación laboral en los colaboradores de una empresa</p>	<p>Y (Dependiente)</p> <p>Motivación laboral</p>	Motivación de logro	<p>*Reconocimiento personal.</p> <p>*Retroalimentación.</p> <p>*Retos.</p> <p>*Reconocimiento laboral.</p> <p>*Buen equipo de trabajo.</p>	<p>Análisis documental.</p> <p>Los instrumentos para la recolección de datos serán básicamente los cuestionarios que serán procesadas en SPSS y MS Excel.</p>
				Motivación de afiliación	*Relaciones.	

<p>agroindustrial azucarera, Pomalca 2022? ¿Cuál es la reciprocidad entre el compromiso de continuidad y la motivación laboral en los colaboradores de una empresa agroindustrial azucarera, Pomalca 2022?</p>	<p>de una empresa agroindustrial azucarera, Pomalca 2022. Determinar la reciprocidad entre el compromiso de continuidad y la motivación laboral en los colaboradores de una empresa</p>	<p>agroindustrial azucarera, Pomalca 2022. Existe reciprocidad entre el compromiso de continuidad y la motivación laboral en los colaboradores de una empresa</p>		<p>Motivación de competencia</p>	<p>*Reconocimiento del otro. *Innovación. *Dedicación. *Satisfacción.</p>	
<p>¿Cuál es la reciprocidad entre el compromiso normativo y la motivación laboral en los colaboradores de una empresa agroindustrial azucarera, Pomalca 2022?</p>	<p>de una empresa agroindustrial azucarera, Pomalca 2022. Determinar la reciprocidad entre el compromiso normativo y la motivación laboral en los</p>	<p>agroindustrial azucarera, Pomalca 2022. Existe reciprocidad entre el compromiso normativo y la motivación laboral en los colaboradores de una empresa agroindustrial</p>	<p>Z (Interviniente)</p>	<p>Una empresa agroindustrial azucarera, Pomalca 2022.</p>		

	colaboradores de una empresa agroindustrial azucarera, Pomalca 2022. Elaborar propuesta para mejorar el compromiso y la motivación en los colaboradores de una empresa agroindustrial azucarera, Pomalca 2022.	azucarera, Pomalca 2022.		
--	--	--------------------------	--	--

*Nota.* Fuente: Elaboración propia

Anexo 2. Matriz de operacionalización

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala	
Compromiso organizacional	Es un estado en el cual el sujeto se identifica con la organización, con sus metas y deseos, para mantenerse en ella. (García et al., 2012, p. 27).	La primera variable compromiso organizacional se ha definido mediante una encuesta que consta de 18 preguntas, la cual será valorado mediante la escala de medición de ordinal, para las siguientes dimensiones, afectivo, de continuidad y normativo, que fueron de ayuda para fomentar la encuesta del cual se cargaron las respuestas al programa SPSS para su exploración.	Compromiso afectivo	*Efecto de pertenencia a causa del ambiente de trabajo. *Vínculo afectivo con la organización. Solidaridad con las dificultades de la organización.	1 al 5	Ordinal	
			Compromiso de continuidad	*Apuro para conseguir un nuevo trabajo. *Necesidad de tener una fuente de ingreso seguro. *Consecuencias de renunciar a la organización.	6 al 11		Consiste en un conjunto de ítems presentados en forma de afirmaciones o juicios, ante los cuales se pide la reacción de los sujetos a los que se les aplica. Se utilizó la siguiente escala: Totalmente de acuerdo (5). De acuerdo (4). Ni de acuerdo ni en desacuerdo (3). En desacuerdo (2). Totalmente en desacuerdo (1).
			Compromiso normativo	*Sentimiento de deber de pertenencia en la organización. *Sentimiento de compensación a la	12 al 18		

				organización por los beneficios recibidos. *Sentimiento de correspondencia a la organización.		
Motivación laboral	Es la suma de esfuerzos que una persona invierte para alcanzar una meta o realizar una tarea. De aquí su importancia, ya que su diagnóstico revela todas aquellas variables que dificultan el logro de metas de una actividad y, así también esta información es útil para el mejoramiento del desempeño de las personas, lo que lleva a	La segunda variable de motivación laboral se ha determinado mediante una encuesta que consta de 14 preguntas, la cual será evaluado mediante la escala de medición de ordinal, para las siguientes dimensiones, motivación de logro, de afiliación, competencia y poder; que fueron de ayuda para fomentar la encuesta del cual se llevaron	Motivación de logro	*Reconocimiento personal. *Retroalimentación. *Desafíos. *Reconocimiento laboral. *Buen equipo de trabajo.	1 al 5	
			Motivación de afiliación	*Relaciones.	6 al 7	
			Motivación de competencia	*Reconocimiento del otro. *Innovación. *Dedicación. *Satisfacción.	8 al 11	
			Motivación de poder	*Oportunidad. *Influencia. *Control de otros.	12 al 14	

	aumentar el compromiso de ambas partes y, contribuir a mejorar el clima organizacional. (Montserrat et al., 2007, p. 26).	las respuestas al programa SPSS para su análisis.				
--	---	---	--	--	--	--

*Nota.* Fuente: Elaboración propia.

### Anexo 3. Técnica de recolección de datos

Edad: ..... Estado civil: ..... Estudios:.....  
 Condición laboral: ..... Nombrado: ..... Contratado: .....  
 Tiempo de servicios: ..... Años. Sexo: .....  
 Cargo que desempeña: .....

Enunciados para la variable Compromiso Organizacional	1	2	3	4	5
	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
1. ¿Sería muy factible si trabajara toda mi vida laboral en esta empresa?					
2. ¿Realmente tomo los conflictos internos y externos de la empresa de manera personal?					
3. ¿Esta empresa tiene un alto grado de significancia para mí?					
4. ¿Tomo a la empresa como mi segundo hogar?					
5. ¿Poseo un fuerte lazo de pertenencia hacia esta empresa?					
6. ¿Consideraría trabajar en otro lado, si no hubiera invertido tanto de mi en esta empresa?					
7. ¿Si decidiera renunciar a la empresa en este momento, sería más de necesidad que de deseo?					
8. ¿Permanecer en esta empresa actualmente, sería más de necesidad que de deseo?					
9. ¿Si decidiera renunciar a esta empresa, pensaría que habría muy pocas alternativas laborales para mí?					
10. ¿La escasez de alternativas labores es una de las consecuencias importantes de no renunciar a esta empresa?					
11. ¿Si permanezco en esta empresa, es porque en otra empresa no tendría los mismos beneficios?					
12. ¿Creo que no estaría bien dejar esta empresa, aunque sería beneficioso el cambio?					
13. ¿Si en este momento renunciara a la empresa, me sentiría culpable?					
14. ¿Merece mi lealtad, esta empresa?					
15. ¿Me siento en obligación de permanecer laborando en esta empresa?					
16. ¿No renunciaría a esta empresa en este momento porque me siento comprometido con la gente dentro de ella?					
17. ¿Le debo mucho a esta empresa?					

18. ¿Estar cambiando de empresa a empresa constantemente no me parece ético?					
--	--	--	--	--	--

Enunciados para la variable Motivación Laboral	1	2	3	4	5
	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
1. ¿Se siente reconocido usted por la jefatura de la empresa?					
2. ¿Recibe feedback o retroalimentación sobre los frutos obtenidos de su trabajo?					
3. ¿Asume difíciles retos que nadie más asume?					
4. ¿Es importante para usted el reconocimiento de su buen desempeño laboral?					
5. ¿Tiene buenos compañeros que le permitan un buen desempeño laboral?					
6. ¿Cuándo realiza una actividad le es indiferente recibir instrucciones de su jefe o de algún compañero de la empresa?					
7. ¿Es importante para usted relacionarse con colegas de la empresa?					
8. ¿Sus colegas de la empresa hacen su trabajo igual o mejor usted?					
9. ¿Es innovador usted en su trabajo?					
10. ¿Permanece más horas de lo normal después de trabajo para perfeccionar su técnica de trabajo?					
11. ¿Le agrada un trabajo que no alcanza el grado de perfección requerido?					
12. ¿Si la empresa le propusiera un mejor puesto laboral, pero sacrificando sus condiciones actuales, aceptaría?					
13. ¿Influenciaría en las personas de la empresa si tuviera un cargo importante dentro de ella?					
14. ¿Le agradaría tener un alto puesto para influenciar en las personas de la empresa?					

*Fuente: Elaboración propia*

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

N°	DIMENSIONES / items	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		-Sugerencias
		SI	No	SI	No	SI	No	
<b>DIMENSION 1: COMPROMISO AFECTIVO</b>								
1	¿Sería muy fácil si trabajara toda mi vida laboral en esta empresa?	X		X		X		
2	¿Realmente como los conflictos internos y externos de la empresa de manera personal?	X		X		X		
3	¿Esta empresa tiene un alto grado de significancia para mí?	X		X		X		
4	¿Tomo a la empresa como mi segundo hogar?	X		X		X		
5	¿Poseo un fuerte lazo de pertenencia hacia esta empresa?	X		X		X		
<b>DIMENSION 2: COMPROMISO DE CONTINUIDAD</b>								
6	¿Consideraría trabajar en otro lado, si no hubiera invertido tanto de mí en esta empresa?	SI	No	SI	No	SI	No	
7	¿Si decidiera renunciar a la empresa en este momento, sería más de necesidad que de deseo?	X		X		X		
8	¿Permanecer en esta empresa actualmente, sería más de necesidad que de deseo?	X		X		X		
9	¿Si decidiera renunciar a esta empresa, pensaría que habría muy pocas alternativas laborales para mí?	X		X		X		
10	¿La escasez de alternativas laborales es una de las consecuencias importantes de no renunciar a esta empresa?	X		X		X		
<b>DIMENSION 3: COMPROMISO NORMATIVO</b>								
11	¿Si permanezco en esta empresa, es porque en otra empresa no tendría los mismos beneficios?	SI	No	SI	No	SI	No	
12	¿Creo que no estaría bien dejar esta empresa, aunque sería beneficioso el cambio?	X		X		X		
13	¿Si en este momento renunciara a la empresa, me sentiría culpable?	X		X		X		
14	¿Merece mi lealtad, esta empresa?	X		X		X		
15	¿Me siento en obligación de permanecer laborando en esta empresa?	X		X		X		
16	¿No renunciara a esta empresa en este momento porque me siento comprometido con la gente dentro de ella?	X		X		X		
17	¿Le debo mucho a esta empresa?	X		X		X		
18	¿Está cambiando de empresa a empresa constantemente no me parece ético?	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): \_\_\_\_\_

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

Apellidos y nombres del juez validador: **Dr/ Mg. Gianmarco Ñañez Cortez**   DNI: 48065644  
Especialidad del validador: **Administración de Negocios - MBA**

17 de mayo del 2022

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

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

*Gianmarco Ñañez Cortez*  
**INGENIERO COMERCIAL**  
REG. CIP. 211859

Firma del Experto Informante.

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE MOTIVACION LABORAL**

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
1	<b>DIMENSION 1: MOTIVACION DEL LOGRO</b> ¿Se siente reconocido usted por la jefatura de la empresa?	X		X		X		
2	¿Recibe feedback o retroalimentación sobre los frutos obtenidos de su trabajo?	X		X		X		
3	¿Asume difíciles retos que nadie más asume?	X		X		X		
4	¿Es importante para usted el reconocimiento de su buen desempeño laboral?	X		X		X		
5	¿Tiene buenos compañeros que le permitan un buen desempeño laboral?	X		X		X		
6	<b>DIMENSION 2: MOTIVACION DE AFLIACION</b> ¿Cuándo realiza una actividad le es indiferente recibir instrucciones de su jefe o de algún compañero de la empresa?	SI	No	SI	No	SI	No	
7	¿Es importante para usted relacionarse con colegas de la empresa?	X		X		X		
8	<b>DIMENSION 3: MOTIVACION DE PODER</b> ¿Sus colegas de la empresa hacen su trabajo igual o mejor usted?	X		X		X		
9	¿Es innovador usted en su trabajo?	X		X		X		
10	¿Permanece más horas de lo normal después de trabajo para perfeccionar su técnica de trabajo?	X		X		X		
11	¿Le agrada un trabajo que no alcanza el grado de perfección requerido?	SI	No	SI	No	SI	No	
12	<b>DIMENSION 4: MOTIVACION DE COMPETENCIA</b> ¿Si la empresa le propusiera un mejor puesto laboral, pero sacrificando sus condiciones actuales, aceptaría?	X		X		X		
13	¿Influenciaría en las personas de la empresa si tuviera un cargo importante dentro de ella?	X		X		X		
14	¿Le agradaría tener un alto puesto para influenciar en las personas de la empresa?	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): \_\_\_\_\_

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg. Gianmarco Ñañez Cortez   DNI: 48065644

Especialidad del validador: Administración de Negocios - MBA

17 de mayo del 2022

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

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

*Gianmarco Ñañez Cortez*  
INGENIERO COMERCIAL  
C.R.E.G. CIP. 211859

Firma del Experto Informante.

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

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		SI	No	SI	No	SI	No	
<b>DIMENSIÓN 1: COMPROMISO AFECTIVO</b>								
1	¿Sería muy factible si trabajara toda mi vida laboral en esta empresa?	X		X		X		
2	¿Realmente tomo los conflictos internos y externos de la empresa de manera personal?	X		X		X		
3	¿Esta empresa tiene un alto grado de significancia para mí?	X		X		X		
4	¿Torno a la empresa como mi segundo hogar?	X		X		X		
5	¿Poseo un fuerte lazo de pertenencia hacia esta empresa?	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN 2: COMPROMISO DE CONTINUIDAD</b>								
6	¿Consideraría trabajar en otro lado, si no hubiera invertido tanto de mí en esta empresa?	SI	No	SI	No	SI	No	
7	¿Si decidiera renunciar a la empresa en este momento, sería más de necesidad que de deseo?	X		X		X		
8	¿Permanecer en esta empresa actualmente, sería más de necesidad que de deseo?	X		X		X		
9	¿Si decidiera renunciar a esta empresa, pensaría que habría muy pocas alternativas laborales para mí?	X		X		X		
10	¿La escasez de alternativas labores es una de las consecuencias importantes de no renunciar a esta empresa?	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN 3: COMPROMISO NORMATIVO</b>								
11	¿Si permanezco en esta empresa, es porque en otra empresa no tendría los mismos beneficios?	SI	No	SI	No	SI	No	
12	¿Creo que no estaría bien dejar esta empresa, aunque sería beneficioso el cambio?	X		X		X		
13	¿Si en este momento renunciara a la empresa, me sentiría culpable?	X		X		X		
14	¿Merece mi lealtad, esta empresa?	X		X		X		
15	¿Me siento en obligación de permanecer laborando en esta empresa?	X		X		X		
16	¿No renunciara a esta empresa en este momento porque me siento comprometido con la gente dentro de ella?	X		X		X		
17	¿Le debo mucho a esta empresa?	X		X		X		
18	¿Estar cambiando de empresa constantemente no me parece ético?	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): \_\_\_\_\_

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

Apellidos y nombres del juez validador: **Dr/ Mg: Econ. Juanita del Rosario Vásquez Díaz**      DNI: 42853422

Especialidad del validador: **Maestría en en Administración Estratégica de Empresas**

17 de Mayo del 2022

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

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



-----  
**Firma del Experto Informante.**

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE MOTIVACION LABORAL**

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>DIMENSION 1: MOTIVACION DEL LOGRO</b>								
1	¿Se siente reconocido usted por la jefatura de la empresa?	X		X		X		
2	¿Recibe feedback o retroalimentación sobre los frutos obtenidos de su trabajo?	X		X		X		
3	¿Asume difíciles retos que nadie más asume?	X		X		X		
4	¿Es importante para usted el reconocimiento de su buen desempeño laboral?	X		X		X		
5	¿Tiene buenos compañeros que le permitan un buen desempeño laboral?	X		X		X		
<b>DIMENSION 2: MOTIVACION DE AFLIACION</b>								
6	¿Cuándo realiza una actividad le es indiferente recibir instrucciones de su jefe o de algún compañero de la empresa?	Si	No	Si	No	Si	No	
		X		X		X		
7	¿Es importante para usted relacionarse con colegas de la empresa?	X		X		X		
<b>DIMENSION 3: MOTIVACION DE PODER</b>								
8	¿Sus colegas de la empresa hacen su trabajo igual o mejor usted?	X		X		X		
9	¿Es innovador usted en su trabajo?	X		X		X		
10	¿Permanece más horas de lo normal después de trabajo para perfeccionar su técnica de trabajo?	X		X		X		
11	¿Le agrada un trabajo que no alcanza el grado de perfección requerido?	Si	No	Si	No	Si	No	
		X		X		X		
<b>DIMENSION 4: MOTIVACION DE COMPETENCIA</b>								
12	¿Si la empresa le propusiera un mejor puesto laboral, pero sacrificando sus condiciones actuales, aceptaría?	X		X		X		
13	¿Influenciaría en las personas de la empresa si tuviera un cargo importante dentro de ella?	X		X		X		
14	¿Le agrada tener un alto puesto para influenciar en las personas de la empresa?	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): \_\_\_\_\_

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

Apellidos y nombres del juez validador. **Dr/ Mg: Mg. Econ. Juanita del Rosario Vásquez Díaz**    **DNI: 42853422**

17 de Mayo del 2022

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

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



-----  
**Firma del Experto Informante.**

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

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias	
		SI	No	SI	No	SI	No		
<b>DIMENSION 1: COMPROMISO AFECTIVO</b>									
1	¿Sería muy factible si trabajara toda mi vida laboral en esta empresa?	X		X		X			
2	¿Realmente tomo los conflictos internos y externos de la empresa de manera personal?	X		X		X			
3	¿Esta empresa tiene un alto grado de significancia para mí?	X		X		X			
4	¿Tomo a la empresa como mi segundo hogar?	X		X		X			
5	¿Poseo un fuerte lazo de pertenencia hacia esta empresa?	X		X		X			
<b>DIMENSION 2: COMPROMISO DE CONTINUIDAD</b>									
6	¿Consideraría trabajar en otro lado, si no hubiera invertido tanto de mí en esta empresa?	X		X		X			
7	¿Si decidiera renunciar a la empresa en este momento, sería más de necesidad que de deseo?	X		X		X			
8	¿Permanecer en esta empresa actualmente, sería más de necesidad que de deseo?	X		X		X			
9	¿Si decidiera renunciar a esta empresa, pensaría que habría muy pocas alternativas laborales para mí?	X		X		X			
10	¿La escasez de alternativas labores es una de las consecuencias importantes de no renunciar a esta empresa?	X		X		X			
<b>DIMENSION 3: COMPROMISO NORMATIVO</b>									
11	¿Si permanezco en esta empresa, es porque en otra empresa no tendría los mismos beneficios?	X		X		X			
12	¿Creo que no estaría bien dejar esta empresa, aunque sería beneficioso el cambio?	X		X		X			
13	¿Si en este momento renunciara a la empresa, me sentiría culpable?	X		X		X			
14	¿Merece mi lealtad, esta empresa?	X		X		X			
15	¿Me siento en obligación de permanecer laborando en esta empresa?	X		X		X			
16	¿No renunciaría a esta empresa en este momento porque me siento comprometido con la gente dentro de ella?	X		X		X			
17	¿Le debo mucho a esta empresa?	X		X		X			
18	¿Estoy cambiando de empresa constantemente no me parece ético?	X		X		X			

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

Apellidos y nombres del juez validador: **Dr/ Mg/ Campos Atahuaman Lidia Pilar**      DNI: 41636907

Especialidad del validador: **Finanzas y derecho corporativo**

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

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

22 de mayo del 2022



-----  
Firma del Experto Informante.

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE MOTIVACION LABORAL**

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>DIMENSION 1: MOTIVACION DEL LOGRO</b>								
1	¿Se siente reconocido usted por la jefatura de la empresa?	X		X		X		
2	¿Recibe feedback o retroalimentación sobre los frutos obtenidos de su trabajo?	X		X		X		
3	¿Asume difíciles retos que nadie más asume?	X		X		X		
4	¿Es importante para usted el reconocimiento de su buen desempeño laboral?	X		X		X		
5	¿Tiene buenos compañeros que le permitan un buen desempeño laboral?	X		X		X		
<b>DIMENSION 2: MOTIVACION DE AFLIACION</b>								
6	¿Cuándo realiza una actividad le es indiferente recibir instrucciones de su jefe o de algún compañero de la empresa?	X		X		X		
7	¿Es importante para usted relacionarse con colegas de la empresa?	X		X		X		
<b>DIMENSION 3: MOTIVACION DE PODER</b>								
8	¿Sus colegas de la empresa hacen su trabajo igual o mejor usted?	X		X		X		
9	¿Es innovador usted en su trabajo?	X		X		X		
10	¿Permanece más horas de lo normal después de trabajo para perfeccionar su técnica de trabajo?	X		X		X		
11	¿Le agrada un trabajo que no alcanza el grado de perfección requerido?	Si	No	Si	No	Si	No	
<b>DIMENSION 4: MOTIVACION DE COMPETENCIA</b>								
12	¿Si la empresa le propusiera un mejor puesto laboral, pero sacrificando sus condiciones actuales, aceptaría?	X		X		X		
13	¿Influenciaría en las personas de la empresa si tuviera un cargo importante dentro de ella?	X		X		X		
14	¿Le agradaría tener un alto puesto para influenciar en las personas de la empresa?	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): \_\_\_\_\_

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

Apellidos y nombres del juez validador: **Dr/ Mg: Campos Atahuaman Lidia Pilar**    DNI: 41636907

Especialidad del validador: **Finanzas y derecho corporativo**

22 de mayo del 2022

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

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



-----  
Firma del Experto Informante.

## Anexo 5. Resultados de frecuencias por preguntas

Tabla de frecuencias y porcentuales de la variable compromiso organizacional

	Totalmente de acuerdo (5)	%	De acuerdo (4)	%	Ni de acuerdo ni en desacuerdo (3)	%	En desacuerdo (2)	%	Totalmente en desacuerdo (1)	%
I1	122	6.4%	118	5.8%	53	7.0%	11	1.9%	0	0.0%
I2	90	4.7%	89	5.9%	70	9.2%	30	5.3%	25	12.1%
I3	130	6.9%	127	8.4%	48	6.3%	0	0.0%	0	0.0%
I4	101	5.3%	163	10.8%	29	3.8%	8	1.4%	3	1.5%
I5	136	7.2%	140	9.3%	21	2.8%	6	1.1%	2	1.0%
I6	69	3.6%	77	5.1%	53	7.0%	93	16.3%	11	5.3%
I7	115	6.1%	84	5.6%	36	4.7%	67	11.7%	0	0.0%
I8	92	4.9%	104	6.9%	47	6.2%	51	8.9%	11	5.3%
I9	86	4.5%	155	10.3%	41	5.4%	10	1.8%	13	6.3%
I10	107	5.6%	140	9.3%	27	3.6%	15	2.6%	16	7.8%
I11	114	6.0%	142	9.4%	36	4.7%	4	0.7%	9	4.4%
I12	90	4.7%	81	5.4%	53	7.0%	58	10.2%	22	10.7%
I13	102	5.4%	83	5.5%	52	6.9%	42	7.4%	25	12.1%
I14	122	6.4%	163	10.8%	18	2.4%	2	0.4%	0	0.0%
I15	104	5.5%	94	6.3%	48	6.3%	46	8.1%	12	5.8%
I16	96	5.1%	76	5.1%	32	4.2%	77	13.5%	24	11.7%
I17	117	6.2%	121	8.0%	36	4.7%	26	4.6%	3	1.5%
I18	103	5.4%	87	5.8%	59	7.8%	25	4.4%	30	14.6%

Tabla de frecuencias y porcentuales de la variable motivación

	Totalmente de acuerdo (5)	%	De acuerdo (4)	%	Ni de acuerdo ni en desacuerdo (3)	%	En desacuerdo (2)	%	Totalmente en desacuerdo (1)	%
I1	7	1.2%	259	17.2%	19	4.2%	19	1.1%	0	0.0%
I2	54	9.6%	71	4.7%	2	0.4%	179	10.3%	0	0.0%
I3	54	9.6%	78	5.2%	14	3.1%	158	9.1%	0	0.0%
I4	7	1.2%	259	17.2%	19	4.2%	19	1.1%	0	0.0%
I5	53	9.4%	73	4.9%	1	0.2%	177	10.1%	0	0.0%
I6	65	11.6%	98	6.5%	1	0.2%	141	8.1%	0	0.0%
I7	54	9.6%	71	4.7%	2	0.4%	179	10.3%	0	0.0%
I8	38	6.8%	144	9.6%	0	0.0%	122	7.0%	0	0.0%
I9	38	6.8%	48	3.2%	101	22.5%	117	6.7%	0	0.0%
I10	40	7.1%	52	3.5%	71	15.8%	140	8.0%	0	0.0%
I11	44	7.8%	119	7.9%	12	2.7%	129	7.4%	0	0.0%
I12	36	6.4%	48	3.2%	97	21.6%	123	7.0%	0	0.0%
I13	40	7.1%	138	9.2%	1	0.2%	125	7.2%	0	0.0%
I14	31	5.5%	46	3.1%	109	24.3%	117	6.7%	0	0.0%

## Anexo 6. Presupuesto de elaboración de investigación

<b>Clasificador de gasto</b>	<b>Descripción</b>	<b>Unidad de Medida</b>	<b>Cantidad</b>	<b>Precio unitario</b>	<b>Total</b>
<b>BIENES</b>					
	Papel Bond	Millar	0.5	15.00	7.50
	Archivador	Unidad	2	14.50	29.00
	Lapiceros	Unidad	6	0.50	3.00
	Borrador	Unidad	3	0.50	1.50
	Regla	Unidad	2	1.50	3.00
	Cuaderno	Unidad	2	8.50	17.00
<b>SERVICIOS</b>					
	Internet	Horas	80	1.00	80.00
	Impresiones	Unidad	305	0.20	61.00
	Asesoramiento	Unidad	1	250.00	250.00
	Capacitaciones	Total	3	50.00	150.00
	luz	KW/h	116	0.7080	82.13
	Pasajes	Unidad	6	2.00	12.00
	Gastos representativos	Unidad	15	8.00	120.00
<b>TOTAL</b>					<b>816.13</b>

*Nota.* La tabla muestra partidas de gastos incurridos en la investigación.  
Fuente: Elaboración propia





Anexo 8. Determinación de la muestra para la recolección de datos.

$$n = \frac{k^2 Npq}{e^2(N - 1) + k^2pq}$$

N: Es el total de colaboradores que pertenece a mi población de estudio, este es igual a 1492 colaboradores que pertenecen al área de campo.

K: Es el valor de confianza, este es igual a 1.96 dentro de una distribución normal del 95%.

P: es el número de colaboradores que poseen las mismas características de estudio, este es igual a 0.5.

Q: es el número de colaboradores que no poseen las mismas características de estudio, este es igual a 0.5.

E: es el error esperado, este es igual a 1-p

Reemplazando los datos, se obtuvo el siguiente resultado:

$$n = \frac{1.96^2 \times 1493 \times 0.5 \times 0.5}{0.05^2 \times (1493 - 1) + 1.96^2 \times 0.5 \times 0.5}$$

$$n = 305$$

Siendo n el valor obtenido para la muestra de análisis, este es igual a 305 colaboradores a analizar.

## Anexo 9. Instrumentos de valides de las variables

### *Del instrumento que mide la valides de V 1 y V2*

		N	%
Casos	Válido	305	100,0
	Excluido	0	,0
	Total	305	100,0

*Nota.* La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento. Fuente.

Elaboración propia

### *Estadísticas de fiabilidad de V1*

Alfa de Cronbach	N de elementos
,872	18

*Nota.* Fuente: Elaboración propia

### *Estadísticas de fiabilidad de V2*

Alfa de Cronbach	N de elementos
,955	14

*Nota.* Alfa de Cronbach presenta significancia muy alta.

### *Prueba de normalidad de las variables*

	Kolmogorov - Smirnov <sup>a</sup>		
	Estadístico	gl	Sig.
C. Organizacional	,120	305	,000
M. Laboral	,249	305	,000

*Nota.* La normalidad es significante, ya que es menor a p 0.05.

### Escalas de medición de Spearman

Rango	Criterio
0 a 0.25	Escasa o nula
0.26 a 0.50	Débil
0.51 a 0.75	Entre moderada y fuerte
0.76 a 1	Entre fuerte y perfecta

*Nota.* Escalas de medición de Spearman adapto de Martínez et al., 2009, p. 6.

Prueba factorial de la variable 1

Prueba de KMO y Bartlett		
Medida Kaiser-Meyer-Olkin de adecuación de muestreo		,898
Prueba de esfericidad de Bartlett	Aprox. Chi-cuadrado	2127,808
	gl	153
	Sig.	,000

Varianza total explicada

Factor	Autovalores iniciales			Sumas de cargas al cuadrado de la extracción		
	Total	% de varianza	% acumulado	Total	% de varianza	% acumulado
1	6,412	35,622	35,622	5,867	32,595	32,595
2	1,505	8,363	43,986	,830	4,614	37,209
3	1,183	6,570	50,555	,793	4,407	41,616
4	1,064	5,909	56,464	,424	2,354	43,970
5	,990	5,501	61,965			
6	,917	5,097	67,063			
7	,875	4,861	71,923			
8	,724	4,020	75,943			
9	,663	3,684	79,627			
10	,623	3,463	83,091			
11	,542	3,012	86,103			
12	,511	2,839	88,942			
13	,454	2,525	91,466			
14	,398	2,211	93,678			
15	,381	2,114	95,792			
16	,336	1,865	97,657			
17	,260	1,446	99,103			
18	,161	,897	100,000			

Nota. Método de extracción: Máxima verosimilitud

## Matriz de factor rotado de la variable 1

	Factor			
	1	2	3	4
¿No renunciaría a esta empresa en este momento porque me siento comprometido con la gente dentro de ella?	,795	,274	,356	,139
¿Si en este momento renunciara a la empresa, me sentiría culpable?	,714	,310	,384	,029
¿Creo que no estaría bien dejar esta empresa, aunque sería beneficioso el cambio?	,663	,283	,360	,241
¿Estar cambiando de empresa a empresa constantemente no me parece ético?	,559	,236	,332	,436
¿Realmente tomo los conflictos internos y externos de la empresa de manera personal?	,551	,326	,020	,188
¿Me siento en obligación de permanecer laborando en esta empresa?	,515	,381	,107	,158
¿Si decidiera renunciar a la empresa en este momento, sería más de necesidad que de deseo?	-,192	,084	-,043	-,057
¿Esta empresa tiene un alto grado de significancia para mí?	,091	,659	,033	,106
¿Tomo a la empresa como mi segundo hogar?	,162	,439	,155	,056
¿Le debo mucho a esta empresa?	,085	,425	,334	,092
¿Merece mi lealtad, esta empresa?	,080	,401	-,097	,190
¿Permanecer en esta empresa actualmente, sería más de necesidad que de deseo?	,124	,397	,226	,047
¿La escasez de alternativas labores es una de las consecuencias importantes de no renunciar a esta empresa?	,211	-,073	,672	,097
¿Sería muy factible si trabajara toda mi vida laboral en esta empresa?	,199	,414	,565	,283
¿Si decidiera renunciar a esta empresa, pensaría que habría muy pocas alternativas laborales para mí?	,264	,192	,514	,200
¿Consideraría trabajar en otro lado, si no hubiera invertido tanto de mi en esta empresa?	,255	,126	,273	,193
¿Si permanezco en esta empresa, es porque en otra empresa no tendría los mismos beneficios?	,285	,091	,304	,520
¿Poseo un fuerte lazo de pertenencia hacia esta empresa?	,162	,264	,151	,498

Método de extracción: máxima verosimilitud.

Método de rotación: Varimax con normalización Kaiser

a. La rotación ha convergido en 7 iteraciones.

## Análisis factorial de la variable 2

Prueba de KMO y Bartlett			
Medida Kaiser-Meyer-Olkin de adecuación de muestreo			,954
Prueba de esfericidad de Bartlett	Aprox. Chi-cuadrado		4076,356
	gl		78
	Sig.		,000

## Varianza total explicada

Factor	Autovalores iniciales			Sumas de cargas al cuadrado de la rotación		
	Total	% de varianza	% acumulado	Total	% de varianza	% acumulado
1	8,031	61,780	61,780	7,654	58,874	58,874
2	1,286	9,890	71,670	1,197	9,207	68,081
3	,736	5,662	77,332			
4	,461	3,548	80,880			
5	,431	3,315	84,195			
6	,415	3,192	87,387			
7	,355	2,735	90,121			
8	,345	2,654	92,776			
9	,321	2,470	95,245			
10	,305	2,347	97,593			
11	,226	1,736	99,328			
12	,078	,603	99,931			
13	,009	,069	100,000			

Método de extracción: máxima verosimilitud.

## Matriz de factor rotado de la variable 2

	Factor 1	2
¿Recibe feedback o retroalimentación sobre los frutos obtenidos de su trabajo?	,989	,131
¿Tiene buenos compañeros que le permitan un buen desempeño laboral?	,983	,134
¿Asume difíciles retos que nadie más asume?	,895	,014
¿Si la empresa le propusiera un mejor puesto laboral, pero sacrificando sus condiciones actuales, aceptaría?	,821	,071
¿Es innovador usted en su trabajo?	,818	,115
¿Le agrada un trabajo que no alcanza el grado de perfección requerido?	,785	,076
¿Le agradecería tener un alto puesto para influenciar en las personas de la empresa?	,781	,043
¿Cuándo realiza una actividad le es indiferente recibir instrucciones de su jefe o de algún compañero de la empresa?	,780	,115
¿Permanece más horas de lo normal después de trabajo para perfeccionar su técnica de trabajo?	,769	,023

---

¿Influenciaría en las personas de la empresa si tuviera un cargo importante dentro de ella?	,760	,141
¿Sus colegas de la empresa hacen su trabajo igual o mejor usted?	,746	,146
¿Se siente reconocido usted por la jefatura de la empresa?	-,012	,999
¿Es importante para usted el reconocimiento de su buen desempeño laboral?	,069	,287

---

Método de extracción: máxima verosimilitud.

Método de rotación: Varimax con normalización Kaiser.

a. La rotación ha convergido en 3 iteraciones.