



ESCUELA UNIVERSITARIA DE POSGRADO

COMPROMISO ORGANIZACIONAL Y SU INCIDENCIA EN LA MOTIVACIÓN
LABORAL EN LA EMPRESA PROFESSIONALS ON LINE SAC, LIMA 2023

**Línea de investigación:
Desarrollo empresarial**

Tesis para optar el Grado Académico de Doctor en Administración

Autor

Rodríguez Alegre, Lino Rolando

Asesor

Díaz Dumont, Jorge Rafael

ORCID: 0000-0003-0921-338X

Jurado

Gutiérrez Paucar, Félix Javier

Rojas García, José Domingo

Holgado Quispe Ana María

Lima - Perú

2025

COMPROMISO ORGANIZACIONAL Y SU INCIDENCIA EN LA MOTIVACIÓN LABORAL EN LA EMPRESA PROFESSIONALS ONLINE SAC, LIMA 2023

INFORME DE ORIGINALIDAD

27%	26%	3%	11%
INDICE DE SIMILITUD	FUENTES DE INTERNET	PUBLICACIONES	TRABAJS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	hdl.handle.net	Fuente de Internet	7%
2	repositorio.uss.edu.pe	Fuente de Internet	7%
3	1library.co	Fuente de Internet	3%
4	repositorio.ucv.edu.pe	Fuente de Internet	2%
5	Submitted to Universidad Cesar Vallejo	Trabajo del estudiante	1%
6	www.grafiati.com	Fuente de Internet	1%
7	www.researchgate.net	Fuente de Internet	1%
8	Submitted to Universidad del Norte, Colombia	Trabajo del estudiante	<1%



ESCUELA UNIVERSITARIA DE POSGRADO
COMPROMISO ORGANIZACIONAL Y SU INCIDENCIA EN LA MOTIVACIÓN
LABORAL EN LA EMPRESA PROFESSIONALS ON LINE SAC, LIMA 2023

Línea de Investigación:

Desarrollo Empresarial

Tesis para optar el Grado Académico de Doctor en Administración

Autor:

Rodríguez Alegre, Lino Rolando

Asesor:

Díaz Dumont, Jorge Rafael

ORCID: 0000-0003-0921-338X

Jurado

Gutiérrez Paucar, Félix Javier

Rojas García, José Domingo

Holgado Quispe Ana María

Lima – Perú

2025

ÍNDICE DE CONTENIDOS

RESUMEN	5
ABSTRACT.....	6
I INTRODUCCIÓN.....	8
1.1 Planteamiento del problema	9
1.2 Descripción del problema.....	11
1.3 Formulación del problema.....	12
1.3.1. Problema general	12
1.3.2. Problema específicos	12
1.4 Antecedentes.....	12
1.5 Justificación de la investigación	27
1.6 Limitaciones de la investigación	28
1.8 Hipótesis	28
II MARCO TEÓRICO	29
2.1 Marco conceptual	29
III MÉTODO	59
3.1 Tipo de investigación	59
3.2 Población y muestra	59
3.3 Operacionalización de variables	60
3.4 Instrumentos	62
3.5 Procedimientos	64
3.6 Análisis de datos.....	64
3.7 Consideraciones éticas.....	65
IV. RESULTADOS	66
V. DISCUSIÓN DE RESULTADOS	74
VI. CONCLUSIONES.....	77

VII. RECOMENDACIONES	78
VIII. REFERENCIAS.....	79
IX ANEXOS	84
Anexo A. Matriz de consistencia	84
Anexo B. Instrumento de medición	85
Anexo C. Validación de instrumentos	88
Anexo D. Coeficiente de Validez V (Aiken)	91
Anexo E. Confiabilidad de los instrumentos.....	92
Anexo E. Base de datos.....	94

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Comparación de dos modelos filosóficos “positivismo” y postpositivismo”.....	30
Tabla 2 Operacionalizando la variable compromiso organizacional.....	61
Tabla 3 Cambios en el trabajo de los empleados.....	62
Tabla 4 Esfuerzo organizacional del personal de Online Experts SAC, Lima, 2023	66
Tabla 5 Aspectos del compromiso organizacional de los empleados corporativos Experts Online SAC, Lima, 2023	66
Tabla 6 Motivación Laboral del Personal, Experts On Line SAC Lima, 2023	66
Tabla 7 Aspectos de la motivación laboral de los empleados de la empresa Online Expert SAC, Lima, 2023	67
Tabla 8 Compromiso Organizacional y Motivación de los Empleados Online Expert SAC, Lima, 2023	67
Tabla 9 Adaptación global del modelo (compromiso organizacional y motivación laboral)..	68
Tabla 10 Relevancia (compromiso organizacional y motivación laboral)	68
Tabla 11 Pseudocuadrado R (Compromiso organizacional y motivación laboral)	68
Tabla 12 Estimación de parámetros (compromiso organizacional y motivación laboral).....	69
Tabla 13 Relevancia global del modelo (compromiso organizacional y motivación intrínseca	70
Tabla 14 (intrínseca)	70
Tabla 15 Pseudo-Cuadrado R (Compromiso Organizacional y Motivación Intrínseca)	70
Tabla 16 Estimación de parámetros.....	71
Tabla 17 Adaptación global del modelo (compromiso organizacional y motivación extrínseca	71
Tabla 18 (externa)	72
Tabla 19 Pseudo R-cuadrado (compromiso organizacional y motivación extrínseca).....	72
Tabla 20 Estimación de parámetros.....	72

Tabla 21 Fiabilidad del instrumento de la variable independiente	92
Tabla 22 Fiabilidad del instrumento de la variable dependiente	93

RESUMEN

Objetivo: el objetivo general del estudio fue, establecer indicadores de compromiso organizacional para la motivación laboral del personal de la empresa Proffesionals On line SAC, Lima, 2023. **Método:** Este no es un experimento ya que el único propósito es estudiar modelos que expliquen los fenómenos de gestión involucrados en el estudio. (variable) para ser expuesto horizontalmente sin obstrucción. La población de este estudio está compuesta por 34 empleados de la empresa en estudio. La muestra está formada por 34 empleados de la empresa de investigación. **Resultados:** como resultados primordiales, se cuenta que el análisis de los resultados muestra que, entre los empleados encuestados sobre su compromiso con su organización, la mayor proporción (41,2%) respondió que su compromiso con la organización era medio, seguido por alto (29,4%) y bajo (29,4%). Además, el coeficiente de Nagarkerke. Arroja un 52,7% de la variación en el nivel de motivación laboral es explicado por el nivel de compromiso organizacional. **Conclusiones:** Según el personal de Proffesionals Online SAC, el compromiso organizacional tiene un impacto significativo en la motivación laboral. Esto significa que el 52,7% de la variación en los niveles de motivación laboral se explica por el nivel de compromiso organizacional. En general, se recomienda medir la motivación laboral de forma longitudinal como un fenómeno influenciado por un conjunto de variables gerenciales, como el compromiso organizacional como en este estudio. Este diagnóstico te permite tomar una serie de decisiones que benefician tu motivación laboral tanto interna como externamente.

Palabra clave: Compromiso organizacional, motivación, intrínseco y extrínseco.

ABSTRACT

Objective: the overall objective of the study was, to establish organizational commitment indicators for job motivation of staff of the company Professionals On line SAC, Lima, 2023.

Method: This is not an experiment as the only purpose is to study models explaining management phenomena involved in the study. (variable) to be exposed horizontally without obstruction. The population of this study is composed of 34 employees of the company under study. The sample consists of 34 employees of the research company. **Results:** as prime results, it is stated that the analysis of the results shows that, among the employees surveyed about their commitment to their organization, the highest proportion (41.2%) responded that their commitment to the organization was medium, followed by high (29.4%) and low (29.4%). In addition, the coefficient of Nagarkerke. Throws a 52.7% of the variation in the level of work motivation is explained by the level of organizational commitment. **Conclusions:** According to the staff of Professionals Online SAC, organizational commitment has a significant impact on work motivation. This means that 52.7% of the variation in the levels of work motivation is explained by the level of organizational commitment. In general, it is recommended to measure work motivation longitudinally as a phenomenon influenced by a set of managerial variables, such as organizational commitment as in this study. This diagnosis allows you to make a series of decisions that benefit your work motivation both internally and externally.

Keyword: Organizational commitment, motivation, intrinsic and extrinsic.

RESUMO

Objetivo: o objetivo geral do estudo foi estabelecer indicadores de comprometimento organizacional para a motivação no trabalho dos funcionários da empresa Proffessionals On line SAC, Lima, 2023. **Método:** Este não é um experimento, pois o único propósito é estudar modelos que explicam os fenômenos de gestão envolvidos no estudo. (variável) a ser exposta horizontalmente sem obstrução. A população deste estudo é composta por 34 funcionários da empresa em estudo. A amostra é composta por 34 funcionários da empresa pesquisada. **Resultados:** como resultados principais, afirma-se que a análise dos resultados mostra que, entre os funcionários pesquisados sobre seu comprometimento com a organização, a maior proporção (41,2%) respondeu que seu comprometimento com a organização era médio, seguido por alto (29,4%) e baixo (29,4%). Além disso, o coeficiente de Nagarkerke. Lança um 52,7% da variação no nível de motivação no trabalho é explicada pelo nível de comprometimento organizacional. **Conclusões:** De acordo com a equipe do Proffessionals Online SAC, o comprometimento organizacional tem um impacto significativo na motivação no trabalho. Isso significa que 52,7% da variação nos níveis de motivação no trabalho é explicada pelo nível de comprometimento organizacional. Em geral, recomenda-se mensurar a motivação no trabalho longitudinalmente como um fenômeno influenciado por um conjunto de variáveis gerenciais, como o comprometimento organizacional, como neste estudo. Esse diagnóstico permite tomar uma série de decisões que beneficiam sua motivação no trabalho, tanto interna quanto externamente.

Palavras-chave: Comprometimento organizacional, motivação intrínseca e extrínseca.

I INTRODUCCIÓN

Las investigaciones en psicología organizacional han enfocado su interés en el estudio de diversos factores asociados al desempeño organizacional, el ambiente laboral, la cultura organizacional, el compromiso, la satisfacción laboral, el estrés laboral y la motivación.

Estos estudios han contribuido a enriquecer el conocimiento ofreciendo un mayor número de potenciales soluciones a las organizaciones que afrontan estos problemas. Sin embargo, es preciso recordar que las empresas tienen en las personas a sus miembros y estos poseen personalidades complejas y a la par diferentes. Por ello, los factores señalados afectan a cada individuo de modo diferente.

Así, la investigación de Robbins y Judge (2009) identificó en el compromiso y la motivación los factores más destacados asociados tanto con los trabajadores y el crecimiento corporativo constituyéndose en los más importantes pilares de las empresas.

La motivación laboral, el “motor que estimula a los trabajadores a satisfacer tanto sus necesidades, lograr objetivos y su crecimiento producto de su trabajo”, ha ocupado un lugar central en la psicología y es guiada por elementos tanto internos o externos que impulsan el comportamiento humano.

La motivación intrínseca se puede identificar como necesidades, percepciones y emociones; en tanto que la motivación extrínseca se expresa mediante eventos y motivaciones externas.

La motivación laboral, a menudo, se la asocia al compromiso organizacional. Se define como el férreo interés de seguir siendo parte de una entidad en particular (Meyer y Allen, 1997).

Este concepto, según Espinoza (2016), evidencia que con el aumento de la motivación mejora el comportamiento cooperativo. Por ello, se la asocia con el cumplimiento de las metas trazadas lo que refleja el compromiso con la organización.

De hecho, se puede proponer la hipótesis de que tanto la motivación laboral intrínseca o extrínseca están asociadas al compromiso de los colaboradores con la organización por su desempeño en los roles asignados. En las organizaciones se busca lograr que los gerentes y demás colaboradores comprendan que el mejor camino para progresar en la organización y lograr bienestar personal es mejorar el desempeño y la productividad. Por ello, es necesario que los mismos se sientan comprometidos con la empresa (Gibson et al., 1994).

Es pues de importancia que las organizaciones conozcan los aspectos psicosociales de sus empleados. En esa medida, el compromiso del empleado con la organización y su motivación para alcanzar los objetivos fijados por esta son los aspectos más importantes a tener en cuenta pues, tanto el crecimiento y desarrollo de la organización dependen de ello.

Se entiende por engagement al grado en el que los colaboradores se comprometen con los objetivos de una organización. Por tanto, cuanto mayor sea el compromiso se incrementará la probabilidad de que la empresa cumpla e incluso supere sus objetivos anuales y la organización depende de ello para su desarrollo.

Por otro lado, la motivación en las personas, es la energía interior que las impulsa a desarrollar sus actividades con entusiasmo y vigor. Esto significa que los trabajadores realizan su trabajo con pasión pues ello les brinda el impulso en su contribución para alcanzar los objetivos propuestos por la organización.

La investigación pues, según Sohail et al. (2014), se propuso determinar si el compromiso organizacional y la motivación laboral están relacionados proporcionando nuevos datos sobre evidencias respecto a la interrelación entre estas variables (García y Gonzales, 2018).

1.1 Planteamiento del problema

Comprender el alcance de la relación entre el compromiso organizacional y la motivación laboral ha provocado un intenso debate en el mundo. Esto se debe a que, actualmente, las organizaciones luchan por retener y motivar a los empleados de alto

rendimiento ante las difíciles circunstancias a las que se ven obligados a responder (Paz et al., 2020).

Los hallazgos del estudio de Carvalho (2023), desarrollado por la Universidad de Warwick y el Wall Street Journal en colaboración con el Discovery People Institute, mostraron que un 12% de los colaboradores satisfechos con su trabajo eran más productivos; en tanto, el otro 31%, aparentemente, eran más productivos.

Entendiéndose a la satisfacción como las emociones placenteras que emergen de la valoración de una experiencia laboral o profesional, Carvalho (2023) concluyó señalando que motivación y satisfacción aumenta la productividad de los empleados; por tanto, las mismas estaban relacionadas.

A su vez, para Quispe y Paucar (2020), la correlación entre la satisfacción laboral y motivación organizacional son moderadamente directas e importantes. Además, estos autores refieren que se cuenta con pocas investigaciones acerca del trabajo remoto y en línea.

Desde la perspectiva de López et al. (2023), el actual entorno organizacional se caracteriza por una competencia internacional intensa y el continuo desarrollo de tecnologías innovadoras que mejoran drásticamente la productividad.

Sin embargo, estos cambios plantean desafíos a los trabajadores pues los afecta tanto en sus actividades diarias, la carga de trabajo y las horas necesarias para realizar sus trabajos los que pueden afectar su salud.

Recientemente, organizaciones de varios países han informado que los principales problemas asociados con los trabajadores son el agotamiento, las frecuentes enfermedades, el alto ausentismo y la rotación de los empleados, la baja satisfacción laboral, los malos estándares laborales y el bajo compromiso moral. Un informe al respecto afirma que el compromiso laboral es bajo.

Por otro lado, los hallazgos de la investigación de García y Gutiérrez (2023), no evidenciaron que el ambiente laboral influya de modo positivo en el desarrollo organizacional

contribuyendo a una satisfacción laboral adecuada. Fortalecer el ambiente laboral contribuirá a alcanzar mejoras tanto en el desempeño fortaleciendo la competitividad tanto de la empresa y la de los colaboradores.

Finalmente, la investigación de Padilla y Sánchez (2023) acerca del desempeño y motivación laboral en docentes de educación superior en el Perú durante la pandemia, identificó que la inmovilización social trajo consigo ansiedad y estrés afectándolos en su desempeño y motivación e incidiendo en el aprendizaje de los estudiantes. Además, el uso de la tecnología digital en la educación virtual exige mejoras tanto en los planes curriculares, la formación y capacitación docente a fin de fortalecer sus competencias requiriendo de esta capacidad para innovar e inteligencia emocional para gestionar la educación a distancia.

1.2 Descripción del problema

La organización, es una editorial que publica investigaciones desarrolladas en diversas áreas del conocimiento, incluyendo la educación técnica, educación y salud.

Los usuarios demandan servicios de control de las versiones para publicar sus trabajos en libros y revistas en un contexto que incorpora una variedad de protocolos nacionales e internacionales. Además de adherirnos a nuestra política editorial, también estamos incluidos en declaraciones internacionales diversas, como la Declaración Internacional sobre la Exploración de Berlín, Acceso Abierto (OA sobre documentos científicos, literatura, libre y acceso al conocimiento cuyo acuerdo se firmó el 22 de octubre de 2003 en reunión organizada por Max Planciet ID (DOI) y otros.

La idea de ordenamiento que propugna la organización es integrar un conjunto de variables de gestión, teniendo en cuenta las responsabilidades hacia los usuarios del servicio. Entre ellas destacan variables como el compromiso organizacional y la motivación de los colaboradores que influyen directamente en la dinámica organizacional.

En esa medida, es interesante llevar a cabo, en primer lugar, un diagnóstico descriptivo

acerca de estas variables entre los colaboradores de las organizaciones editoriales y lo relativo a la motivación laboral de los mismos.

A partir de este diagnóstico de las prácticas editoriales, determinaremos si este compromiso organizacional ejerce influencia en la motivación.

La investigación permite pues tomar decisiones asociadas con medidas de gestión tendientes hacia la mejora continua para ofrecer a los usuarios un mejor servicio editorial.

1.3 Formulación del problema

1.3.1. Problema general

¿Cuál será el impacto de los esfuerzos de compromiso laboral de su organización, según los colaboradores de Proffessionals Online SAC, Lima 2023?

1.3.2. Problema Específicos

- ¿Cuál será el impacto del compromiso organizacional en la motivación intrínseca, según los colaboradores de Proffessionals Online SAC, Lima 2023?
- ¿Cuál será el impacto del compromiso organizacional en la motivación extrínseca según los colaboradores de Proffessionals Online SAC, Lima 2023?

1.4 Antecedentes

1.4.1. Internacionales

Como explica González (2022) la compensación total puede considerarse como un factor decisivo en la atracción y retención del talento en una organización. Esto es especialmente importante cuando los salarios están en un nivel razonable. Diversos estudios han analizado el ingreso total en términos tanto de remuneración fija, variable, así como los beneficios asociados. Saber la medida en que estos aspectos afectan tanto la satisfacción y el compromiso laboral ayudará a ampliar los alcances en el conocimiento en diversos ámbitos empresariales e introducir políticas de retribución más efectivas. Los resultados han evidenciado que tanto el apoyo de los supervisores y equilibrar tanto la vida personal y laboral impactaron significativamente en la satisfacción laboral y, en menor medida, influyen en el

desarrollo profesional. Otros estudios han analizado los efectos de la satisfacción, la transparencia en los sistemas de compensación, así como evaluar el compromiso organizacional. Estos estudios han mostrado que el conocimiento de los sistemas de evaluación del desempeño ha impactado en el compromiso de forma positiva; sin embargo, esto no ha sido así en la transparencia salarial siendo su impacto insignificante. En cuanto a la satisfacción salarial, se demostró que la misma no tiene un impacto significativo en todos los casos. Acerca de las encuestas efectuadas, la primera no encontró satisfacción laboral y la segunda tampoco encontró compromiso organizacional.

Respecto a la investigación de Padilla y González (2022) la misma analizó la relación entre el comportamiento de las personas y la satisfacción laboral en los colaboradores de diferentes niveles jerárquicos en una empresa hotelera urbana en Zacatecas, México, pues tanto la ciudadanía y la satisfacción laboral son claves en la experiencia de los empleados que pueden contribuir a guiar el talento a una mejor prestación en el servicio. El instrumento fue aplicado a 212 empleados de diferentes niveles profesionales que laboraban en 11 hoteles en Zacatecas. Utilizando técnicas estadísticas correlacionales estándar, se demostró la relación positiva entre las variables propuestas. Esto es, el grado de satisfacción laboral de los colaboradores estaba asociado a la influencia que ejercen las acciones arbitrarias voluntarias perjudicando los intereses de la organización siendo importante para la organización el socializar aquellos intereses que son propios de los empleados. Esta relación se confirmó para el grupo de colaboradores calificados, los empleados directivos y, en mayor medida, para el grupo de ejecutivos respecto al grupo de los empleados. Por lo tanto, la relación entre satisfacción laboral (SL) y sus elementos estructurales y el compromiso organizacional (CO), en su conjunto, muestran la importancia de respetar y promover los factores que generan satisfacción laboral en la organización hotelera pues pueden influir en el comportamiento civil beneficiando a la organización.

Como señalan Flores et al. (2021), en los últimos años, México ha experimentado

muchos altibajos en los sectores económicos que sustentan su economía. Por ello, son importantes las investigaciones que ayuden a diseñar estrategias para determinar el comportamiento humano en las organizaciones en diversos campos de la actividad económica. Además, teniendo en cuenta la influencia y el impacto de los factores motivacionales tanto en el centro de trabajo y el comportamiento de los colaboradores, estimaron importante determinar cómo abordar este aspecto. El estudio fue exploratorio, descriptivo, transversal, correlacional y cuantitativo mixto siendo las variables la Motivación laboral y compromiso organizacional en los colaboradores de tres unidades económicas de la industria turística. Se determinó la existencia de correlaciones entre factores motivacionales como la retroalimentación, el lugar de trabajo, la superación personal, la autonomía y el compromiso asociados a los diferentes tipos de compromiso laboral que inciden en el comportamiento de los empleados.

Ancelia et al. (2021) se propusieron determinar la relación entre el control administrativo y el compromiso organizacional del personal de una institución educativa. Su desarrollo fue de enfoque cuantitativo, investigación básica, diseño no experimental, corte transversal, con modelo positivista de correlación y método hipotético-deductivo. La población incluyó a 88 personas entre docentes, personal administrativo y directivos. Se utilizaron dos encuestas, la primera asociada al control administrativo y la segunda con el compromiso organizacional. La fiabilidad de estos instrumentos estuvo por encima de 0.8. El desempeño evaluado mediante el Ro de Spearman obtuvo un valor de 0,361 para Gestión administrativa y 0,407 para Compromiso organizacional determinándose una relación significativa y positiva entre dichas variables. Se concluyó que con una buena gestión el compromiso de los empleados aumenta con el tiempo.

El propósito de la investigación de Hernández et al. (2021) fue analizar la relación entre el compromiso organizacional y la rotación de personal. En términos metodológicos fue un estudio empírico cuantitativo, de corte transversal. La población la constituyeron pequeñas, medianas y grandes empresas del sector del vestido del Estado mexicano de Tlaxcala. El

instrumentó fue un cuestionario estructurado y la muestra 108 obreros provenientes de la estratificación de los tres grupos de empresas de la actividad en estudio. Los hallazgos confirmaron la relación entre el compromiso organizacional y la rotación de personal al establecerse una correlación moderada entre estas variables. Concluyeron señalando que para reducir la rotación del personal se requiere que los gestores del talento humano fomenten el desarrollo afectivo en los empleados. Entre sus limitaciones está su carácter específico, al limitarse a un sector de actividad en concreto.

El estudio de Soriano et al. (2019), se propuso determinar si la percepción de los árbitros de balompié respecto a si un entorno de apoyo organizacional contribuye con el compromiso y si el tipo de motivación media en esa relación. La muestra la formaron 385 árbitros participantes de un proceso formativo en la Federación de fútbol catalana. El instrumento fue a versión abreviada de 10 ítems cognitivos del Perceived Organisational Support Apoyo Organizacional (POS), este incluye preguntas acerca del contexto y compromiso de quienes arbitran en los deportes de mesa siendo relevantes en el ámbito del arbitraje. Se demostró que un ambiente de apoyo promueve e influye motivando al equipo, así como el compromiso con el arbitraje.

Al-Madi et al. (2017) buscaron conocer la influencia de la motivación en el compromiso organizacional mediante un estudio causal a los colaboradores de tiendas de almacenes en Jordania. La muestra la formaron 97 empleados. El instrumento fue un cuestionario modificado que evaluó la motivación y el compromiso Organizacional de Meyer y Allen. Los hallazgos evidenciaron que la motivación de los empleados influye en gran medida en el compromiso organizacional.

Rahmawati et al. (2015) pretendieron aclarar la relación entre motivación y compromiso organizacional en un estudio correlacional en una organización sin fines de lucro. La muestra, elegida aleatoriamente fue de 207 voluntarios Scouts indonesios entre 21 y 47 años. Sus resultados se analizaron mediante análisis descriptivo e inferencial. Se demostró la

correlación entre el apoyo y la integración del grupo con el compromiso organizacional; sin embargo, para la eficacia organizativa y la capacitación no mantenían correlación con el compromiso organizativo donde ($r>.321$; $p<.01$).

Por su parte, Gholizade et al. (2014) intentaron establecer la relación entre la satisfacción y la motivación laboral y el compromiso organizacional de los trabajadores de la salud en un hospital público de Boerahamad-Kokirye siendo la muestra estuvo formada por médicos de este establecimiento. Se utilizaron herramientas como la Escala de Satisfacción Laboral de Spector, la Escala de Motivación Laboral de Rudahel-Kitchener y la Escala de Compromiso Organizacional de Allen y Meyer. Se evidenció una correlación positiva significativa entre las variables.

La investigación de Zavala (2014) se propuso medir sobre la motivación y satisfacción laboral en un centro de servicios compartidos de un embotellador de bebidas en México. La interrogante de investigación estuvo asociada a averiguar si había relación entre la satisfacción y la motivación por laborar en este centro de servicios compartidos del embotellador de bebidas gasificadas. El estudio tuvo como característica el ser no experimental de relaciones causales transversales. La población la formo los empleados de la misma teniéndose como instrumentos fueron encuestas. Se evidenció, por los resultados, altos niveles de motivación y satisfacción laboral recomendándose ampliar el nivel de investigación.

La investigación de Enríquez (2014), propuso adaptar una herramienta para evaluar el desempeño y motivación de los empleados del Instituto Visión en México formulándose como integrantes de investigación el que si podía predecirse el nivel de desempeño laboral de los colaboradores del Instituto. La metodología correspondió al de un estudio cuantitativo, descriptivo, explicativo, correlacional de campo y transversal. La población fue el personal del Instituto estando los instrumentos empleados asociados a los métodos del estudio realizado. Los hallazgos, acerca de la última tarea asociada con el nivel de motivación de los empleados evidenciaron que la autopercepción en la motivación de los colaboradores iba de buena a

excelente. Se recomendó el hacer la retroalimentación con la investigación efectuada en los empleados buscando superar las debilidades y fortalecer sus fortalezas.

Jiménez (2014) se propuso determinar la relación entre la motivación laboral, el liderazgo transformacional de los directores de programas y el desempeño docente en una universidad privada de la ciudad de Bogotá DC. Por su diseño, la investigación fue aplicada, descriptiva correlacional más que experimental. Los participantes fue el personal docente a los que se les aplicó las respuestas al cuestionario de correlación. La investigación no demostró el que se tenga relación entre el liderazgo transformacional, la motivación orientada al trabajo y el desempeño laboral de los docentes sugiriéndose el profundizar en los componentes de la motivación intrínseca y el rendimiento.

Ardines (2014) se propuso evaluar la influencia del clima laboral en la motivación y satisfacción del personal directivo científico y técnico de establecimientos de salud de tercer nivel terciarios de salud en la ciudad San Juan de Cesar en Cartagena de Indias, Colombia. El tipo de estudio fue de enfoque transversal, cuantitativo, descriptivo. La población incluyó a trabajadores de diferentes niveles técnicos, científico y gerenciales de la institución siendo la herramienta utilizada el cuestionario. Se concluyó en que la mayoría de los empleados cree que su organización tiene un buen ambiente de trabajo. Se recomendó el que la investigación es una herramienta que permite medir efectivamente las variables analizadas pudiendo mejorarse algunos de sus elementos.

Gutiérrez (2014) en su investigación se propuso como objetivo general fue determinar cómo la cultura organizacional influye en la motivación laboral de los empleados en el área de operación de las empresas de transporte aéreo. El enfoque del estudio fue cuantitativo de tipo no experimental, la población, los trabajadores del área operativa de la aerolínea y el instrumento la encuesta. Se concluyó señalando que la cultura organizacional no determina si esta afecta o no la motivación laboral debiendo concentrarse el esfuerzo en motivar a los empleados adoptando estrategias que motiven el interés en las actividades que

efectúan diariamente.

Suyapa (2016) señala que la relación entre la motivación intrínseca en el lugar de trabajo y la prevención de riesgos laborales en empresas de proyectos tecnológicos, para la Maestría en Recursos Humanos en San Pedro Sula, Honduras. El objetivo general fue determinar el alcance de la relación entre la motivación intrínseca al trabajo de los empleados y la prevención de riesgos laborales en un proyecto de una empresa de tecnología en San Pedro de Sula. El tipo de investigación fue cualitativa y cuantitativa, los sujetos de investigación incluyen a empleados de una empresa de proyectos tecnológicos y el instrumento utilizado es un cuestionario tipo Likert. La conclusión general muestra que la motivación laboral intrínseca tiene un impacto positivo moderado en la prevención de riesgos profesionales en empresas de proyectos tecnológicos. Se recomendó exigir evaluaciones periódicas de la motivación laboral intrínseca para monitorear y mitigar continuamente los riesgos en el lugar de trabajo.

Tijerina (2012), el papel de la motivación en las actividades educativas, para la Maestría en Psicología Orientada al Trabajo de Monterrey Nuevo León. México. El objetivo general fue determinar las preferencias motivacionales de los docentes graduados del Departamento de Ciencia Política de la Universidad Autónoma de Nuevo León y descubrir la relación entre estas preferencias y la efectividad docente percibida por los estudiantes. El tipo de estudio fue descriptivo y correlacional, los sujetos incluyeron docentes de programas de posgrado y el instrumento utilizado fue un cuestionario. Como conclusión se pudo comprobar el valor de la motivación en la vida personal y laboral de los sujetos de investigación.

Aldana (2013) señala que la situación laboral por género de los empleados de la región central de una institución bancaria que opera en la Ciudad de Guatemala que optan por realizar una maestría en psicología organizacional en Guatemala, Guatemala. El objetivo general fue determinar si existe una diferencia significativa en el nivel de compromiso organizacional entre hombres y mujeres en un grupo central de empleados de una organización bancaria. El tipo de investigación fue descriptiva, la población estuvo conformada por empleados centrales de

instituciones bancarias y el instrumento utilizado es una encuesta. La conclusión general fue que el compromiso de los empleados es muy importante para lograr los objetivos de una empresa.

1.4.2. Nacionales

El estudio de Mendoza et al. (2022) se propuso investigar los determinantes de la satisfacción laboral en establecimientos de salud durante emergencias sanitarias en el Perú. El estudio se realizó en 244 empleados de varios departamentos de un centro médico siendo el enfoque cuantitativo con diseño ex post facto. El método para recopilar los datos fue una encuesta realizada en agosto de 2020, cuando aumentó el número de personas infectadas con el nuevo coronavirus. Para probar las hipótesis, se utilizó un método de regresión jerárquica por pasos y se identificaron dos modelos que explican la satisfacción laboral. El primer modelo explica que la satisfacción laboral se asocia con el burnout en un 20,4% (coeficiente 0,996). Por otro lado, el segundo modelo explica la satisfacción laboral por el burnout y la motivación en un 28,7% con un coeficiente de 0,99. Como conclusión, se confirmó que el agotamiento y la motivación son determinantes de la satisfacción laboral de los trabajadores de la salud durante las emergencias de salud pública.

El estudio de Gerald et al. (2021) tuvo como objetivo analizar los indicadores de motivación y desempeño docente para determinar un modelo de predicción de factores docentes. El método empleado se basó en la predicción cuantitativa y la aplicación de dos herramientas a dos grupos en estudio: una de ellas para aumentar la motivación de los docentes y la otra para crear eficacia en la enseñanza para los estudiantes de 4.º y 5.º grado. Al evento asistieron 59 docentes y 197 estudiantes. El índice KMO de 0,636 y el análisis factorial se puede realizar siguiendo un proceso metodológico definido en siete pasos. Los resultados mostraron que existen tres grupos: motivación extrínseca y motivación trascendental (grupo 1). La motivación intrínseca (grupo 2); los resultados de aprendizaje (grupo 3) arrojan dos valores propios mayores a 1 y sugieren un modelo que consta de dos componentes principales

que predice el comportamiento de las variables en estudio.

Según lo descrito por Puma y Estrada (2020), el propósito de su investigación fue determinar la relación entre la motivación laboral y el compromiso organizacional de los empleados de la Corte Suprema de Madre de Dios. El método fue cuantitativo, no experimental y diseñado a nivel correlacional. La muestra estuvo formada por 80 empleados de la Corte Suprema de Madre de Dios el cual se obtuvo mediante muestreo probabilístico. Los resultados mostraron que existía una alta correlación positiva entre la motivación laboral y el compromiso organizacional. El coeficiente de correlación rho de Spearman fue de 0,759 y el valor de p estuvo por debajo del nivel de significancia ($p = 0,000 < 0,05$). Concluyeron que en la medida que los empleados exhiban altos niveles de motivación laboral, su compromiso laboral será mayor.

El estudio de Gutiérrez (2016) tuvo como objetivo revelar la influencia de la cultura corporativa y el compromiso organizacional en la motivación laboral del personal de seguridad privada, Weissmann Seguridad, Lima, 2016. Esto es, evidenciar como estas variables se relacionan con la cultura organizacional y el desarrollo del compromiso de los empleados, así como con su motivación para realizar bien su trabajo. Por su método, el estudio se basó en una tipología básica nivel explicativo y diseño transversal no experimental. Los instrumentos fueron tres cuestionarios diseñados en escala Likert para medir variables entre 120 empleados. La muestra incluyó a todos los individuos de la población. Después de procesarse los datos y probarse las hipótesis, se concluyó que la cultura y el comportamiento organizacional influyen directamente en la motivación laboral según 36.4. (valor $p_{0,000}$).

Según Yauri (2016) encontró que la existencia de una relación entre la motivación laboral y el compromiso con la organización y las personas. El propósito general del estudio fue determinar la relación entre la motivación laboral, el compromiso organizacional y la gestión de recursos humanos en las escuelas secundarias del distrito de Independencia en el 2015. Este estudio fue basal, no experimental, transversal e incluyó una muestra de 88

docentes. Los instrumentos utilizados para las tres variables fueron cuestionarios escala Likert, y la validez de contenido se determinó con base en juicio de expertos, y la confiabilidad se determinó mediante el cuestionario de Cronbach. Determinado mediante estadística alfa. Los métodos analíticos y los análisis se realizaron mediante la prueba Rho de Spearman. Los resultados muestran que existe una relación positiva y significativa entre la motivación laboral, el compromiso organizacional y la gestión de recursos humanos. El coeficiente de correlación entre motivación laboral y talento humano es de 0.652, y el coeficiente de correlación entre compromiso organizacional y talento humano es de 0.689, el cual se interpreta de la siguiente manera. La relación entre las variables es moderada, $p = 0,00$ ($p < 0,01$).

Córdova (2019), se propuso como objetivo revelar la relación que existe entre la motivación laboral de los empleados y el compromiso organizacional en un estudio descriptivo correlacional. Se tomaron muestras a 22 trabajadores de la empresa CETICOS en Paita. Los instrumentos fueron la Escala de Motivación Laboral de McClelland y la Escala de Compromiso Organizacional de Meyer y Allen. Los resultados mostraron que existe una relación altamente positiva entre ambas variables.

De igual forma, Tineo (2018) realizó un estudio con diseño transversal, no experimental, para determinar la relación entre el compromiso organizacional y la motivación laboral de los colaboradores de la unidad. La muestra fueron 291 empleados de la ciudad de Comas. Los instrumentos utilizados fueron la escala de compromiso organizacional y motivación laboral de Meyer y Allen. Los resultados mostraron que el nivel de compromiso organizacional y motivación laboral de los empleados de este sector son bajos.

A su vez, García y González (2018) se propusieron esclarecer la relación entre la motivación laboral de los trabajadores y el compromiso organizacional en la ciudad de La Libertad. El estudio fue cuantitativo y descriptivo. La muestra estuvo compuesta por 301 trabajadores de la ciudad de Sánchez Carrión. Los instrumentos de medición fueron la Escala de Motivación Laboral de Melisa Lauro Pérez y la Escala de Compromiso Organizacional de

Meyer y Allen. Los resultados evidencian la existencia de una relación directa y significativa entre la motivación laboral y el compromiso organizacional.

Por otro lado, De la Puente (2017) publicó el estudio Compromiso Organizacional y Motivación de Empleados Administrativos del Municipio del Departamento de Trujillo y observó que existía una correlación pequeña pero significativa entre ambas variables, y de manera similar, observó que el compromiso afectivo también tenía una relación significativa con las subescalas y conduce a la motivación. Además, concluyó que el 53% de los empleados demostró un nivel moderado promedio de compromiso organizacional y que el 47% demostró un nivel de compromiso afectivo promedio.

Por otro lado, Espinoza (2016) realizó un estudio correlacional destinado a establecer la relación entre motivación y compromiso organizacional. En el estudio 200 colaboradores de un proyecto sectorial de alojamiento en una empresa de Lima, entre ellos 20 personas. Los resultados mostraron que el coeficiente de correlación de Spearman era moderadamente positivo entre la edad, la dimensión de logro de la motivación y el compromiso organizacional fue significativo ($Rho = 0,485$; y valor $p = 0,000 < 0,05$). La hipótesis alternativa se apoya en las siguientes direcciones. Se encontró una relación positiva y moderada entre la necesidad de motivación por el logro y el compromiso organizacional de los colaboradores del departamento de proyectos archivísticos de la unidad. Luego, se rechazó la hipótesis nula afirmándose que, en efecto, la relación era directa y moderada, y cuanto mayor era el logro de la motivación, mayor era el desarrollo del compromiso con la organización.

En línea con lo anterior, Vega (2015) realizó una encuesta sobre motivación laboral y compromiso organizacional entre el personal regional de la empresa telefónica Ingeniería de Seguridad, conformada por 125 empleados y 16 jefes de área. Tecnología de seguridad de la información y prevención del fraude de Telefónica Ingeniería de Seguridad. Esta población estuvo compuesta principalmente por hombres entre 24 y 54 años, demostrando un 55,3% una adecuada motivación laboral y un nivel medio de compromiso emocional. La hipótesis plantea

que ambas variables tienen una tendencia positiva, indicando un 30,3% un nivel medio de motivación laboral y compromiso de permanencia adecuado, lo que refleja el comportamiento del empleado en el proceso de motivación. Esto es similar al análisis en el que aumenta el compromiso organizacional y organizacional. el compromiso disminuye. Finalmente, el 28.9% mostró suficiente motivación laboral y moderado compromiso de permanencia, además se observó que la motivación laboral conductual aumenta mientras que el compromiso de reestructuración organizacional disminuye, concluyendo que un gran número de empleados (46.1%) se encontró realizando un buen trabajo. motivación. Esto también refleja que, si bien una mayor motivación aumenta el comportamiento de los empleados, también disminuye el compromiso organizacional. Esto revela una relación inversa o negativa.

A nivel local, Elera (2017) realizó un estudio para determinar el nivel de compromiso organizacional de los empleados de las tiendas SODIMAC Chiclayo según el modelo tridimensional sustentado por Mayer y Allen. Este modelo describe la expresión actual de compromiso en la región. Este cuestionario encuestó a 220 colaboradores de la tienda SODIMAC Chiclayo según tres dimensiones: afectiva, compromiso normativo y continuidad, así como nodos clave que sirvieron como cabezas de entrada para un enfoque de gestión futuro determinado empíricamente. Potenciar el potencial humano para incrementar el nivel de compromiso de los colaboradores con el desarrollo organizacional que impacte positivamente en la empresa. Los resultados concluyeron que la empresa tiene moderado compromiso afectivo (58%) y perseverancia (55%) y altos niveles de compromiso normativo (37%) con sus empleados.

Frontado y Muñoz (2017) utilizaron un diseño de investigación cuantitativa correlacional con el objetivo de determinar la relación entre la motivación de los empleados y el compromiso organizacional en las organizaciones públicas. La muestra fue de 109 empleados del sector público de Pimentel. Las herramientas utilizadas fueron la Escala de Motivación-MLPA (Logro, Poder y Pertenencia) y la Escala de Compromiso Organizacional

de Meyer y Allen. Los resultados obtenidos muestran que existe relación entre la motivación laboral y el compromiso organizacional ($p < 0,01$).

Gómez (2017) realizó un estudio dirigido a determinar el nivel de compromiso organizacional de los empleados en empresas privadas – Chiclayo 2017. Particularmente en el sector de fabricación de metales, también se establecen objetivos específicos para determinar el nivel de compromiso con la organización en función del tamaño, el género y la antigüedad. La población incluyó a 70 colaboradores. Se utilizó el Cuestionario de Compromiso Organizacional de Meyer, Allen y Smith (1993). Este estudio fue más descriptivo que experimental. Los resultados muestran que los porcentajes más altos tienen niveles altos en las dimensiones normativa y continua, y niveles bajos en las dimensiones afectivas. En términos de género, las mujeres tienen una baja cualificación y los hombres una media o baja cualificación. Los trabajadores con profundidades de servicio entre 3 y 12 m y superiores a 37 m exhiben niveles de servicio bajos y moderados. Además, se consideran profundidades de servicio de 13 a 36 m bajas. Por otro lado, la proporción de colaboradores de bajo nivel es alta.

Gomero (2011) se propuso como objetivo general de la actividad investigativa revelar la relación que existe entre la motivación y el rendimiento académico de los estudiantes del primer y segundo semestre del periodo 2011 – I del Curso de Especialización en Ingeniería Civil de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión. El estudio corresponde al de una investigación descriptiva, de corte transversal, correlacional. La población estuvo formada por estudiantes de primer y segundo ciclo de la Facultad de Ingeniería Civil y se utilizó el equipo utilizado fue la prueba de recopilación de datos. La conclusión general muestra que existe una correlación positiva entre la motivación de los estudiantes y el rendimiento académico en el primer y segundo semestre del semestre académico 2011-I. La recomendación general señala que la Universidad necesita desarrollar políticas que estimulen la motivación de los estudiantes y se reflejen en un mejor rendimiento académico.

La investigación de Sevillano (2015) se propuso como objetivo general era comprender

las relaciones que existen entre las estrategias de aprendizaje, la motivación y la comprensión lectora de los estudiantes de último año de secundaria de una institución educativa privada del distrito de Chorrillos. El tipo de estudio de la investigación fue descriptivo en su contenido, la población estuvo formada por un grupo de estudiantes de último año de secundaria de la institución educativa Pedro Luis Gallo y el instrumento utilizado la encuesta. La conclusión general muestra que existe una relación sustentada estadísticamente entre las estrategias de aprendizaje, la motivación y la comprensión lectora de los estudiantes del último año de secundaria de dicha institución educativa. Una recomendación que podemos destacar es capacitar a los docentes en diseño curricular para desarrollar estrategias de aprendizaje basadas en teorías del aprendizaje. Este recurso ayudará a desarrollar las habilidades de sus estudiantes.

Cáceres (2015) se propuso determinar la influencia de los factores motivacionales en el desempeño laboral de los trabajadores del municipio la ciudad de San Ramón, Juliaca. En cuanto a su diseño metodológico, este es descriptivo y correlacional, siendo el método de investigación es hipotético-deductivo. La población está conformada por trabajadores del municipio y el instrumento utilizado, la encuesta. En cuanto a la conclusión general, se puede comprobar que existe una relación significativa entre los factores motivacionales y el desempeño laboral entre los trabajadores municipales. A partir de las conclusiones, se recomendó realizar una revisión de los factores motivadores utilizados por los jefes y gerentes de todos los departamentos del municipio de San Román.

En la investigación de Vivar (2014), el objetivo general de la actividad investigativa fue revelar la relación entre la motivación de aprendizaje y los resultados de aprendizaje del idioma inglés de los estudiantes de primer año de secundaria de la institución educativa “Fe y Alegría N° 49-Piura. El tipo de estudio utilizado fue un diseño descriptivo correlacional, transaccional correlacional, y los sujetos fueron estudiantes de secundaria del centro educativo. La herramienta utilizada para el trabajo de investigación fue un cuestionario, la herramienta utilizada en los trabajos de investigación es el inventario. La conclusión general es que existe

una correlación muy baja entre la motivación para el aprendizaje y el logro de estándares expresivos y de comprensión lectora en el ámbito del inglés. El nivel de logro representa el nivel de comprensión de los estándares del campo y de escucha. Se anima a los profesores a asumir la responsabilidad de implementar estrategias de motivación que puedan mejorar las habilidades, hábitos y capacidades de los estudiantes. y las habilidades de los estudiantes.

La investigación de Campos (2012) se propuso como objetivo general establecer la relación que existe entre el estilo de liderazgo instruccional y el clima organizacional en instituciones educativas del distrito del Callao. La metodología fue un diseño correlacional, los sujetos estuvieron conformados por docentes que laboran en las estas instituciones educativas y el instrumento utilizado fue una encuesta presencial.

Sulca (2015) se propuso en determinar cómo las estrategias motivacionales impactan la efectividad del departamento de policía de la PNP en el caso de la Comisaría 1 del Cercado en Lima y los y Departamentos de Policía Asociados. Los métodos utilizados en el estudio fueron cuantitativos, descriptivos y explicativos, los sujetos provienen de policías del Equipo 1 y el instrumento utilizado fue el cuestionario. La conclusión general es que existe una correlación positiva significativa entre el desempeño y el nivel de implementación de las razones evaluadas. Se recomendó programar reuniones periódicas para monitorear los impulsores motivacionales.

Díaz (2010) se propuso como tema de investigación establecer la relación entre la motivación y los estilos de aprendizaje y el nivel de rendimiento de los estudiantes de 1° a 4° grado en materias de inglés de la academia militar FAP. El método utilizado en el trabajo de investigación es de tipo correlacional descriptivo, los sujetos utilizados son los estudiantes de dicha academia militar y la herramienta aplicada es un cuestionario realizado y validado por expertos familiares. La conclusión general es que existe una correlación positiva entre la motivación, los estilos de aprendizaje y el rendimiento académico de los estudiantes del 1, 2, 3 y 4 grado. Como recomendación general, desarrollar 21 estrategias que ayudarán a los

estudiantes a motivarse de manera positiva.

Loza (2014) se propuso como objetivo general establecer la relación que existe entre el estilo de liderazgo y el compromiso organizacional de los docentes del colegio privado “Simón Bolívar” de la ciudad de Tarapoto. El diseño de investigación propuesto es no experimental, los sujetos incluyen docentes de instituciones educativas y el instrumento utilizado es una encuesta directa. La conclusión general estableció que existe una relación entre el estilo de liderazgo y el compromiso organizacional.

1.5 Justificación de la Investigación

1.5.1. Justificación práctica

El propósito del estudio es abordar aspectos relacionadas con la motivación laboral a fin de incrementar el compromiso organizacional mediante la medición de la influencia de una variable gerencial (compromiso organizacional) sobre otra (motivación laboral) y desarrollar soluciones de facilitación del trabajo para promover una mejor experiencia del usuario desde una perspectiva de mejora continua.

1.5.2 Justificación teórica

Mediante las teorías del compromiso organizacional y la motivación laboral, pretendemos mejorar las relaciones empleado-empresa y aumentar la motivación interna y externa en la empresa materia de la investigadas.

1.5.3 Justificación Metodológica

Utilizar y validar instrumentos para medir variables de control como el compromiso organizacional y la motivación laboral, pero en este caso puedan ser aplicados a otras empresas de la industria editorial digital.

1.5.4 Justificación epistémica

La motivación laboral describe cómo los estados internos causan el comportamiento. causas de diversas conductas. Esto conduce a la satisfacción de necesidades. En este sentido, la motivación laboral en este estudio de investigación pretende proponer diferentes definiciones

para comprender los diferentes conceptos de motivación laboral aplicados en la industria editorial digital.

1.6 Limitaciones de la investigación

Considerando la naturaleza similar de los esfuerzos para desarrollar conceptos de motivación laboral y compromiso organizacional en la publicación digital, podemos señalar lo siguiente: Autofinanciada es limitada, tenemos tiempo limitado para realizar la encuesta y el estudio se realizará una sola vez y no habrá seguimiento a largo plazo.

1.7 Objetivos de la investigación

1.7.1. Objetivo general

Establecer métricas de compromiso organizacional con la motivación laboral en Proffesionals Online SAC, Lima, 2023.

1.7.2. Objetivos específicos

- Determinación de indicadores de compromiso organizacional con motivación intrínseca por el personal de Proffesionals Online SAC, Lima, 2023
- Determinar los indicadores de compromiso organizacional con la motivación extrínseca por el personal de Proffesionals Online SAC Lima, 2023.

1.8 Hipótesis

1.8.1. Hipótesis general

Según los empleados de Proffesionals Online SAC, el compromiso organizacional tiene un impacto significativo en la motivación laboral, Lima, 2023.

1.8.2. Hipótesis específicas

- Según los empleados de Proffesionals Online SAC, el compromiso organizacional tiene un impacto significativo en la motivación intrínseca, Lima, 2023.
- Según los empleados de Proffesionals Online SAC, el compromiso organizacional tiene un impacto significativo en la motivación extrínseca, Lima, 2023.

II MARCO TEÓRICO

2.1 Marco conceptual

2.1.1 *Marco filosófico*

Como señalan Gagne et al. (2014), la motivación laboral se basa en la teoría del comportamiento organizacional y puede aplicarse a entornos culturales, económicos y laborales.

En este sentido, la teoría de la autodeterminación (TED) ha introducido el concepto de motivación multidimensional. Esto permite evaluar la calidad de una determinada motivación en el entorno laboral.

Según Goldfarb et al. (2023), las habilidades de autodeterminación relacionadas con la adaptación al entorno laboral, la resolución de problemas en el trabajo, el desempeño de tareas y el desarrollo de planes de carrera son rasgos naturales que los empleados buscan desarrollar en el entorno laboral.

Según Goldfarb et al (2019), la teoría de la motivación autodeterminada explica que el trabajo de un empleado influye inherentemente en la productividad, la satisfacción laboral y el compromiso, contribuyendo al éxito laboral.

Según Liu et al., (2022), la planificación del trabajo está condicionada a reducir la insatisfacción laboral y aumentar la motivación laboral.

De lo anterior, tenemos que la investigación acerca de la teoría del diseño del trabajo se relaciona con la motivación laboral.

2.1.2 *Modelo de investigación*

2.1.2.1 Modelo de activismo. Según Véliz et al. (2012), el paradigma positivista tiene su origen en el filósofo Bacon, quien definió la ciencia como dar al ser humano poder sobre la naturaleza, siguiendo el criterio de Descartes en su publicación de 1637, quien la entendía como una tecnología que puede hacerlo. Estos filósofos creían que la filosofía racional debería centrarse en verdades lógicas, como las matemáticas, a través de las cuales se puede conocer

la verdad. En el siglo XIX, con los avances de la tecnología, desaparecieron gradualmente las tendencias ideológicas que enfatizaban la realidad, la objetividad y la concreción, así como las creencias y percepciones subjetivas y personales sobre los fenómenos. Según Garay et al (2022), el paradigma positivista comienza con Auguste Comte. Se puede entender que la comprensión de conceptos cuantitativos, objetivos y concretos tiene como objetivo orientar la linealidad del progreso social.

Veritz et al. (2012) también sostienen que el paradigma positivista se focaliza en el racionalismo y el empirismo como perspectivas epistemológicas.

El racionalismo defiende la posición de que el conocimiento es producto del razonamiento tal como la investigación científica ofrece explicaciones sistemáticas de los fenómenos. El empirismo enfatiza la experiencia asociada con la experiencia y se basa en la recopilación de hechos antes de formar generalizaciones. Más tarde, las dos ideas del racionalismo y el empirismo se combinaron bajo el nombre de "positivismo lógico".

2.1.2.2 Paradigma del pospositivismo. Como lo analiza Guba (1990) en su libro *Paradigm Dialogue*, el pospositivismo puede aplicarse a la investigación cuantitativa y cualitativa. En este sentido, el paradigma pospositivista también puede aplicarse a esta actividad investigadora. Para comprender mejor estos modelos, se tiene una tabla comparativa de ambos modelos desde tres perspectivas: ontológica, epistemológica y metodológica.

Tabla 1

Comparación de dos modelos filosóficos “positivismo” y postpositivismo”

presupuesto	Activismo	pospositivismo
Ontología	Realismo sencillo. Puedo captar la realidad.	Realismo crítico. La realidad es imperfectamente capturada y posible.
Epistemología	Objetivista. Un verdadero descubrimiento.	Se ha reconsiderado el objetivismo. Probablemente un verdadero hallazgo.
Metodología	experimento. Comprueba tu hipótesis. énfasis cuantitativo	experimento. hipótesis hipotética. Esto incluye varios métodos.

Fuente: Montgomery (2022)

2.1.3 Fundamentos del estudio

2.1.3.1 Fundamentos teóricos del compromiso organizacional. Tal como lo describen Orozco et al. (2022), el compromiso organizacional es una variable importante pues influye en, la satisfacción laboral, la productividad y la persistencia organizacional.

Según Calderón et al. (2015), el compromiso organizacional es la actitud al trabajo que es desarrollado durante el proceso de socialización. Estas interacciones ocurren entre individuos y sus organizaciones y ocurren a lo largo del tiempo. Las mediciones establecen relaciones simultáneas o independientes. Estas tres formas de compromiso son normativo, afectivo y de continuidad.

Según concluye la investigación de López et al. (2023), el compromiso organizacional muestra la relación del profesional y la organización. De lo anterior, los empleados comprometidos tienen una menor rotación, una mayor productividad y calidad de servicio. Otra característica del compromiso organizacional es que los empleados demuestran voluntad de permanecer en la organización y trabajar duro para ella. Esto se evidencia a través de la fusión de valores personales y organizacionales como la lealtad al empleador y los empleados y el compromiso con la organización.

Fernández (2017) señala que los estudios sociológicos iniciales acerca del compromiso organizacional se remontan a la década de 1960. Posteriormente, sus investigaciones se extendieron a la Gestión al tomar mayor relevancia por su impacto en las organizaciones.

Para Fernández (2017), estos estudios tuvieron como objetivo investigar la rotación de empleados dentro de la empresa; posteriormente se enfocaron en el desempeño, la satisfacción, la efectividad, entre otras variables que puedan relacionarse con la fuerza de la motivación y el ausentismo. Desde entonces, los estudios se han ampliado y modificado en función de una variedad de factores.

Además, Fernández (2017) sostienen que el compromiso organizacional se entendió

inicialmente como unidimensional, y posteriormente, como resultado de diversos experimentos mediante modelos, aunque no tuvieron éxito, explicaron que la visión de la dimensionalidad se había activado. En ese sentido, se tienen dos postulados importantes en los modelos multidimensionales: el postulado de O'Reilly y Chatman, y el postulado por Allen y Meyer (Fernández, 2017).

Para Meyer y Allen (1991) el compromiso organizacional como estado psicológico describe la relación entre un individuo y la organización ejerciendo influencia en la decisión por permanecer o abandonar aquella.

De modo similar, refieren que el compromiso organizacional como constructo conceptual multidimensional tiene entre sus alcances asociados con la organización el compromiso afectivo, de continuidad y normativo.

En las últimas décadas, el enfoque tridimensional ha contado con el apoyo habiéndose desarrollado investigaciones siendo la teoría más estudiada (Arciniega y Gonzales, 2006).

El compromiso con la organización es el factor determinante e influye en la persona para que conserve su puesto de trabajo (Montoya, 2014).

Además, Montoya (2014), lo considera un indicador valioso para evaluar la rotación de empleados, el ausentismo y el desempeño.

De modo similar, para Lagomarsino (2003) el compromiso organizacional denominado también como participación o compromiso por algunos investigadores, tiene sus raíces en el compromiso organizacional anglosajón y es actualmente el concepto más relevante en la investigación organizacional siendo considerado uno de los más importante.

Por otro lado, Kinicki y Kreitner (2006) afirman que el compromiso organizacional simboliza el grado en que un individuo está involucrado con la organización y comprometido con los objetivos de esta.

Por ello, para Rodríguez (1998) es un concepto interesante para las organizaciones en el campo de la psicología organizacional pues se refiere al reconocimiento del desarrollo por

parte de los empleados del vínculo emocional con la organización, su propósito y su deseo de seguir siendo miembros de esta.

Todos estos conceptos sugieren que el compromiso organizacional es una forma de visualizar la participación de cada empleado en la empresa respecto a los objetivos comunes.

Comprender la teoría del compromiso organizacional implica una explicación literaria de su concepto original (Meyer y Allen, 1991).

La revisión de Mowday et al. (1982) sugieren que una forma constructiva de considerar el compromiso organizacional desde diferentes enfoques tomando como referencia a estos autores.

El modelo de compromiso organizacional propuesto por Etzioni (1961) explica que el compromiso incluye el compromiso moral, el compromiso económico y el compromiso de alienación.

Los trabajadores se dedican a su trabajo pues consideran que es su deber sintiéndose responsables del éxito de la empresa, por eso ser parte de ella e incluso se siente maltratado por los comentarios negativos sobre la empresa para la que trabajaba.

Por otro lado, los empleados sólo se comprometen si alguien los observa, especialmente si ocupan un puesto importante. En esa medida, la dedicación de los empleados la motiva las recompensas, los reconocimientos o recibir algo a cambio por su trabajo y, en ese sentido, los empleados creen que sus esfuerzos se verán influenciados.

En contraposición, los trabajadores se muestran contrarios al compromiso pues, a veces, sienten que deben dejar la empresa y no volver más. No sienten compromiso con el lugar de trabajo, solo opiniones negativas, e incluso el pensar en ello los enoja, y deprime. Este sentimiento se torna más fuerte cuando se piensa que la empresa no puede mejorar ni cambiar.

Para Mowday et al. (1982), el compromiso ético es una forma positiva e ideal de compromiso, el modelo social de compromiso organizacional de Kanter (1968) se basa en la teoría del comportamiento social propuesta por Parsons y Shils en el año 1962, en el que

proponen que el eje del compromiso se basa en la personalidad y las relaciones interpersonales. Se establecieron tres tipos de compromiso basados en orientaciones cognitiva, catalítica (importancia emocional) y evaluativa, sugiriendo compromiso de continuidad so y compromiso de control.

Los esfuerzos continuos están influenciados por la orientación cognitiva del empleado. Asociada con el hecho de que los empleados consideran los costos y beneficios de un trabajo en particular, y en ese sentido creen que los costos de dejar la empresa son mayores que los beneficios de permanecer en el trabajo. creencia. El reconocimiento que obliga a los trabajadores a seguir participando es generalmente su compromiso con el papel que desempeña su puesto dentro de la organización.

Compromiso con la particularidad: Este compromiso tiene un elemento de solidaridad que es consistente con las relaciones sociales que se forman dentro de la empresa, influenciadas por conexiones emocionales con los colegas y los significados emocionales positivos que se desarrollan desde la jerarquía de los empleados, y donde las personas se integran y participan como comunidad en el lugar de trabajo, y desde allí reciben. Hay un gran sentido de comunidad, dando una sensación de satisfacción. Además, hay pocos conflictos entre compañeros de trabajo, pues prefieren estar juntos que separados.

Este compromiso tiene elementos importantes en la dirección de una evaluación positiva de la empresa: respeto a las reglas y obediencia a las figuras de autoridad. Para los empleados, los estándares de la empresa deben ser correctos, éticamente justos y coherentes con sus valores. Consideran que estos requisitos son reglamentarios y están obligados a cumplir, pudiendo ser sancionados en caso de incumplimiento.

Para Mowday et al (1982), el compromiso de continuidad es la dedicación de un empleador para mantener su supervivencia en la empresa, el compromiso es una forma de compromiso con las interacciones que tienen lugar en el ambiente de trabajo y el compromiso de control es un apego a las normas y valores necesarios.

El modelo de escalada del compromiso fue propuesto por Staw (1977) citó a la auto justificación como concepto para explicar la escalada del compromiso de los empleados, ya que les permite entrar continuamente en ciclos de comportamiento en pos de objetivos basados en comentarios.

Staw (1977) afirma que respecto al trabajo que han realizado, los cooperadores intentan superar con sus acciones las pérdidas que puedan ocurrir durante el desempeño de la tarea, intentando racionalizar sus acciones tratando de recuperarse del fracaso a nivel psicológico y está tratando de protegerse o poder justificarse a uno mismo sea interna o externa.

Los trabajadores se esfuerzan por restablecer el equilibrio entre su auto concepto sobre las consecuencias de sus acciones y la racionalización con la que toman decisiones.

Los trabajadores toman decisiones racionales pues necesitan dar una buena impresión a quienes están interesados en su trabajo, especialmente a sus superiores.

Para Staw (1977) el compromiso de los empleados se debe a esta escala y se entiende como el deseo de alcanzar un rango superior dentro de la empresa, denominado línea de carrera, siendo un ejemplo evidente el compromiso de un ejecutivo con el superior de un ejecutivo. Estoy tratando de convertirme en., luego los líderes locales, etc. La auto justificación es una forma de lograr objetivos, ya que facilita la escalada, pero las decisiones más complejas se refieren a cursos de acción más que a casos individuales de escuelas.

Mowday et al. (1982) consideran este enfoque de Staw como un enfoque de comportamiento organizacional. Porque el compromiso se demuestra por la identificación y estrecha colaboración de las ideas de la empresa, que se expresan en el compromiso y la actitud de los empleados.

Este modelo fue propuesto por Salancik (1977) sostuvo que el compromiso está relacionado con el grado en que los empleados se adhieren a las normas, valores y expectativas que la empresa tiene para ellos. El tiempo ahora juega un papel importante en el compromiso. Cuanto más tiempo permanezca en una empresa, más probabilidades tendrá de permanecer allí.

En ese sentido, el modelo de gestión es un enfoque conductual. Porque 23 empleados a menudo renuncian a sus aspectos individualistas de elección y siguen siendo parte de la organización, atrapados dentro de ella y enfrentando problemas que pueden surgir juntos. En este punto, surgen acciones y creencias para mantener la integridad de sus actividades.

En este sentido, Salancik (1977) identificó cuatro factores que intervienen en el comportamiento del trabajador que se dan en situaciones sociales: la expresividad o rechazo de la conducta, la cancelación de la conducta y la voluntad o motivación detrás de la conducta, e identifica las razones. Promoción o asociación de conductas.

Para Mowday et al. (1982) el modelo de Salancik es un enfoque psicológico social del compromiso conductual, ya que el comportamiento de los empleados está influenciado por los costos hundidos del compromiso en una empresa afiliada. con la organización.

Este modelo es el resultado de una revisión de la literatura realizada por Mowday et al. (1982) propusieron que se identifican dos tipos de compromiso como compromiso actitudinal y compromiso conductual, basándose en la naturaleza del compromiso con base en los diversos modelos propuestos.

Este tipo de compromiso se centra en la relación entre el empleado y la organización y se refleja en el proceso de fortalecimiento de esa relación. Por tanto, para apostar por el crecimiento, los valores y objetivos de tus empleados deben estar alineados con los valores y objetivos de tu empresa.

Este tipo de compromiso está relacionado con el motivo por el cual los empleados deciden quedarse en la empresa para resolver y afrontar juntos los problemas que se presentan dentro de la misma.

Según Meyer y Allen (1991), el compromiso organizacional se establece a través de tres dimensiones: compromiso afectivo, compromiso de continuidad y compromiso normativo.

Estos tres aspectos están respaldados por el estudio de Meyer y Allen (1984) proporcionaron una revisión de la literatura sobre compromiso organizacional, en la que

revisaron los instrumentos desarrollados para evaluar la conclusión de que hay aspectos que hacen que la medida sea inapropiada.

También se basa en un estudio previo de Meyer y Allen (1984), lo cual demostró que Analogías que son inconsistentes con proposiciones teóricas está determinado por el deseo del empleado de mantener su membresía en la organización porque tiene una amplia experiencia en ese entorno. Por tanto, existe un vínculo directo entre experiencia, compromiso y comportamiento que se refleja en las actividades realizadas dentro de la empresa.

Como sugieren, Meyer et al. (1993), este tipo de compromiso se produce debido al vínculo emocional que los empleados mantienen con su empresa. Esta es una forma de apego porque los empleados se sienten satisfechos y tienen altas expectativas para la empresa. Esa sensación. En este sentido, el compromiso es alto porque sienten orgullo de pertenencia y la cultura organizacional es similar a su cosmovisión.

Este tipo de compromiso supone costes asociados a la jubilación. En este sentido, la continuidad dentro de la empresa está estrechamente relacionada con las necesidades del empleado y el rol del mismo.

En ese sentido, Meyer et al. (1993) sostienen que esta continuidad va más allá de la posibilidad de no encontrar un nuevo empleo, por lo que lo mejor para la persona es permanecer en la empresa y no estar asociado con el Bundle, además, a diferencia del compromiso emocional, el compromiso es continuo. Esto incluye las inversiones en la empresa, el tiempo, el dinero y el esfuerzo invertidos en desarrollar la empresa y la posición alcanzada dentro de la empresa.

Este tipo de compromiso está influenciado por la internalización de aspectos normativos de la supervivencia dentro de la empresa, como la sociabilidad, las recompensas y otros factores potencialmente influyentes, como los índices de lealtad. Desde entonces, la empresa ha desarrollado un sofisticado y sostenible proceso de socialización. Compromiso normativo. Los empleados ven su relación con la empresa como mutuamente beneficiosa.

Como lo describen Meyer et al. (1993) que los trabajadores se comprometen con una organización porque sienten que tienen la obligación de hacerlo. Esto se debe a que las empresas crean un tipo de comunidad que asegura la lealtad de los trabajadores a la organización, a partir de la sociabilidad que se desarrolla entre sus miembros. Por tanto, la naturaleza de este compromiso es deber y obligación, expresada a través de la diligencia, el desempeño, la productividad y la cultura.

La teoría de la autodeterminación se centra en la motivación y la personalidad humanas y enfatiza la importancia de desarrollar los recursos internos de cada persona para el desarrollo de la personalidad y la autorregulación. La motivación se divide en dos tipos.

Por otro lado, las metas intrínsecas, el autodesarrollo, el aprendizaje y todas aquellas motivaciones que se llevan a cabo sin esperar una recompensa material reciben más fuerza de voluntad y satisfacción interior.

Las motivaciones extrínsecas, por otro lado, incluyen la fama, la popularidad, la reputación y el éxito. Esta teoría analiza en qué medida las personas llevan a cabo sus acciones a través de sus propias elecciones. Se basa en la meta teoría de la dialéctica biológica, donde los humanos son criaturas activas con una tendencia innata al crecimiento y desarrollo psicológico, a superar desafíos continuos y a usar su voluntad y asume que nos esforzamos por crear e integrar experiencias de manera congruente (Moreno y Martínez, 2006).

Teoría de la valoración cognitiva. Esta teoría se centra en las necesidades básicas de competencia y autonomía, explica los factores que crean variación en la motivación intrínseca y te permite sentirte satisfecho contigo mismo cuando logras tus objetivos. Esta teoría propone cuatro puntos principales que ayudan a explicar y predecir el nivel de motivación intrínseca de una persona (Mandigo y Holt, 1999).

La motivación intrínseca aumenta cuando los individuos participan en actividades que ellos mismos eligen y controlan (Goudas et al., 1995).

Esto se debe a que eres proactivo, independiente en tus acciones y un motivador interno.

Relacionado con la competencia, indica cómo se siente un individuo acerca de un área particular de su vida (Deci y Ryan, 1985).

La motivación intrínseca puede aumentar cuando a las personas se les permite más opciones y control sobre sus actividades. Se cree que los factores externos proporcionan información sobre las capacidades cognitivas, y la retroalimentación positiva promueve la motivación interna, mientras que los factores externos se consideran factores controladores o motivadores. Se les considera incompetentes y su motivación interna se reduce (Mandigo y Holt, 1999).

Las personas orientadas a las tareas tienen una mayor influencia en la motivación intrínseca porque se involucran en la actividad porque la disfrutan, mientras que las personas orientadas al ego probablemente tienen menos motivación intrínseca porque sienten más presión” y “control para mantener la autoestima (Mandigo y Holt, 1999).

Teoría de la Integración Orgánica A diferencia de las mencionadas anteriormente, esta teoría aborda diversas formas de motivación extrínseca y los factores que permiten o impiden que se internalice en la conducta.

La motivación se estructura como un continuo que va desde la conducta no auto determinada hasta la conducta auto determinada. La transición de un tipo de conducta a otro implica tres tipos de motivación: motivación, motivación extrínseca y motivación intrínseca. Cada una de estas dinámicas tiene cualidades únicas que ayudan a definirlas y diferenciarlas.

De manera similar, Deci y Ryan (2000) señalan que cada tipo de motivación está determinada por una serie de procesos regulatorios como la recompensa, el interés y la satisfacción. Estos niveles de motivación son:

Pérdida de motivación, por la falta total de motivación, tanto interna como externa. Representaría el nivel más bajo de autodeterminación (García, 2004).

Esta teoría considera cuatro tipos de desmotivación. Es el siguiente: Habilidad/habilidad. En este caso se entiende como falta de capacidad. creencias personales.

Se entiende como una falta de confianza en la estrategia. Creencias sobre capacidad/esfuerzo. La idea de que no requiere tanto esfuerzo no participar. Y, finalmente, una sensación de impotencia porque todos los esfuerzos no tienen sentido.

Motivación extrínseca: Consta de cuatro tipos: regulación externa. Se realiza para satisfacer necesidades externas o mediante la presencia de premios y recompensas. La regulación externa constituye un ejemplo clásico de motivación que surge de buscar recompensas o evitar el castigo (Deci y Ryan, 2000).

La segunda es la regulación interna, que se relaciona con las expectativas de lograr mejoras del ego como la auto aprobación, la evitación de la ansiedad y el orgullo (Moreno y Martínez, 2006).

Por ejemplo, las personas expresan opiniones y sentimientos sobre el ejercicio, como "Me siento mal si no hago ejercicio", "Me siento como un fracaso si no hago ejercicio" y "Me siento mal". si me pierdo la práctica."; El tercer nivel se define como regulación, donde se valora la conducta y el individuo la valora como importante, de modo que sea capaz de realizarla adecuada y libremente, incluso si la actividad le resulta desagradable (Carratalá, 2004).

Por ejemplo, digamos que un tema es de corta duración. Aunque esta actividad puede no ser divertida, sabemos que tiene beneficios tanto físicos como mentales.

Por último, está la regulación integrativa, que se da cuando una persona evalúa acciones y conductas de acuerdo con sus valores y necesidades. Motivación intrínseca: se refiere a la necesidad de explorar el entorno, la curiosidad y el placer que se experimenta al realizar una actividad sin obtener una gratificación inmediata del exterior. Esta teoría se basa en tres tipos de motivación intrínseca: motivación intrínseca por el conocimiento (el placer y la satisfacción que se experimenta al intentar aprender hace que el sujeto se comprometa a realizar la actividad), y motivación intrínseca por el desempeño (el sujeto se compromete a realizar la actividad), por el placer de intentar superarse o superarse), motivación intrínseca al estímulo el

sujeto realiza una actividad con el fin de experimentar sensaciones relacionadas con las suyas propias (Moreno y Martínez, 2006).

Sheldon (1971) describe el compromiso como, dependiendo de esta evaluación se establece una relación o asociación entre ambas partes. De manera similar, Meyer y Allen (1991) señalan que un componente del compromiso organizacional son las “actitudes de los empleados hacia la organización.

Esta variable está relacionada con el valor que los individuos aportan a las metas organizacionales y su disposición para alcanzarlas. Sus objetivos suelen ser los mismos que sus objetivos personales.

Está determinada por tres factores teóricos diferentes. La primera es la Perspectiva de Intercambio, que establece que el compromiso existe como resultado del estímulo y la contribución entre la organización y sus empleados.

El segundo componente, la perspectiva psicológica, se refiere a la dedicación y compromiso del individuo con la empresa. Finalmente, la perspectiva de la atribución define el compromiso como una obligación que un individuo adquiere al realizar una acción específica que es voluntaria, explícita e irrevocable.

Modelo de compromiso organizacional de tres factores según Meyer y Allen (1991) este modelo distingue entre tres formas de compromiso organizacional: compromiso afectivo, compromiso de continuidad o facilitación y compromiso normativo.

El primero se refiere al vínculo emocional, compromiso y participación que tienen los empleados con la organización.

En segundo lugar, el compromiso de continuidad se refiere a las percepciones de los empleados sobre los costos de tiempo y esfuerzo asociados con dejar la organización y, finalmente, el compromiso regulatorio. El compromiso regulatorio se define como una obligación bajo la cual los empleados se sienten conectados con una organización en función de sus normas y valores.

Según Allen y Meyer (1991), es decir, probablemente sean éticamente conscientes porque están recibiendo algún tipo de asistencia.

Cada empleado actúa según estándares diferentes o para satisfacer necesidades internas. Evite esfuerzos innecesarios o corra riesgos. o por un sentido de cumplimiento de las normas institucionales.

Puma (2010) realizó un estudio de correlación entre motivación y compromiso organizacional en una empresa de telecomunicaciones peruana.

Se administró la Escala de Motivación LM y el instrumento de compromiso organizacional a una muestra de 330 trabajadores. Se encontró que las variables del estudio estaban directa y significativamente relacionadas. La motivación de logro se correlacionó significativamente con el compromiso afectivo, normativo y de continuidad. Sin embargo, eso sucede menos con los compromisos normativos., estudió la relación entre motivación y compromiso organizacional en empresas manufactureras.

Este estudio se basó en correlaciones descriptivas y se midió mediante la Escala de Motivación Laboral R-MAWS y la Escala de Compromiso Organizacional. Los resultados muestran que existe una correlación directa y significativa entre ambas variables con un coeficiente de 0,86, es decir, a mayor motivación laboral, mayor compromiso.

Zurita et al. (2014) estudiaron la relación entre el compromiso organizacional y la satisfacción laboral de los empleados judiciales.

La muestra estuvo compuesta por 80 empleados de los Juzgados de Granada en España. En el análisis se utilizó la prueba de Allen y la prueba de Mayer para desarrollar el cuestionario de compromiso y satisfacción organizacional S 20/23. Los resultados muestran que existe una relación positiva entre ambas variables. Del mismo modo, no encontramos diferencias significativas en las variables de género.

Montoya (2014) realizó un estudio basado en la “Validación de la Escala de Compromiso Organizacional de Meyer y Allen para Empleados de Centros de Contacto”. La

muestra estuvo compuesta por 642 personas de un contact center, y se utilizó como herramienta el modelo de Meyer y Allen. Se encontró que el modelo de dos factores se ajustaba mejor (dimensiones de compromiso afectivo normativo y compromiso de continuidad). Esto sugiere que existe la obligación de continuar trabajando dentro de la organización.

Castagnola (2014) propuso un estudio correlacional de docentes de instituciones educativas estatales utilizando una muestra de 192 docentes mostrando que existe una relación directa y significativa entre la motivación intrínseca para el cambio y el compromiso organizacional y mantuvieron altas relaciones con las dimensiones del compromiso organizacional (compromiso afectivo, compromiso duradero y compromiso normativo).

García (2012) entrevistó a empleados de diferentes empresas de Valladolid con el fin de comprender la influencia de la motivación y los aspectos económicos en los empleados. Se empleó una técnica de entrevista en profundidad. Los resultados mostraron que el 60% de los entrevistados apoyaba el reconocimiento y las recompensas financieras, el 30% apoyaba las relaciones interpersonales y las recompensas, y el 10% apoyaba el reconocimiento y la fortaleza. Estos resultados indican que los trabajadores encuentran las evaluaciones de sus superiores y supervisores como una fuente de motivación para su trabajo.

García y Gonzáles (2018) investigaron la relación entre la motivación laboral de los trabajadores y el compromiso organizacional en los gobiernos locales. Se realizó un estudio descriptivo correlacional y los datos se registraron mediante el Cuestionario de Motivación Laboral de Melisa Lauro Pérez y el Cuestionario de Compromiso de Meyer y Allen. Se aplicó a una muestra de 301 trabajadores. Los resultados demostraron que existe una correlación directa y significativa entre la motivación laboral y el compromiso organizacional.

2.1.3.2 Fundamentos teóricos de la motivación laboral. Según García y Gutiérrez (2023), la motivación laboral se entiende como un estado emocional, emoción o reacción objetiva. También, se la asocia con un sentido de pertenencia, pues las personas que aman su trabajo se sienten más comprometidas con él creando una conexión emocional con el mismo.

Así pues, los empleados están satisfechos con su trabajo pues su necesidad de pertenencia, hasta cierto punto, se ve satisfecha en el trabajo.

Para Brochet (2011), la motivación es el esfuerzo que impulsa a la acción y ayuda a las personas a esmerarse más en el trabajo, superar obstáculos, cumplir deseos y lograr metas y sueños.

El individuo, como subordinado dinámico, se esfuerza de forma constante por desarrollarse, crecer, avanzar y mantenerse en el camino correcto mientras mejora la calidad de vida de él y los suyos. Además, como este fenómeno es abstracto, se puede dividir en factores internos y externos.

González (2023) menciona que el explicar la motivación requiere conocer los diversos factores que influyen en este fenómeno: un enfoque integrado donde se incluye aspectos como el individual, psicológico, social, cultural y organizacional.

También precisa que se tienen tres niveles de determinantes de la motivación: individual, organizacional y cultural.

Por tanto, el comprender este fenómeno requiere un enfoque que integre factores psicológicos, ocupacionales y organizacionales.

Velasco et al. (2011) sostienen que el término motivo laboral surgió en 1700 para explicar las actividades de los artesanos, así como su baja productividad y apatía en términos de motivación laboral. Luego el término fue adoptado por la OIT siendo establecido como sistema como parte del Tratado de Versalles que busca garantizar el bienestar de los trabajadores, mejorar las condiciones laborales, promover el trabajo eficiente y elevar el nivel de vida de estos.

Desde entonces, la motivación laboral emerge como una alternativa a los problemas que surgen en las empresas, pues la falta de conocimiento, la baja motivación, la baja productividad y la apatía son situaciones comunes que obstaculizan el progreso. Por tanto, el Ministerio a cargo de los temas laborales se tornó en el intermediario entre los intereses

corporativos y el de los obreros, En esa medida, los trabajadores y las comunidades empresariales ocupaban las principales funciones de estos organismos (Velasco et al., 2011).

Posteriormente, en los años 70, se comenzó a estudiar este problema a nivel descriptivo, encontrándose que al 68% de los trabajadores no les gustaba su trabajo poniendo en relieve una de las causas de la apatía y la baja productividad en las organizaciones. En 1982, la realidad comienza a cambiar al descubrirse que el 83% de los trabajadores se sentían orgullosos de su trabajo. Estos hallazgos llevaron a una cabal comprensión de que los principales problemas son las cuestiones interpersonales y las actitudes expresadas en el trabajo (Velasco et al., 2011).

García (2012), afirma que, a principios del siglo XVIII, con el inicio de la industrialización y la desaparición de los talleres artesanales, las relaciones en el trabajo se volvieron más complejas, reduciendo la productividad y reduciendo la motivación. personal. Para paliar esta situación era necesario encontrar un equilibrio entre los intereses del empresario y los intereses del trabajador.

Con el establecimiento de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en 1920, el bienestar de los empleados cobra cada vez más importancia y se inicia la promulgación de legislación sobre las condiciones laborales.

Por otro lado, las primeras teorías sobre la motivación surgen a mediados del siglo XX; es desde entonces en que, el desempeño laboral y la satisfacción personal de los trabajadores pasaron a relacionarse con su motivación a la hora de trabajar.

El primer estudio efectuado, concluyó en que los trabajadores que se sienten realizados en el trabajo son más productivos y responsables y, además, capaces de crear un ambiente laboral positivo. Por tanto, la motivación es un desarrollo psicológico descrito como como un estado interno que permite a un individuo exhibir ciertos comportamientos.

Como se ha señalado, se requiere dirección, esfuerzo de implementación y persistencia para propagar este comportamiento en el tiempo.

La orientación implica elegir un comportamiento específico ante un abanico de

comportamientos posibles. El esfuerzo se asocia a la intensidad con la que una persona realiza una tarea en tanto que la sostenibilidad demanda un compromiso sostenido con la acción a lo largo del tiempo (Lens et al., 2016).

Las consideraciones anteriores evidencian que cuando una persona se siente motivada, sugiere realizar una acción determinada.

Para Herrera (2012), a partir de esta premisa, en el tiempo diversos investigadores han mostrado un gran interés en comprender la dinámica de apoyo a estas conductas.

El término motivación ha sido empleado para describir en detalle el proceso que da dirección y energía a la conducta. Por su procedencia, la misma puede ser de origen interno o externo (Reeve, 2005).

La motivación intrínseca considera las necesidades, cogniciones y emociones, en tanto que la motivación extrínseca se expresa mediante eventos y motivaciones externas.

Así pues, el organismo o el ser humano que percibe un estímulo responde con una respuesta específica. Estos tres elementos están interrelacionados pues se requiere una secuencia de estímulos para que se produzca la conducta; esto es: provocar una respuesta.

Ahora bien, no podemos dejar de lado el que tanto las motivaciones fisiológicas como las sociales se tornan más complejas con el desarrollo de las interacciones.

Koromoto (2013) considera a la motivación laboral como el deseo de las personas por esforzarse en alcanzar los objetivos organizacionales y donde este deseo se ve limitado por la capacidad de satisfacer necesidades personales específicas.

En este sentido, comprender la motivación en el trabajo permite aclarar por qué las personas dirigen sus energías y esfuerzos en determinadas direcciones y se establecen estándares para ciertos niveles de comportamiento y respuesta dentro de las organizaciones.

Se sabe que existen diferentes enfoques para el estudio de la motivación laboral, pues la comprensión de la motivación laboral se basa en comprender las diversas teorías propuestas para su análisis y evaluación.

Entre estas se encuentran la teoría ECR de Alderfer, el Modelo de características del trabajo de Hackman y Oldham, la Teoría de las expectativas de Porter y Lawler, las teorías instrumentales y de valores, expectativas y la teoría de dos factores de la motivación en el lugar de trabajo (VanderBoss, 2015).

Para Vroom (1964), la motivación en el trabajo depende de un grupo de variables que explican el esfuerzo ejercido en el trabajo: expectativa, instrumentalidad y valor (APA, 2010).

La expectativa es una estimación de la probabilidad de que el esfuerzo relacionado con el trabajo dé como resultado un nivel determinado de desempeño.

Los instrumentos son estimaciones individuales de la probabilidad de que un nivel particular de desempeño de una tarea resulte en diversos resultados laborales.

El valor es la fuerza de la diferenciación de los empleados por una recompensa particular. Por tanto, un aumento salarial, un ascenso, el reconocimiento de sus colegas, el reconocimiento de un supervisor u otra recompensa pueden ser más o menos valiosos para un empleado individual.

La teoría de dos factores de la motivación en el lugar de trabajo de Herzberg (1966) postula que la motivación se basa en dos factores. Los factores de higiene asociados con la insatisfacción pues se relacionan con necesidades básicas y causas interpersonales. Así mismo, los factores motivacionales también están relacionados con la satisfacción pues se relacionan con factores como: Apuntar más alto; esto es: las necesidades psicológicas.

Las condiciones del entorno laboral provocan insatisfacción por privaciones que desmotivan a los trabajadores a mejorar su desempeño e incluyen detalles como remuneración, relaciones interpersonales, condiciones, beneficios, entre otros (VanderBoss, 2015).

Por otro lado, las políticas organizativas, supervisión, puesto en la empresa, seguridad laboral, entre otros, ayudan a aumentar la satisfacción y motivación laboral. En este sentido, se tienen en cuenta las circunstancias específicas del puesto de trabajo y las responsabilidades más satisfactorias del mismo (VanderBoss, 2015).

La Teoría de las expectativas de Porter y Lawler La teoría de Porter y Lawler se basa en la teoría de las expectativas propuesta por Vroom, pero dado que se aboca a investigar los procesos de pensamiento que utilizan las personas para tomar sus decisiones, es muy sencilla a la hora de explicar la motivación en el lugar de trabajo; esto es: desear (Porter y Lawler, 1968). Por tanto, asumen que el comportamiento del trabajador se basa en tres variables: capacidad, desempeño y percepción del rol (Hitt et al., 2012)

La capacidad corresponde al hecho de que una persona para realizar actividades típicas en su rol como tal. Esto incluye aspectos como habilidades intelectuales, habilidades manuales y rasgos de personalidad que permiten conocer la estabilidad de una persona y predecir los cambios que ocurrirán. La persona puede experimentarlo por un corto período de tiempo.

El desempeño: Es el poder que utilizan los trabajadores para realizar una tarea particular, dado que las recompensas son importantes para que los trabajadores actúen de acuerdo con sus necesidades, y se esfuerzan en lograr recompensas al final del trabajo.

Estas recompensas pueden ser intrínsecas o extrínsecas: las primeras generan emociones positivas y las segundas provienen del exterior (un aumento).

Conciencia de rol: Esto incluye la actitud que tiene el trabajador al realizar la tarea. Por lo tanto, considere posibles sinergias entre las recompensas y quién evalúa el trabajo para determinar qué partes de las actividades a realizar requieren mayor esfuerzo. Por tanto, se tendrá en cuenta su percepción sobre el trabajo realizado.

En ese sentido, Hitt et al. (2012) explican que las expectativas pueden usarse para:

- Tener la capacidad de influir en la motivación de los empleados;
- Reforzar la idea de que el esfuerzo tiene recompensa.
- Aclarar dónde se necesitan esfuerzos adicionales;
- Garantizar que la remuneración esté bajo el control de los empleados;
- La remuneración debe coincidir con la realidad de las expectativas de remuneración de

los empleados.

Teoría de la existencia, las relaciones y el crecimiento (ERG) Alderfer (1969) realizó una evaluación del enfoque de Maslow sobre la jerarquía de la motivación, a partir de la cual identificó tres elementos básicos de la motivación: necesidades de supervivencia, necesidades de relación y necesidades de desarrollo de relaciones (APA, 2010).

Esto aborda las necesidades fisiológicas y de seguridad, y corresponde a que los trabajadores conozcan los requisitos básicos necesarios para realizar el trabajo.

Corresponde a las relaciones interpersonales que los trabajadores establecen en su entorno. Esto se debe a que los humanos necesitan contacto con los demás y, por tanto, interacciones que les permitan cumplir sus deseos y estatus social.

Corresponde a los deseos internos que el trabajador debe realizar por sí mismo y por tanto incluye aspectos de la autoestima interna y características que permiten al trabajador desarrollarse.

Modelo de Teoría de las Características del Trabajo, Hackman y Oldham (1976) encontraron que las características del trabajo se pueden agrupar en cinco elementos, lo que establece una cuantificación básica y cómo afectan la motivación psicológica de los empleados (APA, 2010).

Esto significa que el puesto requiere que el empleado tenga ciertas habilidades para poder realizar las actividades asignadas.

Esto significa que los trabajadores pueden completar una tarea específica juntos y completarla cuando hayan terminado.

Esto significa que los trabajadores valoran tanto su trabajo que, como personas externas, influyen en sus colegas dentro de la empresa por la forma en que realizan su trabajo.

Esto significa que los trabajadores planean realizar su trabajo de forma independiente y cuidadosa, y lo disfrutan.

Esto significa que puede comprender fácilmente la descripción del trabajo y realizar el

trabajo proporcionando información clara y directa.

Teoría de la motivación de Steers y Brownstein (1976) desarrollaron un modelo basado en la teoría de las necesidades de Murray que es consistente con el enfoque de cuatro necesidades básicas en el entorno laboral: acumulación de logros, asociación, autonomía y control que propuse.

Se refiere al esfuerzo de un trabajador por realizar su trabajo, por difícil que sea, esforzándose siempre por mejorar el desempeño. Por lo tanto, los trabajadores a menudo dependen de asumir responsabilidades fuera de su propia misión para lograr objetivos y asumir riesgos moderados. Para que puedas hacer un mejor trabajo que tus compañeros.

Los empleados quieren trabajar en equipo, establecer vínculos y empatizar con sus compañeros de trabajo, para poder expresarse abiertamente, a veces hablar sobre temas fuera del trabajo y construir amistades más profundas. Autonomía.

Los trabajadores suelen adoptar conductas de evitación cuando tienen que concentrarse en sus actividades y decidir cómo realizarlas. Es posible que no sigas las reglas de una organización si crees que limitan tu libertad y atraen la atención. Ejecute un trabajo en lugar de varios trabajos al mismo tiempo.

Los empleados suelen buscar roles de liderazgo cuando trabajan en grupos, lo que les permite organizar y dirigir las actividades de los demás y tener un mayor control sobre los eventos que ocurren en el entorno escolar.

De las cuatro dimensiones propuestas, Ventura (2018) identifica que McClelland considera el enfoque de Steers y Brownstein para explicar la motivación en el trabajo: logro o satisfacción, poder o control. Concluyen que puede explicarse claramente por tres necesidades: y pertenencia; Comprender la motivación en el trabajo parte de necesidades previas, ya que las tres necesidades no son innatas, sino que se forman como parte del desarrollo humano.

La motivación es un proceso psicológico definido por Matos et al. (2008) como un proceso psicológico en el que los rasgos de la personalidad (motivaciones, razones, habilidades,

intereses, expectativas, perspectivas de futuro) interactúan con las percepciones de las características ambientales. de mutuo.

La motivación juega un papel importante en algunos estudios. Se utiliza con tanta frecuencia que es fácil encontrar muchos artículos sobre esta construcción en relación con otras variables. Sin embargo, la psicología organizacional se ha interesado por la motivación extrínseca desde el principio, y sólo en los últimos años ha comenzado a incorporar con mayor precisión los efectos de la motivación intrínseca (Lens y Vansteenkiste, 2006).

Esta clasificación es actualmente importante para determinar el tipo de motivación que conduce a la conducta.

La necesidad de trabajar surgió alrededor de 1700 en el viejo mundo europeo. En esta época, el antiguo taller de artesanos se convirtió en una fábrica donde decenas o incluso cientos de personas producían utilizando máquinas. La sencilla y fácil conexión entre un trabajador y su asistente se vuelve complicada.

Innumerables tareas deben ser realizadas por un gran número de personas trabajando juntas, y debido a que cada persona tiene una forma de pensar diferente, comienzan a ocurrir problemas como disminución de la productividad y falta de interés en el trabajo.

Aparece como una alternativa al conflicto, la falta de entendimiento entre las personas, la baja motivación, la baja productividad, la apatía, etc. Es un medio alternativo para lograr la armonía entre los intereses del empleador y las necesidades y expectativas del empleado. Porque cuando hay mucha gente en el trabajo las relaciones se vuelven complejas y hay que usar el cerebro para pensar, decidir y comunicar.

A principios del siglo XVIII, con el inicio de la industrialización y la desaparición de los talleres artesanales, las relaciones en el entorno laboral se volvieron más complejas, la productividad disminuyó y los trabajadores se volvieron menos motivados.

Para paliar esta situación es necesario encontrar un equilibrio entre los intereses del empresario y los intereses del trabajador.

Con el establecimiento de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en 1920, se comenzó a considerar la importancia del bienestar de los trabajadores y se comenzó a promulgar legislación sobre las condiciones laborales.

Para las escuelas de administración clásicas, la motivación laboral era un problema fácil de resolver, ya que se pensaba que los seres humanos racionales se guiaban por el deseo de escapar del hambre y aumentar las ganancias.

Por lo tanto, si puedes establecer un medio para vincular las ganancias y el desempeño, tendrás un mecanismo de motivación muy efectivo.

Al comprender la complejidad de la naturaleza humana, su naturaleza social y la gama de sus necesidades, la Facultad de relaciones humanas ha introducido distinciones más amplias en este tema y ha desarrollado una parte importante de las principales teorías de la motivación humana.

Como se mencionó anteriormente, el problema de la motivación no consiste sólo en alentar a las personas de un sistema a aceptar sus términos.

Si este es el único problema, corre el riesgo de que los empleados se preocupen poco por su trabajo y hagan lo mínimo para evitar ser despedidos.

Dado que los resultados no son muy buenos, es necesario incentivar aún más a los participantes para que desempeñen sus roles de la mejor manera posible, tanto en cantidad como en calidad.

Por otro lado, las primeras teorías sobre la motivación aparecieron a mediados del siglo XX, y a partir de ese momento se empezó a relacionar el desempeño laboral y la satisfacción personal de los trabajadores con su motivación a la hora de trabajar.

El primer estudio concluyó que los trabajadores que se sienten realizados en el trabajo son más productivos y responsables, y además son capaces de crear un ambiente laboral positivo.

Con base en estas conclusiones, las empresas deben comprender qué quieren los

empleados del trabajo, qué tan grandes son sus necesidades, qué quieren que satisfaga su trabajo y cuáles son sus intereses. Se tomó la decisión de analizar qué trabajos sentían los empleados que tenían más claridad. por. Específicamente, ¿qué tipo de tareas adicionales debería darles?

El objetivo final de estos análisis es ayudar a los empleados a sentirse realizados como personas y trabajadores a través de su desempeño laboral dentro de la empresa. El deseo de comprender, predecir o influir en el comportamiento laboral de los individuos ha llevado a muchos científicos a estudiar las causas y efectos de la motivación y la satisfacción laboral, utilizando una variedad de enfoques para explicar sus determinantes. actitud del trabajador.

Debido a que la motivación de los empleados afecta la productividad, una de las tareas de los gerentes es canalizar eficazmente la motivación de los empleados hacia el logro de las metas organizacionales.

Casi todas las acciones humanas tienen un motivo. Los deseos y los impulsos crean tensiones internas que sirven como insumos para que el organismo analice su entorno y trate de satisfacer sus necesidades. Aunque los patrones de comportamiento son diferentes (necesidades individuales, valores sociales, habilidades personales), el proceso es el mismo para todos. Es decir, la conducta es provocada por una causa (una causa externa o externa, producto de la genética y/o del ambiente). La conducta está motivada por impulsos, deseos, necesidades o inclinaciones, y la conducta siempre está dirigida hacia alguna meta.

Debo añadir que "no existe gente corriente". Los individuos son únicos. Cada uno tiene diferentes necesidades, diferentes ambiciones, diferentes actitudes, diferentes deseos de responsabilidad, diferentes niveles de conocimientos y habilidades, diferentes posibilidades.

Necesitamos comprender la complejidad y la singularidad de los humanos. Actualmente, existen diversas teorías de la motivación y diversas clasificaciones. Estas teorías surgieron en los años 50. Este período se caracteriza por una gran cantidad de investigaciones sobre este tema. Cabe mencionar que todas estas teorías siguen vigentes y útiles como base.

para futuras actividades de investigación.

Estas teorías se clasifican como teorías del contenido y se caracterizan por centrarse en factores internos de las personas, investigando e intentando responder a la pregunta: ¿Qué causa la motivación?

Este supuesto consta de la teoría de Maslow, la teoría XY de McGregor, la teoría ERC de Alderfer, la teoría de las necesidades adquiridas de Mussellund y la teoría de dos factores de Hesburgh.

La teoría de las expectativas de Vrohn, la teoría de la intención de Locke y la teoría de Adams. justo.

Sastre (2013) definen la motivación como un conjunto de fuerzas que motivan, dirigen y sostienen un comportamiento particular.

Pérez (2012) señalan que la motivación es el motor de nuestras acciones.

Orellana (2014) definen la motivación como el proceso que influye en la intensidad, dirección y persistencia del esfuerzo de un individuo para lograr una meta.

La teoría de la jerarquía de Maslow. Actualmente, esta teoría es una de las teorías de la motivación más utilizadas y conocidas, la cual fue propuesta por el autor en 1943. Su investigación demostró que existe una jerarquía relacionada con las necesidades humanas. Respeta las necesidades humanas, las necesidades fisiológicas, las de seguridad, las sociales, el respeto por uno mismo y el respeto por uno mismo. El autor cree conscientemente que una vez que se cumple uno de los deseos, no se considera un motivo para el sujeto o el individuo, y el siguiente deseo se convierte en el motivo dominante.

A continuación, discutiremos cada necesidad: Necesidades fisiológicas, especialmente aquellas dirigidas a la supervivencia personal (agua, comida, refugio, gratificación sexual).

Necesidades de seguridad relacionadas con la protección ante situaciones que supongan un peligro para las personas. Estos riesgos pueden ser físicos o psicológicos.

La necesidad de autoestima, autonomía y sensación de logro constituyen los factores

internos de la autoestima, mientras que los factores externos incluyen la percepción y la atención, y estos factores influyen en cómo el sujeto se percibe a sí mismo. a lo que estás tratando de evaluar.

El deseo de autorrealización tiene como objetivo permitir al sujeto alcanzar y asegurar su pleno potencial como ser humano y como experto en todos los aspectos de la vida. El autor afirma que este nivel sólo puede alcanzarse gradualmente. Un nivel por encima de todos los demás.

Los autores sostienen que estas necesidades son jerárquicas, y mientras un individuo es capaz de satisfacer las necesidades de un nivel inferior, hay otros niveles que alcanzar más allá de ese nivel inferior, y es entonces cuando el papel de la motivación empieza a entrar en juego, señala.

Giovannone (2012) señala que las necesidades antes mencionadas se establecen de forma jerárquica, siendo la primera necesidad la que primero debe satisfacerse. El establecimiento de este puente apunta a una teoría dinámica de estos impulsos. gente.

La investigación desarrollada por McGregor identificó dos visiones diferentes de los humanos. Uno es el método negativo llamado teoría. Todos los humanos trabajamos en base a la necesidad, no a la necesidad, y es ahí donde surge la necesidad. Esto se sugiere como un nivel teórico de satisfacción. Esto contribuirá en gran medida a alcanzar los objetivos de la empresa.

La primera teoría (X) se basa en tres supuestos. Una persona se siente incómoda en el trabajo y trata de no trabajar de acuerdo con sus capacidades. Dado que a las personas no les gusta trabajar, se deben aplicar medidas coercitivas para lograr sus objetivos.

Con base en todo lo anterior, los sujetos siempre optan por ser dirigidos y de esta manera siempre evitan el compromiso. La teoría Y, por otra parte, se basa en seis perspectivas.

El sujeto debe adoptar con naturalidad el acto de trabajar, comparándolo con el juego y el descanso.

Las metas y objetivos establecidos dentro de una organización se pueden lograr siempre que se aplique la autodirección y el control adecuados. Los premios y recompensas son motivadores importantes para alcanzar metas y objetivos. Fundamentalmente, deben existir las condiciones adecuadas para que la gente acepte su responsabilidad.

Elementos como la imaginación y la creatividad son esenciales para la resolución de problemas. Toda organización tiene la responsabilidad de proporcionar las condiciones apropiadas y necesarias para que los recursos humanos se desempeñen lo mejor que puedan en beneficio de la organización.

La teoría ERC de Alderfer (1972) llevó a cabo una serie de revisiones de las investigaciones realizadas por Maslow para detectar puntos débiles en la teoría, a partir de las cuales determinó los tres niveles generales de necesidades. Esto se explica con más detalle a continuación.

Esenciales, las necesidades de supervivencia se refieren a la provisión de elementos básicos que son esenciales, o a menudo denominados básicos, para la supervivencia humana. Es diferente a lo que presentó Maslow y lo que llamó fisiológico, básico y seguro.

Las necesidades de relación están relacionadas fundamentalmente con que el sujeto establezca una conexión, y estas necesidades son paralelas a las necesidades sociales y de estima que señala la teoría de Maslow. Lo especial de esta teoría, y en qué se diferencia de la teoría propuesta por Maslow, es que la teoría de ERC muestra que dos o más necesidades pueden activarse en paralelo, y que, si no, también es un indicio. que el deseo está en un estado superior. Se satisfacen las necesidades. Existe una necesidad creciente de satisfacer a los inferiores.

Teorías de procesos Estas teorías explican y analizan cómo se motiva la conducta e intentan responder a la pregunta: ¿Cómo se crea la motivación?

Teoría de las Expectativas VIE de Bloom El autor señala que la motivación es el resultado del comportamiento que realiza un sujeto o individuo al iniciar una actividad, además

de la expectativa de que se pueda alcanzar una meta u objetivo.

El nombre VIE está asociado a la abreviatura del concepto que señalan los autores, y Valencia está asociado al valor que los sujetos otorgan a los premios y recompensas que creen que recibirán por las tareas que realizan, en base a lo cual podemos concluir. como sigue. La valencia está estrechamente relacionada con la expectativa de que un sujeto recibirá un incentivo o recompensa por un comportamiento particular.

La instrumentalización, por otro lado, es la idea de que los sujetos o empleados piensan que recibirán regalos o recompensas cuando realizan una tarea particular, lo que implica esencialmente que existe una relación entre las recompensas y el desempeño.

Finalmente, hay expectativas. Se define como la creencia que un individuo cree que una combinación de esfuerzo y trabajo producirá un desempeño superior.

Esta teoría fue propuesta originalmente por Victor Bloom afirma que la fuerza de la tendencia de una persona a actuar de una manera particular depende de la fuerza de la expectativa de que el comportamiento conducirá a algún resultado. Un resultado particular que la persona encuentra atractivo.

Teoría de la equidad de Adams Esta teoría propone explicar la satisfacción laboral como algo cognitivo, describiendo también que los sujetos contribuyen a su trabajo (educación, esfuerzo, experiencia, habilidades). También señala el papel de la equidad en la motivación para comparar) y resultados (evaluaciones, salarios, aumentos) y compañeros de trabajo, compañeros de trabajo y audiencias reconociendo lo que han logrado en el trabajo en función de lo que han invertido en el lugar de trabajo, en términos de aportes y resultados. Esta relación se la denomina: Compara con tus colegas. Si son equivalentes se considera que existe un estado de igualdad. En otras palabras, si las contribuciones son iguales, los resultados también serán iguales. Por otro lado, si se percibe como injusto, se considera una condición desigual.

El referente utilizado por el sujeto es clave para la perspectiva asignada. En base a esto, el personal realiza cuatro comparaciones de referencia. La reflexión se refiere a que el sujeto

(empleado) acumula experiencia en otro puesto dentro de la organización actual. Yo externo: Es la experiencia del sujeto (empleado) en otra capacidad fuera de la organización. Otros muebles. Otras entidades (individuos) de la organización. Otros outsiders: Otros actores (individuos) fuera de la organización.

Sobre esta base, la selección del referente puede verse influenciada por varios factores, uno de los cuales es la información que una persona pueda tener sobre el referente, lo que hace que la persona pueda aumentar el nivel de atractivo para

Teoría de los Propósitos o Metas de Locke. El autor considera la motivación como una actividad desarrollada conscientemente y, además, cuando un individuo está muy involucrado en su propósito, el nivel de desempeño será mucho mayor. Para ello se deben cumplir los siguientes elementos:

Los objetivos deben estar claramente definidos. Las metas son apropiadas dependiendo de la situación del trabajador.

Es importante preparar a los trabajadores. Para ello se debe fortalecer el diálogo, la comunicación, la capacitación y la planificación, enfatizando las características de las metas que los directivos y quienes de ellos dependen deben entender e implementar. Esto le permite realizar evaluaciones que le permiten verificar las metas propuestas, revisadas y alcanzadas y realizar los ajustes necesarios a sus metas.

Gran parte de la investigación sobre el establecimiento de metas muestra cómo las metas específicas y desafiantes aumentan la motivación.

Según diversos autores, los empleados no siempre deberían participar en el establecimiento de objetivos. Esto pues los empleados muestran cierta resistencia a aceptar desafíos que puedan causarles dificultades. En ese caso, la recomendación definitivamente es fijarse objetivos. Es importante señalar que los sujetos se desarrollan a un nivel óptimo cuando la retroalimentación los orienta y orienta hacia la consecución de sus objetivos.

III MÉTODO

3.1 Tipo de investigación

No es un experimento, pues su propósito es describir horizontalmente, revelando los fenómenos de control (variables) incluidos en el estudio sin perturbarlas.

Para Hernández y Mendoza (2018), son estudios que no realizan acciones que provoquen cambios en el resultado, solo consideran la realidad de la variable en su situación natural midiendo la variable para analizar sus propiedades.

En términos de supuestos de investigación, el estudio corresponde a un estudio causal cuyo propósito es evaluar el impacto de diversas cualidades del servicio en la satisfacción del cliente. Corresponde pues a un diseño ex post.

En este tipo de diseño, “los investigadores buscan confirmar una hipótesis después de que ha ocurrido un fenómeno.

Al respecto, Hernández y Mendoza (2018) señalan que los métodos, estrategias y procesos de investigación dependen de definiciones. Un diseño u otro factor que ayuda a determinar la influencia de un fenómeno sobre otro; esto es: una variable independiente en relación con otra variable dependiente.

El enfoque utilizado en el estudio puede considerarse como cuantitativo pues se realizó tanto los análisis descriptivos e inferenciales basándose en los resultados.

Por consiguiente, una investigación de enfoque cuantitativo puede definirse como aquella que recopila datos numéricos para su análisis utilizando procedimientos estadísticos para determinar el comportamiento y probar sus teorías (Hernández y Mendoza, 2018).

3.2 Población y muestra

Se entiende por población al conjunto limitado de casos, definido y disponible como criterio de interés para observaciones informativas (Hernández y Mendoza, 2018).

Los sujetos de la investigación fueron 34 empleados de la empresa encuestada.

3.2.1 Criterios de selección

- A los empleados se les asignan tareas de forma regular.
- Voluntarios que participan en la investigación.
- Los trabajadores trabajan en turnos claramente definidos.
- Los trabajadores no tienen ningún tipo de excepción laboral (apalancamiento o sustitución).

3.2.2 Criterios de exclusión

- Trabajadores no fijos por exclusiones diversas (vacaciones, feriados)
- Trabajador involuntario (no firma formulario de consentimiento)
- Los trabajadores tienen ciertos tipos de condiciones de salud y son monitoreados.

3.3 Operacionalización de variables

3.3.1 Definir el concepto de compromiso organizacional

Según Calderón et al. (2015), el compromiso organizacional es la actitud hacia el trabajo que se forma durante el proceso de socialización.

Es un vínculo entre los individuos y sus organizaciones y estas interacciones tienen lugar a lo largo del tiempo.

Estos aspectos establecen relaciones simultáneas o independientes. Las tres formas de compromiso son: normativa, afectiva y de continuidad.

3.3.2 Definición operativa del compromiso organizacional

Los esfuerzos organizacionales se cuantificaron mediante una encuesta de 15 ítems. Se utilizó una escala Likert para medir la intensidad de la respuesta, y a fin de comprenderla se utilizó una clasificación estadística según los rangos y niveles detallados en la Tabla 2.

Tabla 2*Operacionalizando la variable compromiso organizacional*

Tamaño	índice	artículo	pesos y medidas	nivel y rango
Compromiso emocional	- Nivel de compromiso de los empleados con la organización.	1-5	1. muy poco	Alto (57-75) promedio (36-56) bajo (15-35)
	- Deseo de permanecer en la organización.		2. poco	
			3. moderado	
			4. mucho	
Esfuerzos continuos	- los empleados perciben haber dedicado suficiente tiempo y esfuerzo para abandonar la organización.	6-10	5. mucho	
	- Percepción de los empleados de que tienen pocas posibilidades de encontrar otro trabajo.			
Obligación legal	- Lealtad de los empleados hacia la organización.	15 de noviembre		
	- El grado en que los empleados sienten la obligación moral de continuar en la organización.			

Fuente: Montgomery (2022)

3.3.3 Definir el concepto de motivación laboral

Como explica Brochet (2011), es el impulso y el esfuerzo que motiva nuestro comportamiento y permite a las personas hacer un esfuerzo adicional en el trabajo, ayudándoles a superar obstáculos, cumplir sus deseos y alcanzar sus metas o sueños.

Se puede decir que el subordinado se esfuerza constantemente por desarrollarse, crecer, avanzar y mantenerse en el camino correcto mientras mejora tanto su calidad de vida personal y la de su familia.

Como este fenómeno es abstracto, puede dividirse convenientemente en factores internos y externos.

3.3.4 Definición operativa del compromiso organizacional

La motivación se cuantificó mediante un cuestionario de 32 ítems. Para medir la intensidad de la respuesta se utilizó una escala Likert, y para comprenderla o explicarla se utilizó una clasificación estadística según los rangos y niveles que se muestran en la Tabla 3.

Tabla 3

Cambios en el trabajo de los empleados.

Tamaño	índice	artículo	pesos y medidas	nivel y rango
Motivación intrínseca	- autonomía	1-16	1. nunca	alto
	- ansiedad		2. Casi nunca	(120-160)
	- interno		3. a veces	promedio
Motivación externa	- ansiedad	17-32	4. casi siempre	(76-119)
	- Logro		5. siempre	bajo
	- reconocimiento			(32-75)

Fuente: Montgomery (2022)

3.4 Instrumentos

3.4.1 Investigación

Según Gallardo (2017), una encuesta es una forma de expresar consentimiento a un método o medición a partir de una muestra seleccionada en un estudio mediante el reporte de respuestas.

3.4.2 Herramientas

Los instrumentos se administraron mediante cuestionarios a una muestra representativa. En este sentido, “los cuestionarios son de las herramientas de evaluación más utilizadas. Su universalidad permite aplicarlos en cualquier campo del conocimiento, en el diagnóstico, la formación y las revisiones resumidas (Mardones, 2020).

Ficha de datos

Nombre de la herramienta: Encuesta de Compromiso Organizacional

autor: López Martínez, Olam 1, Ibarra Cisneros Manuel Alejandro

Año: 2019

Tipo de instrumento: Cuestionario.

Propósito: Cuantificar las percepciones de los empleados sobre el compromiso organizacional a través de factores como el compromiso afectivo, el compromiso de continuidad y el compromiso normativo.

Código: 15 reactivo

Aplicación: Encuesta en vivo

Tiempo de administración: 25 minutos

Reglas aplicables: Los usuarios seleccionan cada elemento según sus preferencias.

Escala: Likert (muy poco, poco, moderado, mucho, mucho).

Nivel y alcance: se recomienda lo siguiente

calificación de nivel

Alto (57-75)

Promedio (36-56)

Bajo (15-35)

Ficha de datos

Nombre de la herramienta: Encuesta de motivación laboral

autor: Julián Díaz, María P. Díaz, Sandra. B. Espíritu. Universidad Pontificia Javeriana.

Colombia – 2013.

Mejor Duda Publicado por: Rodríguez Alegre, Lino Rolando

Año: 2023

Tipo de instrumento: Cuestionario.

Propósito: Cuantificar la conciencia de los empleados sobre la motivación laboral a través de los elementos de motivación interna y motivación externa.

Código de producto: 32 reactivo

Aplicación: Encuesta en vivo

Tiempo de administración: 30 minutos

Reglas aplicables: Los usuarios seleccionan cada elemento según sus preferencias.

Escala: Likert (nunca, casi nunca, a veces, casi siempre, siempre).

Nivel y alcance: se recomienda lo siguiente

calificación de nivel

Alto (120-160)

Promedio (76-119)

Bajo (32-75)

3.5 Procedimientos

Se utilizan las versiones SPSS V.26 y Excel 2010 para analizar cada variable y porcentaje en tablas y figuras, distribución de datos, estadísticas descriptivas, posiciones de escala y parámetros utilizados para reducir hipótesis a través de las siguientes pruebas: Mostrar estadísticas.

3.6 Análisis de datos

El SPSS V.21 analizó las variables individuales, los porcentajes mediante tablas, así como las figuras que mostraban la distribución de los datos y la estadística descriptiva.

Prueba de hipótesis: Según Torres (1997), es una declaración de la relación entre dos o más variables a fin de explicar y, posiblemente, pronosticar en términos probabilísticos, las características y relaciones internas de un fenómeno o sus causas y relaciones. Se trata de un "fenómeno particular. Un elemento problemático.

Regresión logística ordinal: según Velleman et al. (2019), un modelo logístico tiene como prioridad utilizar una o más variables independientes XY para describir el comportamiento de la variable dependiente categórica Y.

En este sentido, este modelo permite determinar el grado de ocurrencia de una variable dependiente entre otras variables independientes dentro de la categoría expofacto.

Nivel de significancia: si este valor es inferior al 0,05, se considera como significativo

para un nivel de 0,05; esto es: 95% de confianza pues la correlación es verdadera teniéndose solo un 5% de probabilidad de error.

3.7 Consideraciones éticas

Las consideraciones éticas pretenden indicar que los autores han revisado las actividades realizadas en el estudio para verificar el cumplimiento de valores éticos y científicos (Hernández y Mendoza, 2018).

Por tanto, la ética juega un papel clave en la investigación que se realiza de manera informada y respetuosa.

Del mismo modo, los datos obtenidos mediante esta herramienta han de ser utilizadas con fines académicos; además, las citas se referenciarán según las normas APA.

Acerca de la propiedad intelectual, Díaz (2018) señala que incluye los derechos de autor y la propiedad industrial.

Así pues, la propiedad intelectual debidamente escrita se denomina copyright. Sin embargo, esto es sólo una parte de la historia por lo que el Estado peruano debe crear mecanismos que brinden protección a los autores.

IV. RESULTADOS

4.1 Análisis descriptivo

Tabla 4

Esfuerzo organizacional del personal de Online Experts SAC, Lima, 2023

nivel	regularidad	porcentaje	Porcentaje acumulado
bajo	diez	29.4	29.4
moderado	14	41.2	70,6
alto	diez	29.4	100.0
total	3.4	100.0	

Fuente: base de datos SPSS

Nota. La Tabla 4 muestra el esfuerzo organizacional desde la perspectiva del personal. Entre los encuestados sobre los esfuerzos de su organización, el 41,2% respondió "moderado", el porcentaje más alto, seguido de "alto" con un 29,4% y "bajo" con un 29,4%.

Tabla 5

Aspectos del compromiso organizacional de los empleados corporativos Experts Online SAC, Lima, 2023

tamaño	bajo		moderado		alto		total	
	n1	%	n2	%	n3	%	Norte	%
compromiso emocional	9	26,5	once	32.4	14	41.2	3.4	100
Esfuerzos continuos	9	26,5	17	50.0	8	23,5	3.4	100
obligación legal	6	17.6	13	38.2	15	44.1	3.4	100

Fuente: base de datos SPSS

Nota. La Tabla 5 muestra los detalles del compromiso organizacional desde la perspectiva del personal. La mayor proporción de encuestados respondió que estaba en la media en la dimensión de compromiso de continuidad con un 50%, seguido por un 44,1% en la dimensión de compromiso normativo y un 41,2% en la dimensión de compromiso afectivo era alto.

Tabla 6

Motivación Laboral del Personal, Experts On Line SAC Lima, 2023

nivel	regularidad	porcentaje	Porcentaje acumulado
bajo	Cinco	14.7	14.7
moderado	17	50.0	64,7
alta	12	35.3	100.0
total	3.4	100.0	

Nota. Fuente: base de datos SPSS

Nota. Como observa en la Tabla 6, respecto a su motivación para el trabajo, el mayor porcentaje de personas mostró una motivación moderada con un 50%, el 35,3% que mostró una motivación alta, y el 14.7% de personas mostró una motivación baja fue un 14,7%.

Tabla 7

Aspectos de la motivación laboral de los empleados de la empresa Online Expert SAC, Lima, 2023

tamaño	bajo		medio		alto		total	
	n1	%	n2	%	n3	%	Norte	%
motivación intrínseca	Cinco	14.7	19	55,9	diez	29.4	3.4	100
motivación externa	6	17.6	13	38.2	15	44.1	3.4	100

Fuente: base de datos SPSS

Nota. De la Tabla 7, el personal, al ser encuestado sobre su motivación para el trabajo, el 55,9% de ellos tenía un nivel medio de motivación interna, mientras que el 44,1% tenía un nivel alto de motivación extrínseca.

Tabla 8

Compromiso Organizacional y Motivación de los Empleados Online Expert SAC, Lima, 2023

variable	Nivel	regularidad	porcentaje
X. Esfuerzos organizativos	Corto	diez	29.4
	Medio	14	41.2
	Caro	diez	29.4
Y. Motivación para trabajar	Corto	Cinco	14.7
	Medio	17	50.0
	Caro	12	35.3
Total		34.0	100.0

Fuente: base de datos SPSS

Nota. La Tabla 8 muestra que la mayoría de los encuestados expresaron un compromiso moderado (41,2%) y al mismo tiempo una motivación laboral moderada (50%).

4.2 Contrastación de hipótesis

4.2.1 Contrastación de la hipótesis general

Hg: El compromiso organizacional influye significativamente en la motivación laboral evaluada por los empleados de la empresa. Profesionales On Line SAC, Lima, 2023.

H0: Según los empleados de la empresa Profesionales On Line SAC. Lima, 2023, el compromiso organizacional no tiene un impacto significativo en la motivación laboral.

Tabla 9

Adaptación global del modelo (compromiso organizacional y motivación laboral)

modelo	Capacidad de grabación -2	chi cuadrado	anteojos	Próximo.
solo intersección	34.046			
Último	13.378	20.668	2	,000

Nota. Fuente: Característica del enlace: Logit.

Nota. El valor p de la prueba = 0,00 es menor a 0,05, por lo que se rechaza la hipótesis nula. Por tanto, es apropiado un modelo de regresión logística ordinal con variables. Se puede concluir que “el compromiso organizacional influye significativamente en la motivación laboral según lo evaluado por los colaboradores en Profesional Online SAC, Lima 2023”.

Tabla 10

Relevancia (compromiso organizacional y motivación laboral)

	chi cuadrado	anteojos	Próximo.
margen	4,216	2	.121
desviación	3.640	2	.162

Fuente: Característica del enlace: Logit.

Tabla 11

Pseudocuadrado R (Compromiso organizacional y motivación laboral)

cox y snell	.456
Nagelkerke	.527
McFadden	.305

Nota. Fuente: Característica del enlace: Logit.

Nota. Respecto a la bondad de ajuste en la Tabla 10, el valor p de chi-cuadrado = 0,121 es mayor a 0,05. Esto confirma que el modelo se ajusta bien a los datos. La pseudo prueba R cuadrado del Cuadro 11 arroja el coeficiente de Nagarkerke. Esto significa que el 52,7% de la variación en el nivel de motivación laboral es explicado por el nivel de compromiso organizacional.

Tabla 12

Estimación de parámetros (compromiso organizacional y motivación laboral)

parámetro	b	Error estándar	hipótesis de contraste			
			chi-cuadrado de Wald	anteojos	Próximo.	Experiencia (B)
(intersección)	1.600	.1568	104.150	comienzo	,000	4.953
[X. Esfuerzos organizacionales=1]	1.200	.2217	29,292	comienzo	,000	3.320
[X. Esfuerzos organizacionales=2]	,614	.2053	8.955	comienzo	0.003	1.848
[X. Esfuerzos organizacionales=3]	0 viene	.	.	.	.	comienzo
(relación)	.246b	.0596				

Fuente: Variable dependiente: Y. Motivación laboral

Nota. La Tabla 12 muestra que los valores del coeficiente B. 1,2 y 0,614 fueron significativos ($p = 0,000$; $0,003 < 0,05$). Además, de los resultados de la columna Exp, (B), es probable que un aumento de un punto en el bajo nivel de compromiso organizacional aumente la motivación laboral en un factor de 3,32. De forma similar, un incremento de un punto en el nivel promedio de compromiso organizacional aumenta en un factor de 1,84 por lo que es más probable que se tengan altos niveles de motivación laboral.

4.2.2. Contrastación de la hipótesis específica 1

H₁: Según Online Experts SAC, el compromiso organizacional tiene un impacto significativo en la motivación intrínseca (Lima, 2023).

H₀: Según Online Experts SAC (Lima, 2023), el compromiso organizacional no tiene un impacto significativo en la motivación intrínseca.

Tabla 13

Relevancia global del modelo (compromiso organizacional y motivación intrínseca)

modelo	Capacidad de grabación -2	chi cuadrado	anteojos	Próximo.
solo intersección	27.241			
Último	18.320	8,921	2	0.012

Nota. Fuente: Característica del enlace: Logit.

Nota. El valor p de la prueba = 0,012 es menor a 0,05, por lo que rechazamos la hipótesis nula. Por tanto, es apropiado un modelo de regresión logística ordinal con variables. *Se puede concluir que “la motivación intrínseca tiene una influencia significativa. Según empleados de Profesionales On Line SAC, Lima, 2023.*

Tabla 14

(intrínseca)

	chi cuadrado	anteojos	Próximo.
margen	8.243	2	.016
desviación	7.833	2	.020

Fuente: Característica del enlace: Logit.

Tabla 15

Pseudo-Cuadrado R (Compromiso Organizacional y Motivación Intrínseca)

cox y snell	.231
Nagelkerke	0.270
McFadden	.136

Fuente: Característica del enlace: Logit.

Nota. Respecto a la bondad de ajuste en la Tabla 14, el valor p de chi-cuadrado = 0,016 es mayor que 0,01, lo que confirma que el modelo se ajusta bien a los datos. La pseudo prueba R cuadrado del Cuadro 15 arroja el coeficiente de Nagarkerke. Esto significa que el 27% de la variación en el nivel de motivación intrínseca se explica por el nivel de compromiso con la organización.

Tabla 16*Estimación de parámetros*

parámetro	b	Error estándar	hipótesis de contraste			
			chi-cuadrado de Wald	anteojos	Próximo.	Experiencia (B)
(intersección)	1.700	.1795	89.677	comienzo	,000	5.474
[X. Esfuerzos organizacionales=1]	,800	.2539	9,930	comienzo	0.002	2,226
[X. Esfuerzos organizacionales=2]	,514	.2350	4.787	comienzo	.029	1.672
[X. Esfuerzos organizacionales=3]	0 viene	.	.	.	.	comienzo
(relación)	.322b	.0782				

Fuente: Variable dependiente: Y1. motivación intrínseca

Nota. La Tabla 16 muestra que los valores del coeficiente B. 0,8 y 0,514 fueron significativos ($p = 0,002$; $0,029 < 0,05$). Además, según la columna Exp(B), un aumento de 1 punto en el nivel de bajo compromiso organizacional puede aumentar la motivación intrínseca en un factor de 2,226 y, de forma similar, un aumento de 1 punto en el nivel de bajo compromiso organizacional puede aumentar por 2.226 veces, la motivación intrínseca puede aumentar 2226 veces. El compromiso organizacional aumentó 2,226 veces. Puntaje. Los niveles promedio de compromiso organizacional y motivación intrínseca pueden aumentar 1.672 veces en niveles más altos.

4.2.3. Contrastación de la hipótesis específica 2

H₂: Según los empleados de la empresa SAC Online Experts, Lima, 2023, el compromiso organizacional tiene un impacto significativo en la motivación extrínseca.

H₀: Según los empleados de la Empresa SAC Online Experts, Lima, 2023, el compromiso organizacional no tiene un impacto significativo en la motivación extrínseca.

Tabla 17*Adaptación global del modelo (compromiso organizacional y motivación extrínseca)*

modelo	Capacidad de grabación -2	chi cuadrado	anteojos	Próximo.
solo intersección	28,297			
Último	12.528	15.768	2	,000

Fuente: Característica del enlace: Logit.

Nota. El valor p de la prueba = 0,000 es menor que 0,05, por lo que se rechaza la hipótesis nula. Por tanto, es apropiado un modelo de regresión logística ordinal con variables. Se puede concluir que la motivación extrínseca tiene una influencia significativa. Según un empleado de Profesionales On Line SAC, Lima, 2023.”

Tabla 18

(externa)

	chi cuadrado	anteojos	Próximo.
margen	.417	2	.812
desviación	.568	2	.753

Fuente: Característica del enlace: Logit.

Tabla 19

Pseudo R-cuadrado (compromiso organizacional y motivación extrínseca)

cox y snell	.371
Nagelkerke	.425
McFadden	.224

Nota. Fuente: Característica del enlace: Logit.

Nota. Respecto al nivel de ajuste en la Tabla 18, el valor p de chi-cuadrado = 0,812 es mayor que 0,05 confirmando que el modelo se ajusta perfectamente a los datos. La pseudo prueba R cuadrado del Cuadro 19 arroja el coeficiente de Nagarkerke. Esto significa que el 42,5% de la variación en el nivel de motivación extrínseca se explica por el nivel de compromiso organizacional.

Tabla 20

Estimación de parámetros

parámetro	b	Error estándar	hipótesis de contraste			
			chi-cuadrado de Wald	anteojos	Próximo	Experiencia (B)
(intersección)	1.600	.1816	77.615	comienzo	.000	4.953
[X. Esfuerzos organizacionales=1]	1.200	.2568	21.829	comienzo	.000	3.320
[X. Esfuerzos organizacionales=2]	.757	.2378	10,139	comienzo	0.001	2,132
[X. Esfuerzos organizacionales=3]	0 viene	.	.	.	.	comienzo
(relación)	.330b	.0800				

Fuente: Variable dependiente: Y2. motivación externa

Nota. La Tabla 20 muestra el coeficiente B. 1,2 y 0,757 son significativos ($p = 0,000$; $0,001 < 0,05$). Además, según la columna Exp (B), si el nivel de compromiso organizacional bajo aumenta en 1 punto, de manera similar, si el nivel de compromiso organizacional aumenta en un factor de 3,32, entonces la probabilidad de motivación extrínseca aumenta en un factor de 3,32. La conclusión es que el nivel promedio de compromiso organizacional aumenta la probabilidad de motivación extrínseca hasta 2.132 veces.

V. DISCUSIÓN DE RESULTADOS

Respecto a los resultados del Objetivo Específico 1, siendo el valor $p = 0,012$ de la prueba chi-cuadrado menor a 0,05 se rechaza la hipótesis nula. En esa medida resulta apropiado el modelo de regresión logística ordinal con variables.

Se puede afirmar, que el impacto del compromiso organizacional es significativo en la motivación intrínseca, según afirman los colaboradores de Profesionales On Line SAC en Lima 2023.

Por otro lado, hay una diferencia del 27% en el nivel de motivación intrínseca que se explica por el nivel de compromiso organizacional.

También es importante tener en cuenta el factor B. La significancia fue de 0,8 y 0,514 ($p = 0,002$; $0,029 < 0,05$). Además, según la columna Exp (B), las fuerzas intrínsecas tienen 2226 veces más probabilidades de aumentar la motivación intrínseca a niveles altos debido a los bajos niveles de participación. Esto respalda los hallazgos de Gonzales (2022), Padilla y Gonzales (2022), Flores et al. (2021).

Debido a que el compromiso es verdaderamente una variable gerencial, centrándose en su importancia para las personas, especialmente la fuerza laboral afecta una amplia gama de actividades gerenciales y conductuales.

De manera similar, los hallazgos y el análisis de los resultados para el objetivo específico 2, si el valor $p = 0,000$ de la prueba de chi-cuadrado es menor que 0,05, rechazamos la hipótesis nula.

Por todo ello, resulta apropiado el modelo de regresión logística ordinal con variables.

También se puede afirmar que según los colaboradores del Profesionales On Line SAC, Lima 2023, el compromiso organizacional impacta significativamente en la motivación extrínseca.

El valor del coeficiente de Nagarkerke evidencia que el 42,5% de la variación en el nivel de motivación extrínseca se explica por el nivel de compromiso organizacional.

De modo similar, también se observa que para el coeficiente de B. Los valores 1,2 y 0,757, ambos son significativos ($p = 0,000$; $0,001 < 0,05$).

Además, según la columna Exp (b), el bajo grado de participación organizacional aumenta en varios puntos, por lo que, si el grado promedio de participación organizacional es de 2132 veces, la motivación externa también será de 3,32 veces, lo que indica que la motivación mejorará a un nivel alto.

Loa anterior confirma lo señalado por Ancholy et al. (2021). Por su importancia en la frecuencia en la motivación extrínseca (Hernández et al., 2021).

Esto tiene implicaciones de largo alcance pues la gestión visionaria mejora la gestión de las obligaciones de una organización, ayuda a los empleados a encontrar motivación más allá de sus propios esfuerzos, se compromete con ellos y desarrolla y aprovecha oportunidades externas que de otro modo estarían disponibles.

De igual forma, acerca de los hallazgos y análisis de los resultados, para los propósitos generales, se rechaza la hipótesis nula pues el valor $p = 0.00$ es menor a 0.05.

Por tanto, resulta adecuado, un modelo de regresión logística ordinal con variables.

Se puede concluir que según los colaboradores de Proffesionals Online SAC, Lima 2023, el compromiso organizacional tiene un impacto significativo en la motivación laboral,

El coeficiente de Nagarkerke significa que el 52,7% de la variación en el nivel de motivación laboral se explica por el nivel de compromiso organizacional.

Vemos que los coeficientes de B son: Los valores 1,2 y 0,614 son ambos significativos ($p = 0,000$; $0,003 < 0,05$).

Además, según la columna (b) del experimento, las tareas se mantienen en un nivel bajo en algunos puntos, por lo que, para aumentar la motivación laboral, las tareas aumentan en un factor de 3,32 y el nivel medio de organización aumenta en un factor de 1,84. Debería aumentar.

Cuanto mayor sea el nivel, más motivado estarás para trabajar. Se ha confirmado que Geraldo et al. Eleve los objetivos de su organización. Además, depende de la forma exacta de

la visión de la organización.

Como han demostrado todos estos estudios, hasta ahora esta variable de gestión ha influido en fenómenos de gestión a menudo mal controlados, como la motivación laboral, que subyace a la productividad de los empleados.

VI. CONCLUSIONES

- Respecto a la hipótesis específica 1, el estudio muestra que según los empleados de Profesionales On Line SAC, Lima, 2023, el compromiso organizacional influye significativamente en la motivación intrínseca. Esto significa que el 27% de la variación en el nivel de la motivación intrínseca puede explicarse por el nivel de compromiso organizacional.
- El estudio muestra, respecto de la hipótesis específica 2, que el compromiso organizacional influye de forma significativa en la motivación extrínseca según los empleados de Profesionales On Line SAC, Lima, 2023. Esto significa que el 42,5% de la variación en el nivel de motivación extrínseca puede ser explicada por el nivel de compromiso organizacional.
- Acerca de la hipótesis general, el estudio muestra que el compromiso organizacional influye de modo significativo en la motivación laboral según los empleados de Profesionales On Line SAC, Lima, 2023. Esto significa que el 52,7% de la variación en los niveles de motivación laboral se explica por el nivel de compromiso organizacional.

VII. RECOMENDACIONES

- La motivación intrínseca es un factor interno que es responsabilidad del empleado, pero es importante evaluar e informar a este y tomar algunas medidas para ayudar a resolver algunas de las dudas de los propios trabajadores que pueden estar obstaculizando su progreso. De esta forma, se puede asegurar espacio para actividades fuera del trabajo útiles para la autorreflexión, mejor descanso, mayor satisfacción por la consecución de algunos objetivos internos, seguridad de la experiencia laboral previa aquí, deportes, etc.
- En cuanto a la motivación extrínseca, que es un aspecto que está directamente relacionado con la organización, el sector editorial no cuenta con una fuerza laboral altamente especializada. Por ello, es necesario generar oportunidades a fin de que los empleados continúen especializándose en los procesos de su actividad. Se afirma que los protocolos y otras herramientas deben abordarse y comprenderse. También se requiere una comprensión clara de los procesos y oportunidades a los que se puede acceder en el contexto del compromiso organizacional.
- Respecto a la motivación laboral general, la recomendación es medirla de forma continua, pues este fenómeno está influenciado por una serie de variables de control, como el compromiso organizacional, como se considera en el estudio. Ello significa que existe una necesidad. El diagnóstico permitirá tomar una serie de decisiones para mejorar la motivación en el trabajo tanto interna como externamente.

VIII. REFERENCIAS

- Anchelia, V., Inga, M., Olivares, P. y Escalante, J. (2021). La gestión administrativa y compromiso organizacional en instituciones educativas. *Propósitos y Representaciones*, 9 (1), 1-10. <https://doi.org/10.20511/pyr2021.v9nSPE1.899>
- Brochet, N. (2019, 19 de febrero). La motivación laboral, clave en una empresa. *Portafolio*. <https://www.proquest.com/trade-journals/la-motivación-laboral-clave-en-una-empresa/docview/852721165/se-2>
- Calderón, J., Laca, F., Pando, M. y Pedroza, F. (2017). Relación de la socialización y el compromiso organizacionales en trabajadores mexicanos. *Psicogente*, 18 (34), 267-277. <https://doi.org/10.17081/psico.18.34.503>
- Carvalho, A. (2023, 21 de mayo). ¿Qué se requiere para mantener un nivel alto de motivación laboral? *Expansión*. <https://www.proquest.com/newspapers/qué-se-requiere-para-mantener-un-nivel-alto-de/docview/2817276696/se-2>
- Cisneros, A., Guevara, A., Urdanigo, J. y Garcés, J. (2022). Técnicas e Instrumentos para la Recolección de Datos que apoyan a la Investigación Científica en tiempo de Pandemia. *Dominio de las Ciencias*, 8 (1), 1165-1185. <https://doi.org/10.23857/dc.v8i1.2546>
- Díaz, J., Díaz, M., y Morales, S. (2023). Diseño, construcción y validación de un instrumento que evalúa motivación laboral en trabajadores de empresas formales de la ciudad de Bogotá. *Revista Iberoamericana de Psicología*, 6 (1), 85–94. <https://doi.org/10.33881/2027-1786.rip.6109>
- Díaz, J. (2018). Políticas públicas en propiedad intelectual escrita. Una escala de medición para educación superior del Perú. *Revista Venezolana de Gerencia*, 23(81), 88-105. <https://produccioncientificaluz.org/index.php/rvg/article/view/23470/23679>
- Flores, E., Azamar, M. y García, M. (2021). Determinación del comportamiento en el trabajo con base en un modelo de motivación y el compromiso laboral. *Revista de*

Desarrollo Sustentable, Negocios, Emprendimiento y Educación RILCO DS, 3 (22), 39-52. <https://www.eumed.net/es/revistas/rilcoDS/22-agosto-2021/motivacion-compromiso-laboral>

Gagné, M., Forest, J., Vansteenkiste, M., Crevier-Braud, L., Van den Broeck, A., Aspeli, A., Bellerose, J., Benabou, Ch., Chemolli, E., Günter, S., Halvari, H., Lakasmi, D., Johnson, P., Hauan, M., Naudin, M., Ndao, A., Hagen, A., Roussel, P., Wang, Z. y Westbye, C. (2014). The Multidimensional Work Motivation Scale: Validation evidence in seven languages and nine countries. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 24(2), 178–196. <https://doi.org/10.1080/1359432x.2013.877892>

Gallardo, E. (2017). *Metodología de la investigación: manual auto formativo interactivo*. Universidad Continental. <https://repositorio.continental.edu.pe/handle/20.500.12394/4278>

García, M. y Gutiérrez, M. (2023). El impacto de la motivación laboral, el ambiente laboral, el liderazgo y la comunicación en la satisfacción laboral de los empleados de una empresa. *Revista Dilemas Contemporáneos: Educación, Política y Valores* 10 (2), 1 - 22. <https://doi.org/10.46377/dilemas.v2i10.3524>

Geraldo, L., Soria, J., Rosello, M. y Buendía, K. (2021). Modelo factorial en la motivación laboral y desempeño docente: Caso Institución Educativa Emblemática Isabel La Católica, Lima – Perú. *Apuntes Universitarios*, 11(1), 157-170. <https://doi.org/10.17162/au.v11i1.561>

Goldfarb, Y., Golan, O. y Gal, E. (2023). A Self-Determination Theory Approach to Work Motivation of Autistic Adults: A Qualitative Exploratory Study. *Journal of Autism and Developmental Disorders*, 53(4), 1529–1542. <https://doi.org/10.1007/s10803-021-05185-4>

Goldfarb, Y., Golán, O. y Gal, E. (2019). A conflict of interests: A motivational perspective

- on special interests and employment success of adults with ASD. *Journal of Autism and Developmental Disorders*, 49(9), 3915–3923. <https://doi.org/10.1007/s10803-019-04098-7>
- Gonzales, F. (2022). Investigación sobre las relaciones entre la compensación total, la satisfacción laboral y el compromiso organizacional de empleados y mandos intermedios en España [Tesis doctoral, Universidad Politécnica de Catalunya]. <https://upcommons.upc.edu/handle/2117/380807>
- Guba, E. y Lincoln, Y. (2017). *Paradigmas en competencia en la investigación cualitativa*. https://luisdoubtrontg.school.blog/wp-content/uploads/2021/01/guba_lincoln_paradigmas.pdf
- Guba, E. (2018). The alternative paradigm dialog. En Egon. <https://faculty.fiu.edu/~blissl/Paradigms.pdf>
- Gutiérrez, W. (2016). Cultura y compromiso organizacional en la motivación laboral. [Tesis doctoral, Universidad César Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/4261>
- Hernández, Y., Jaramillo, J. y Hernández, G. (2021). La relación entre el compromiso organizacional y la rotación de personal obrero. *Estudios de Administración*, 28(1), 102-129. <https://doi.org/10.5354/0719-0816.2021.60211>
- Hernández, R y Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación: Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. Mc Graw Hill Education
- Liu, Y., Wang, S., Zhang, J. y Li, S. (2022). When and how job design influences work motivation: A self-determination theory approach. *Psychological Reports*, 125(3), 1573–1600. <https://doi.org/10.1177/00332941211027320>
- López, J., Bretas, C. y Fernández, C. (2023). Influence of burnout on the organizational commitment of healthcare professionals. *RAE: Revista de Administração de Empresas*, 63(3), 1–19. <https://doi.org/10.1590/S0034-759020230305>

- Mardones, L. (2020). Uso de cuestionarios online para evaluaciones formativas en un curso de biología para la carrera de nutrición y dietética. *FEM: Revista de la Fundación Educación Médica*, 23(5), 297-298. <https://dx.doi.org/10.33588/fem.235.1087>
- Mendoza, E., Guerrero, M., Carhuancha, I., Nolasco, F. y Silva, D. (2022). Determinantes de la satisfacción laboral en un establecimiento de salud durante el estado de emergencia sanitaria, Perú. *Apuntes Universitarios*, 12(1), 122-134. <https://doi.org/10.17162/au.v11i5.919>
- Montgomery, J. (2022). Relación entre el locus de control, patrón de conducta A y estilo interactivo de riesgo en jóvenes universitarios. [Tesis doctoral, Universidad Nacional Mayor de San Marcos]. Lima, Perú. <https://hdl.handle.net/20.500.12672/18643>
- Niño, V. (2011). Metodología de la investigación: Diseño y ejecución. Ediciones de la U.
- Orozco, M., Bravo, H., Ruvalcaba, N., González, M., Vásquez, C. y Vázquez, J. (2022). Socialización organizacional y salud mental positiva ocupacional como predictores del compromiso organizacional en docentes de educación superior. *Acta Colombiana de Psicología*, 25(1), 42-55. <https://doi.org/10.14718/ACP.2022.25.1.4>
- Padilla, O. y Sánchez, M. de los Ángeles. (2023). Desempeño y motivación laboral en docentes universitarios peruanos durante la pandemia.: Una revisión sistemática. *Revista de investigación*, 47(110), 251–271. <https://doi.org/10.56219/revistadeinvestigacin.v47i110.2052>
- Padilla, J. (2022). Comportamiento de ciudadanía organizacional y satisfacción laboral en empleados operativos y gerenciales de hotelería. *Lúmina*, 23(2), 1-30. <https://doi.org/10.30554/lumina.v23.n2.4580.2022>
- Pârjoleanu, R. (2020). Work motivation efficiency in the workplace. *Postmodern Openings*, 11(4), 293-309. <https://doi.org/10.18662/po/11.4/236>
- Paz J., Huamán, S. y Tarrillo, J. (2020). Endomarketing, compromiso organizacional y

- satisfacción laboral en colaboradores de una asociación educativa. *Apuntes Universitarios: Revista de Investigación*, 10(4), 108-125. <https://doi.org/10.17162/au.v10i4.495>
- Puma, M. y Estrada, E. (2020). La motivación laboral y el compromiso organizacional. *Revista científica Ciencia y Desarrollo*, 23(3), 45-53. <http://dx.doi.org/10.21503/cyd.v23i3.2141>
- Quispe, R. y Paucar, S. (2020). Satisfacción laboral y compromiso organizacional de docentes en una universidad pública de Perú. *Apuntes Universitarios: Revista de Investigación*, 10(2), 64–83. <https://doi.org/10.17162/au.v10i2.442>
- Torres, C. (2020). *Metodología de la investigación científica*. Editorial San Marcos.
- Veliz L., Ceballos, P., Valenzuela, S. y Sanhueza, O. (2018). Análisis crítico del paradigma positivista y su influencia en el desarrollo de la enfermería. *Index de Enfermería*, 21(4), 224-228. <https://doi.org/10.4321/S1132-12962012000300010>
- Velleman, P. y Wilkinson, L. (1993). Nominal, ordinal, interval, and ratio typologies are misleading. *The American Statistician*, 47(1), 65-72. <https://doi.org/10.1080/00031305.1993.10475938>
- Yauri, G. (2016). Motivación laboral, compromiso organizacional y gestión del talento humano en el nivel secundaria, distrito de Independencia, 2015. [Tesis doctoral, Universidad César Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/4630>

IX ANEXOS

Anexo A. Matriz de consistencia

Compromiso organizacional y su incidencia en la motivación laboral en la empresa professionals on line SAC, Lima 2023.

PROBLEMA	OBJETIVO	HIPOTESIS	VARIABLES	METODO
Problema General ¿Cuál es la incidencia del Compromiso Organizacional en la Motivación Laboral según el personal de la empresa Professionals On Line SAC, ¿Lima, año 2023? Problemas específicos ¿Cuál es la incidencia del Compromiso Organizacional en la Motivación Intrínseca según el personal de la empresa Professionals On Line SAC, ¿Lima, año 2023? ¿Cuál es la incidencia del Compromiso Organizacional en la Motivación Extrínseca según el personal de la empresa Professionals On Line SAC, Lima, año 2023?	Objetivo General Establecer la incidencia del Compromiso Organizacional en la Motivación Laboral según el personal de la empresa Professionals On Line SAC, Lima, año 2023. Objetivos específicos Determinar la incidencia del Compromiso Organizacional en la Motivación Intrínseca según el personal de la empresa Professionals On Line SAC, Lima, año 2023. Determinar la incidencia del Compromiso Organizacional en la Motivación Extrínseca según el personal de la empresa Professionals On Line SAC, Lima, año 2023.	Hipótesis General El Compromiso Organizacional incide significativamente en la Motivación Laboral según el personal de la empresa Professionals On Line SAC, Lima, año 2023 Hipótesis específicas El Compromiso Organizacional incide significativamente en la Motivación Intrínseca según el personal de la empresa Professionals On Line SAC, Lima, año 2023. El Compromiso Organizacional incide significativamente en la Motivación Extrínseca según el personal de la empresa Professionals On Line SAC, Lima, año 2023	VI: Compromiso Organizacional Compromiso afectivo de continuidad Compromiso normativo VD: Motivación Laboral Motivación Intrínseca Motivación Extrínseca	Enfoque: Cuantitativo Tipo de Investigación: Aplicado Nivel de Investigación: Explicativo Diseño de la Investigación: No experimental Técnicas e instrumentos Técnica: Encuesta Instrumento: Cuestionario Población: Trabajadores. Muestra: Muestreo Probabilístico. Muestreo: MAS Análisis de Datos: Se elaborarán tablas de frecuencias, gráficos estadísticos que servirán para describir cada una de las variables en estudio; para establecer la incidencia se emplea la regresión logística ordinal y se utilizará el programa estadístico SPSS v. 26 y la hoja de cálculo Excel.

Anexo B. Instrumento de medición

Cuestionario de Compromiso Organizacional

Estimado colaborador, la presente encuesta tiene como objetivo recopilar información para determinar su percepción sobre el Compromiso Organizacional en su organización, con fines de investigación; es TOTALMENTE ANÓNIMO y contribuirá a entender la realidad desde una perspectiva científica: A continuación, se le presentan una serie de reactivos (preguntas), por favor escoja la alternativa que más se adecuada.

Preguntas	Respuestas				
	Muy poco	Poco	Medio	Bastante	Mucho
Constructo: Compromiso Organizacional					
1. Esta dependencia tiene un gran significado personal para mí.					
2. Realmente siento como si los problemas de esta dependencia fueran mis propios problemas.					
3. Me siento emocionalmente unido a esta dependencia.					
4. Me gustaría pasar el resto de mi vida laboral en esta organización.					
5. Me siento parte integrante de esta dependencia.					
6. Uno de los motivos principales por los que sigo trabajando en esta dependencia, es porque fuera, me resultaría difícil conseguir un trabajo como el que tengo.					
7. Creo que tengo muy pocas opciones de conseguir otro trabajo igual, como para considerar la posibilidad de dejar esta organización.					
8. Si continúo en esta organización es porque otra no podría igualar el sueldo y prestaciones que tengo aquí.					
9. Trabajo en esta organización más por gusto que por necesidad.					
10. Sería muy difícil para mí dejar mi dependencia ahora, incluso si deseara hacerlo.					
11. La dependencia donde trabajo merece mi lealtad.					
12. Creo que le debo mucho a esta dependencia.					
13. Creo que no estaría bien dejar esta organización, aunque me vaya a beneficiar el cambio.					
14. No abandonaría mi dependencia, porque me siento obligado con toda su gente.					
15. Me sentiría culpable si dejase mi dependencia, considerando todo lo que me ha dado.					

Cuestionario de Motivación Laboral

Estimado colaborador, la presente encuesta tiene como objetivo recopilar información para determinar su percepción sobre la Motivación Laboral en el entorno organizacional donde se desenvuelve, con fines de investigación; es TOTALMENTE ANÓNIMO y contribuirá a entender la realidad desde una perspectiva científica: A continuación, se le presentan una serie de reactivos (preguntas), por favor escoja la alternativa que más se adecuada.

Preguntas	Respuestas				
Constructo: Motivación Laboral	Nunca	Casi Nunca	A Veces	Casi Siempre	Siempre
DIMENSION INTRÍNSECA					
1. Usted es autónomo en las decisiones que pueda sumir dentro de su centro de trabajo					
2. Tiene reparos en manifestar sus opiniones ante los compañeros y compañeras					
3. Se siente feliz cuando da su opinión y es reconocido					
4. Está motivado usted intrínsecamente por mí mismo en su trabajo que realiza					
5. Las ansiedades y angustia interrumpen su motivación					
6. Le interesa que sus compañeros lo motiven y reconozcan su trabajo					
7. Su condición económica y social disminuye su motivación y estado emocional en el trabajo					
8. Tienen claro cuáles son sus aspiraciones en su centro de trabajo					
9. Tiene usted pocas aspiraciones profesionales					
10. Tiene usted pocos éxitos su trabajo					
11. Aprende de sus errores para mejorar en el futuro					
12. Considera usted que su responsabilidad está de acuerdo con sus capacidades					
13. Actúa con responsabilidad ante cualquier función que se le asignen					
14. Yo sé que, aunque me esfuerce, no realizo bien mi trabajo					
15. Le gusta pasar desapercibido o desapercibida en las reuniones laborales					
16. En los trabajos o discusiones en grupo, normalmente, estoy callado (o callada) o hablo de otras cosas					
DIMENSION EXTRÍNSECA					
17. Le interesa la aprobación de sus compañeros cuando realiza un trabajo					
18. Evita el rechazo de sus compañeros					
19. Logra usted premios y recompensas en su trabajo					
20. Recibe usted su salario, aguinaldo y remuneraciones de acuerdo con ley					
21. Está satisfecho con la remuneración que usted recibe mensualmente					
22. Evita las sanciones de sus jefes					
23. Cuando no cumple con sus funciones es sancionado					
24. Los que más me aprecian no están satisfechos de mi dedicación al trabajo					
25. En mi trabajo no me gusta ser sancionado por incumplido					
26. Me siento bien cuando reconocen mi dedicación y esfuerzo en mi trabajo.					
27. Sus padres reconocen el éxito profesional					
28. Compite usted con sus compañeros en el centro de trabajo					
29. La empresa donde usted labora reconoce su crecimiento profesionalmente					
30. Recibe usted algún incentivo por parte de la empresa (felicitaciones, comisiones, capacitaciones u otros)					

31. Voy A trabajar porque quiero que ciertas personas me tomen en cuentan					
32. Se siente usted reconocido por su empresa donde labora					

Anexo C. Validación de instrumentos

CERTIFICADO DE VALIDEZ

I. DATOS GENERALES:

1. Apellidos y Nombres del validador: DIAZ DUMONT, JORGE RAFAEL
2. DNI: 08698815
3. Teléfono: 999140920
4. Grado académico: DOCTOR
5. Institución donde labora: Universidad Nacional Autónoma de Tayacaja Daniel Hernández Morillo
6. Profesión del validador: INGENIERO INDUSTRIAL
7. Nombre del instrumento: Cuestionarios Compromiso Organizacional y Motivación Laboral
8. Título de la investigación: "COMPROMISO ORGANIZACIONAL Y SU INCIDENCIA EN LA MOTIVACIÓN LABORAL EN LA EMPRESA PROFESSIONALS ON LINE SAC, LIMA 2023"
9. Autor del instrumento: Mg. Rodriguez Alegre, Lino Rolando

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

Marcar con una X según su evaluación

INDICADORES	CRITERIOS	Puede mejorarse	Cumple
1. Claridad	Está formulado con lenguaje científico, técnico propio del estudio del fenómeno a estudiar.		X
2. Objetividad	La realidad del fenómeno está analizada tal cual es, minimizando algún tipo de sesgo.	X	
3. Actualidad	Adecuado al avance de la ciencia y la tecnología.		X
4. Suficiencia	Considera suficientes factores y/o aspectos necesarios para analizar el fenómeno observado.		X
5. Intencionalidad	Orientado al fenómeno específico estudiado.		X
6. Consistencia	Fundamentado en teorías, protocolos ya estandarizados.	X	
7. Coherencia	Existe una lógica en la secuencialidad en los pasos a seguir al analizar el fenómeno.		X
8. Metodología	La estrategia planteada en el instrumento responde al propósito del diagnóstico		X
9. Pertinencia	El instrumento es funcional para el propósito de la investigación.		X

OPCIÓN DE APLICABILIDAD SIEMPRE QUE CUMPLA COMO MÍNIMO CON 6 CRITERIOS

Marque con una X

APLICABLE	X	APLICABLE DESPUÉS DE MEJORAR		NO APLICABLE *	
-----------	----------	------------------------------	--	----------------	--



DR. JORGE RAFAEL DIAZ DUMONT
INVESTIGADOR RENACYT NIVEL III

Firma y Sello del experto informante

Fuente: Certificado de Validez, Autor (Díaz, Ledesma, Tito, Díaz, 2023)

* Si no considera aplicable explicar en una hoja las razones

CERTIFICADO DE VALIDEZ

I. DATOS GENERALES:

1. Apellidos y Nombres del validador: BRAVO ROJAS, LEONIDAS MANUEL
2. DNI: 08634346
3. Teléfono: 997232921
4. Grado académico: DOCTOR
5. Institución donde labora: Universidad Nacional Autónoma de Tayacaja Daniel Hernández Morillo
6. Profesión del validador: INGENIERO INDUSTRIAL
7. Nombre del instrumento: Cuestionarios Compromiso Organizacional y Motivación Laboral
8. Título de la investigación: "COMPROMISO ORGANIZACIONAL Y SU INCIDENCIA EN LA MOTIVACIÓN LABORAL EN LA EMPRESA PROFESSIONALS ON LINE SAC, LIMA 2023"
9. Autor del instrumento: Mg. Rodríguez Alegre, Lino Rolando

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

Marcar con una X según su evaluación

INDICADORES	CRITERIOS	Puede mejorarse	Cumple
10. Claridad	Está formulado con lenguaje científico, técnico propio del estudio del fenómeno a estudiar.		X
11. Objetividad	La realidad del fenómeno está analizada tal cual es, minimizando algún tipo de sesgo.	X	
12. Actualidad	Adecuado al avance de la ciencia y la tecnología.		X
13. Suficiencia	Considera suficientes factores y/o aspectos necesarios para analizar el fenómeno observado.		X
14. Intencionalidad	Orientado al fenómeno específico estudiado.		X
15. Consistencia	Fundamentado en teorías, protocolos ya estandarizados.		X
16. Coherencia	Existe una lógica en la secuencialidad en los pasos a seguir al analizar el fenómeno.		X
17. Metodología	La estrategia planteada en el instrumento responde al propósito del diagnóstico		X
18. Pertinencia	El instrumento es funcional para el propósito de la investigación.		X

OPCIÓN DE APLICABILIDAD SIEMPRE QUE CUMPLA COMO MÍNIMO CON 6 CRITERIOS
Marque con una X

APLICABLE	X	APLICABLE DESPUÉS DE MEJORAR		NO APLICABLE *	
-----------	----------	------------------------------	--	----------------	--



DR. LEONIDAS MANUEL BRAVO ROJAS
INVESTIGADOR RENACYT NIVEL VI

Firma y Sello del experto informante

Fuente: Certificado de Validez, Autor (Díaz, Ledesma, Tito, Díaz, 2023)

** Si no considera aplicable explicar en una hoja las razones*

CERTIFICADO DE VALIDEZ

I. DATOS GENERALES:

1. Apellidos y Nombres del validador: FRANCO MEDINA, JORGE LAZARO
2. DNI: 06104551
3. Teléfono: 996366457
4. Grado académico: DOCTOR
5. Institución donde labora: Universidad Nacional de Cañete
6. Profesión del validador: ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN DE EMPRESAS
7. Nombre del instrumento: Cuestionarios Compromiso Organizacional y Motivación Laboral
8. Título de la investigación: "COMPROMISO ORGANIZACIONAL Y SU INCIDENCIA EN LA MOTIVACIÓN LABORAL EN LA EMPRESA PROFESSIONALS ON LINE SAC, LIMA 2023"
9. Autor del instrumento: Mg. Rodríguez Alegre, Lino Rolando

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

Marcar con una X según su evaluación

INDICADORES	CRITERIOS	Puede mejorarse	Cumple
19. Claridad	Está formulado con lenguaje científico, técnico propio del estudio del fenómeno a estudiar.		X
20. Objetividad	La realidad del fenómeno está analizada tal cual es, minimizando algún tipo de sesgo.		X
21. Actualidad	Adecuado al avance de la ciencia y la tecnología.		X
22. Suficiencia	Considera suficientes factores y/o aspectos necesarios para analizar el fenómeno observado.		X
23. Intencionalidad	Orientado al fenómeno específico estudiado.		X
24. Consistencia	Fundamentado en teorías, protocolos ya estandarizados.		X
25. Coherencia	Existe una lógica en la secuencialidad en los pasos a seguir al analizar el fenómeno.		X
26. Metodología	La estrategia planteada en el instrumento responde al propósito del diagnóstico	X	
27. Pertinencia	El instrumento es funcional para el propósito de la investigación.		X

OPCIÓN DE APLICABILIDAD SIEMPRE QUE CUMPLA COMO MÍNIMO CON 6 CRITERIOS

Marque con una X

APLICABLE	X	APLICABLE DESPUÉS DE MEJORAR		NO APLICABLE *	
-----------	----------	------------------------------	--	----------------	--



DR. JORGE LAZARO FRANCO MEDINA
INVESTIGADOR RENACYT NIVEL V

Firma y Sello del experto informante

Fuente: Certificado de Validez, Autor (Díaz, Ledesma, Tito, Díaz, 2023)

** Si no considera aplicable explicar en una hoja las razones*

Anexo D. Coeficiente de Validez V (Aiken)

PARA CONCORDANCIA DE JUICIOS DE EXPERTOS (INSTRUMENTO / PROCEDIMIENTO)

Para la validez, se utilizó un panel de 3 expertos en el tema; se entregó a cada experto el instrumento de concordancia cuya estructura se resume en la siguiente tabla:

Ítems	Indicador	Criterio	S	n	c	JUEZ 1	JUEZ 2	JUEZ 3	Validez V
1	Claridad	Está formulado con lenguaje científico, técnico propio del estudio del fenómeno a estudiar.	3	3	2	1	1	1	1.00
2	Objetividad	La realidad del fenómeno está analizada tal cual es, minimizando algún tipo de sesgo.	3	3	2	0	0	1	0.33
3	Actualidad	Adecuado al avance de la ciencia y la tecnología.	2	3	2	1	1	1	1.00
4	Suficiencia	Considera suficientes factores y/o aspectos necesarios para analizar el fenómeno observado.	2	3	2	1	1	0	0.67
5	Intencionalidad	Orientado al fenómeno específico estudiado.	3	3	2	1	1	1	1.00
6	Consistencia	Fundamentado en teorías, protocolos ya estandarizados.	3	3	2	1	1	1	1.00
7	Coherencia	Existe una lógica en la secuencialidad en los pasos a seguir al analizar el fenómeno.	3	3	2	0	1	1	0.67
8	Metodología	La estrategia planteada en el instrumento responde al propósito del diagnóstico	3	3	2	1	1	0	0.67
9	Pertinencia	El instrumento es funcional para el propósito de la investigación.	3	3	2	1	1	1	1.00
PROMEDIO									0.81

Para hallar la validez se realizó el siguiente procedimiento:

$$V = \frac{S}{(n(c - 1))}$$

El resultado fue:

Donde:

S = la sumatoria de s(i)

s(i)= Valor asignado por el juez i,

Si:

$V \geq 0.80$ Posee una adecuada validez

V Aiken	0.81
---------	------

Conclusión:

Según el resultado, V Aiken $0.81 > 0.80$ se considera que el instrumento posee adecuada validez evaluando la concordancia de los jueces.

Anexo E. Confiabilidad de los instrumentos1

Compromiso Organizacional

Tabla 21

Fiabilidad del instrumento de la variable independiente

Dimensiones	Alfa de Cronbach
Compromiso afectivo	0.901
Compromiso de continuidad	0.897
Compromiso normativo	0.885
Compromiso organizacional	0.894

Fuente: Elaboración Propia (2013)

Interpretación:

Considerando la siguiente escala (De Vellis 2006, p.8)

Por debajo de 0.60 es inaceptable

De .60 a .65 es indeseable.

Entre .65 y .70 es mínimamente aceptable.

De .70 a .80 es respetable.

De .80 a .90 es buena

De .90 a 1.00 Muy buena

Siendo el coeficiente de Alfa de Cronbach superior a 0.80, indicaría que el grado de confiabilidad del instrumento es bueno.

Motivación Laboral

Tabla 22

Fiabilidad del instrumento de la variable dependiente

Dimensiones	Alfa de Cronbach
Motivación Intrínseca	0.883
Motivación Extrínseca	0.978
Motivación Laboral	0.931

Fuente: Elaboración Propia (2013)

Interpretación:

Considerando la siguiente escala (De Vellis 2006, p.8)

Por debajo de 0.60 es inaceptable

De .60 a .65 es indeseable.

Entre .65 y .70 es mínimamente aceptable.

De .70 a .80 es respetable.

De .80 a .90 es buena

De .90 a 1.00 Muy buena

Siendo el coeficiente de Alfa de Cronbach superior a 0.90, indicaría que el grado de confiabilidad del instrumento es muy bueno.

Anexo E. Base de datos

N°	Compromiso organizacional														
	Compromiso afectivo					Compromiso de continuidad					Compromiso normativo				
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
1	1	1	3	2	4	1	2	3	2	2	1	4	1	1	4
2	1	3	2	2	1	3	1	1	1	3	4	4	4	2	2
3	5	5	4	2	3	3	3	4	3	5	3	3	5	4	4
4	3	1	1	4	5	4	4	4	5	3	4	1	2	4	1
5	3	5	4	5	4	2	5	5	4	4	4	4	1	5	1
6	1	1	2	2	3	1	1	2	4	2	1	1	2	3	1
7	1	1	2	3	4	1	2	4	2	3	2	4	1	2	2
8	3	2	2	1	4	3	2	3	2	2	2	1	4	3	1
9	3	5	5	3	5	5	2	5	4	2	1	5	5	5	3
10	5	3	4	4	5	4	2	1	3	1	2	1	3	3	1
11	1	1	1	3	3	1	1	1	3	2	3	3	4	2	2
12	4	3	4	4	5	3	3	5	4	5	5	5	5	5	5
13	1	3	1	4	1	1	2	5	1	1	3	2	2	2	5
14	1	3	1	4	1	1	3	3	2	1	2	4	2	2	4
15	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3
16	1	3	1	4	4	1	3	3	3	4	2	4	2	2	4
17	4	4	4	5	3	2	2	2	3	5	1	5	5	5	5
18	4	4	4	5	3	2	2	2	2	5	1	5	5	5	5
19	4	3	4	4	5	3	3	5	4	5	5	5	5	5	5
20	1	3	1	1	5	2	3	2	1	2	2	2	5	1	1
21	4	3	4	4	5	4	3	4	5	4	1	4	4	5	5
22	4	3	3	3	5	3	3	4	5	4	4	4	3	3	1
23	1	3	1	4	4	1	3	1	3	4	2	4	2	2	4
24	2	3	4	4	5	3	3	2	3	5	3	3	5	5	5
25	4	3	3	3	5	3	3	5	1	5	3	3	5	3	5
26	4	3	4	4	5	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5
27	2	3	2	2	1	1	3	1	3	1	3	1	1	2	5
28	4	3	2	4	5	3	3	2	4	5	3	5	2	5	5
29	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3
30	3	5	5	3	5	5	2	5	4	2	1	5	5	5	3
31	3	3	3	5	5	2	5	5	3	4	3	5	5	5	4
32	4	4	4	5	3	2	2	2	2	5	1	5	5	5	5
33	5	5	4	2	3	3	3	4	3	5	3	3	5	4	4
34	1	3	1	4	4	1	3	1	3	4	2	4	2	2	4

N°	Motivacion laboral																																
	Motivación intrínseca																Motivación extrínseca																
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	
1	5	3	3	5	3	1	5	4	4	1	4	3	1	5	2	5	5	4	5	3	4	3	5	4	5	2	4	3	5	5	4	3	
2	1	4	4	1	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	1	3	5	5	1	5	5	2	5	5	5	4	1	3	5	4	3	2	
3	2	3	1	3	1	1	2	4	1	2	1	1	5	1	2	1	2	2	1	1	1	3	2	3	1	5	4	4	4	1	1	2	
4	5	5	5	4	5	4	1	3	4	2	2	4	5	1	5	3	3	4	1	5	2	4	1	4	2	3	2	4	1	2	2	2	
5	4	4	3	4	4	5	3	3	5	1	4	4	3	4	4	5	3	3	3	4	4	5	5	5	5	5	5	3	5	5	1	5	
6	2	2	4	4	2	5	1	3	3	1	4	1	1	5	2	3	1	3	3	4	1	3	3	5	2	4	1	4	2	4	5	2	
7	3	4	1	5	3	5	4	3	5	4	5	5	5	2	3	4	5	2	3	4	5	3	3	2	4	5	5	3	5	5	1	5	4
8	2	3	2	2	5	3	4	3	5	5	3	5	5	5	3	5	3	5	5	5	4	5	5	2	2	2	5	5	4	3	5	1	
9	2	5	3	2	5	5	1	1	4	4	2	4	1	5	2	1	5	2	4	1	4	1	2	3	4	3	4	3	1	1	1	3	
10	5	3	3	5	3	1	5	4	4	1	4	3	1	5	2	5	5	4	5	3	4	3	3	3	5	2	4	3	5	5	4	3	
11	4	4	3	2	3	4	1	5	5	3	3	3	2	3	4	1	2	5	4	5	3	4	5	4	5	5	5	3	5	4	5	4	
12	5	1	4	4	3	3	2	4	4	5	3	4	3	5	4	5	4	2	1	5	5	4	2	3	5	2	5	4	5	5	2	2	
13	4	4	4	4	5	3	3	3	2	2	4	2	3	4	4	5	3	3	3	4	4	5	3	2	2	2	5	2	4	5	4	5	
14	4	4	4	4	5	3	3	3	5	1	2	1	3	4	4	5	3	3	3	4	4	5	5	5	5	5	5	3	3	5	1	5	
15	4	4	3	4	4	5	2	2	2	4	1	3	4	4	5	3	2	2	4	4	5	3	1	5	5	5	5	1	5	2	4	5	
16	1	4	3	4	4	5	1	3	3	3	1	2	3	1	4	4	1	3	3	1	4	4	2	4	2	2	4	2	2	3	3	4	
17	4	4	3	4	4	5	2	2	2	3	4	2	4	4	5	3	2	2	4	4	5	3	1	5	5	5	5	5	5	2	3	5	
18	1	4	3	4	4	5	1	1	2	4	1	3	1	2	2	3	1	1	3	2	2	3	1	1	2	3	1	4	4	2	4	2	
19	4	1	3	1	4	4	3	3	5	4	5	2	3	4	4	5	3	3	3	2	2	3	5	3	3	5	5	2	5	5	4	5	
20	4	4	3	4	4	5	3	3	5	1	4	4	3	4	4	5	3	3	3	4	4	5	5	5	5	5	5	3	5	5	1	5	
21	4	4	3	4	4	5	2	2	2	2	2	2	4	4	5	3	2	2	4	4	5	3	1	5	5	5	5	5	3	5	2	2	5
22	4	4	3	3	4	3	3	3	5	5	2	2	3	4	4	5	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	5	5	5	
23	4	4	4	4	5	3	3	3	5	3	5	1	3	4	4	5	3	3	3	4	4	5	3	5	5	5	5	5	3	3	5	3	5
24	3	4	3	4	4	5	2	2	1	2	3	1	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	4	2	1	2	2
25	4	4	4	4	5	3	3	3	5	1	2	1	3	4	4	5	3	3	3	2	2	5	5	2	5	5	5	3	3	5	1	5	5
26	2	3	3	3	2	1	3	3	1	1	1	1	4	3	1	1	5	3	1	3	1	1	1	5	1	5	1	1	4	1	2	2	5
27	4	4	4	4	5	3	3	3	5	3	5	1	3	4	4	5	3	3	3	4	4	5	3	5	5	5	5	5	3	3	5	3	5
28	4	1	1	2	2	3	3	3	5	4	5	1	3	4	4	5	3	3	3	4	4	5	3	5	5	5	5	4	2	5	4	5	
29	3	4	3	4	4	5	4	4	5	5	2	5	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	5	3	5	5	3	5	4	3	3	3	
30	2	1	3	2	1	2	2	2	2	3	5	2	2	2	1	3	2	2	1	4	1	3	1	5	1	1	3	2	1	2	3	5	
31	3	4	3	1	4	1	2	2	1	2	1	1	3	3	3	3	2	2	1	3	3	3	1	3	3	2	3	4	2	1	2	1	
32	4	4	3	4	4	5	2	2	2	2	2	2	4	4	5	3	2	2	4	4	5	3	1	5	5	5	5	5	3	5	2	2	5
33	1	1	3	1	4	4	1	1	2	2	2	5	1	2	2	3	1	1	1	2	2	3	1	1	2	3	1	3	4	2	2	2	2
34	4	4	3	4	4	5	3	3	5	3	3	2	3	4	4	5	3	3	3	4	4	5	5	5	5	5	5	3	2	5	3	5	3