



FACULTAD DE PSICOLOGÍA

LA MOTIVACIÓN LABORAL COMO FACTOR EXPLICATIVO DEL
COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN TRABAJADORES, RUBRO
IMPRESIONES, DISTRITO AGUSTINO, LIMA METROPOLITANA – 2024

**Línea de investigación:
Desarrollo organizacional**

Tesis para optar el Título Profesional de Licenciada en Psicología con
mención en psicología organizacional

Autora

Moscoso Gomez, Roselyn Diana

Asesora

Carbonel Paredes, Elsa Artemia

ORCID: 0009-0009-2472-3557

Jurado

Figueroa Gonzales, Julio Lorenzo

Vasquez Vega, Eda Jeanette

Talledo Sanchez, Karim Elisa

Lima - Perú

2025



LA MOTIVACIÓN LABORAL COMO FACTOR EXPLICATIVO DEL COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN TRABAJADORES, RUBRO IMPRESIONES, DISTRITO AGUSTINO, LIMA METROPOLITANA – 2024

INFORME DE ORIGINALIDAD

12%

INDICE DE SIMILITUD

11%

FUENTES DE INTERNET

3%

PUBLICACIONES

4%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	hdl.handle.net Fuente de Internet	3%
2	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	2%
3	repositorio.unfv.edu.pe Fuente de Internet	1%
4	Submitted to Universidad Nacional Federico Villarreal Trabajo del estudiante	1%
5	www.coursehero.com Fuente de Internet	1%
6	repositorio.upao.edu.pe Fuente de Internet	<1%
7	Submitted to Universidad San Ignacio de Loyola Trabajo del estudiante	<1%
8	repositorio.une.edu.pe Fuente de Internet	<1%
9	repositorio.uisrael.edu.ec Fuente de Internet	<1%
10	repositorio.udh.edu.pe Fuente de Internet	<1%



FACULTAD DE PSICOLOGÍA

LA MOTIVACIÓN LABORAL COMO FACTOR EXPLICATIVO DEL COMPROMISO
ORGANIZACIONAL EN TRABAJADORES, RUBRO IMPRESIONES, DISTRITO
AGUSTINO, LIMA METROPOLITANA – 2024

Línea de investigación:

Desarrollo organizacional

Tesis para optar el Título Profesional de Licenciada en Psicología con mención en psicología
organizacional

Autora:

Moscoso Gomez, Roselyn Diana

Asesora:

Carbonel Paredes, Elsa Artemia

ORCID: 0009-0009-2472-3557

Jurado:

Figueroa Gonzales, Julio Lorenzo

Vasquez Vega, Eda Jeanette

Talledo Sanchez, Karim Elisa

Lima – Perú

2025

Pensamiento

“El hombre tiene la facultad de modificar su vida
modificando su actitud mental”

(William James)

Dedicatoria

A mis amados padres Felix y Audencia por su apoyo incondicional, por ser un ejemplo de sabiduría y perseverancia, enseñándome a luchar por mis objetivos.

A mi querida Zoe por sus tiernos ronroneos que me acompañaron en este largo proceso

Agradecimientos

A mi familia por brindarme siempre su apoyo.

A la Facultad de Psicología por brindarme la oportunidad de ser una profesional.

De manera especial al Dr. Luis Alberto Diaz Hamada, por su consejo en el aspecto metodológico y estadístico.

A la Dra. Elsa Carbonel Asesora de mi tesis por resolver todas mis dudas.

ÍNDICE

Resumen	ix
Abstrac.....	x
I. INTRODUCCIÓN	1
1.1. Descripción y formulación del problema	1
<i>1.1.1. Descripción del problema</i>	1
<i>1.1.2. Problema general</i>	5
<i>1.1.3. Problemas específicos</i>	5
1.2. Antecedentes	6
<i>1.2.1. Antecedentes nacionales</i>	6
<i>1.2.2. Antecedentes internacionales</i>	7
1.3. Objetivos	8
<i>1.3.1. Objetivo general</i>	8
<i>1.3.2. Objetivo específico</i>	8
1.4. Justificación	9
<i>1.4.1. Justificación teórica</i>	9
<i>1.4.2. Justificación practica</i>	10
<i>1.4.3. Justificación metodológica</i>	10
1.5. Hipótesis	10
<i>1.5.1. Hipótesis general</i>	10
<i>1.5.2. Hipótesis específica</i>	11
<i>1.5.3. Contrastación de la hipótesis estadístico</i>	11
II. MARCO TEÓRICO	13
2.1. Bases teóricas sobre motivación laboral	13
<i>2.1.1. Conceptualización</i>	13
<i>2.1.2. Tipos de motivación</i>	16
<i>2.1.3. La motivación y sus características</i>	18
2.2. Bases teóricas sobre compromiso organizacional	20
<i>2.2.1. Conceptualización</i>	20
<i>2.2.2. Factores del compromiso organizacional</i>	22
III. MÉTODO	
3.1. Tipo de investigación	33

3.2. Ámbito espacial y temporal	33
3.3. Variables	33
3.4. Población y muestra	34
3.4.1. Población	34
3.4.2. Muestra	35
3.5. Instrumentos	36
3.6. Procedimientos	37
3.7. Análisis de datos	38
IV. RESULTADOS	39
4.1. Ajuste psicométrico de los instrumentos	39
4.2. Análisis descriptivo de las variables	41
4.3. Contrastación de la hipótesis	45
V. DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS	49
VI. CONCLUSIONES	52
VII. RECOMENDACIONES	53
VIII. REFERENCIAS	54
IX. ANEXOS	64

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1: Operacionalización de las variables de investigación	34
Tabla 2: Ítems de las dimensiones de Compromiso Organizacional	37
Tabla 3: Análisis de ajuste a la normalidad.....	38
Tabla 4: Fiabilidad de la escala de motivación laboral	39
Tabla 5: Análisis de ítems – puntaje total de la escala motivación laboral (N° 145)	39
Tabla 6: Análisis de las dimensiones – puntaje total de la escala motivación laboral	40
Tabla 7: Fiabilidad de la escala de motivación laboral	40
Tabla 8: Análisis de ítems – puntaje total de la escala compromiso organizacional	40
Tabla 9: Análisis de dimensiones – puntaje total de la escala compromiso organizacional (N°145)	41
Tabla 10: Análisis de dimensiones mixtas – puntaje total escala compromiso organizacional (N° 145)	41
Tabla 11: Niveles alcanzados de motivación laboral	41
Tabla 12: Distribución de dimensiones de Motivación laboral. (n=145)	42
Tabla 13: Distribución por niveles de Motivación Laboral	43
Tabla 14: Distribución de compromiso organizacional (n=145)	44
Tabla 15: Descripción de las dimensiones mixtas de compromiso organizacional	45
Tabla 16: Relación entre motivación laboral con compromiso organizacional	46
Tabla 17: Distribución de la muestra en las dimensiones de compromiso organizacional ...	46
Tabla 18: Relación motivación laboral con las dimensiones mixtas de compromiso organizacional	47
Tabla 19: Modelo I de regresión lineal	48

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 Distribución por niveles de motivación laboral	42
Figura 2 Perfil porcentual en barras de la muestra en las dimensiones de motivación laboral	43
Figura 3 Representación gráfica por sectores de los niveles de compromiso organizacional	44
Figura 4 Perfil porcentual en barras de la muestra en las dimensiones de Compromiso Organizacional	45
Figura 5 Perfil porcentual en barras en las dimensiones mixtas de compromiso organizacional	45

RESUMEN

El presente estudio de diseño no experimental de tipo descriptivo analítico tuvo como objetivo general determinar cómo se presentan y relacionan la motivación y el compromiso de los trabajadores de una empresa del rubro de impresiones del distrito del Agustino de Lima Metropolitana – 2024. Los instrumentos de recolección de datos empleados fueron la Escala de motivación laboral y la Escala de compromiso organizacional, como muestras se contó con la participación de 145 trabajadores. A nivel psicométrico, ambas escalas mostraron adecuada validez de constructo; la de motivación laboral obtuvo un alfa de Cronbach de 0.741 y la de compromiso organizacional, 0.966. Descriptivamente, el 46.2% de los trabajadores presentó motivación laboral moderada y el 33.8% alta. Respecto al compromiso organizacional, el 35.3% mostró un nivel alto y el 27.3% moderado. Además, se halló una correlación positiva muy alta y significativa entre la motivación laboral y el compromiso organizacional ($\rho=0.900^{**}$). Se llega a la conclusión que la motivación laboral explica en un 91.9% al compromiso organizacional.

Palabras clave: Compromiso organizacional, motivación laboral, motivación intrínseca, motivación extrínseca.

ABSTRACT

The present non-experimental descriptive-analytical design study had the general objective of determining how motivation and commitment are presented and related to the workers of a printing company in the Agustino district of Metropolitan Lima - 2024. The data collection instruments used were the Work Motivation Scale and the Organizational Commitment Scale, as samples there were 145 workers participating. At the psychometric level, both scales showed adequate construct validity; the work motivation scale obtained a Cronbach's alpha of 0.741 and the organizational commitment scale, 0.966. Descriptively, 46.2% of workers presented moderate work motivation and 33.8% high. Regarding organizational commitment, 35.3% showed a high level and 27.3% moderate. In addition, a very high and significant positive correlation was found between work motivation and organizational commitment ($\rho = 0.900^{**}$). It is concluded that work motivation explains 91.9% of organizational commitment.

Keywords: Organizational commitment, work motivation, intrinsic motivation, extrinsic

I. INTRODUCCIÓN

Las organizaciones actualmente deben estar a la vanguardia de las nuevas tecnologías por ello las organizaciones deben prestar mayor atención en su capital humano, el cual no solo debe estar muy bien capacitado, sino que debe sentirse parte de la organización, por lo cual deben mostrar una actitud optimista y positiva hacia esta, así como a las demás personas que la integran. Quiere decir que los trabajadores no sólo deben sentirse satisfechos en su organización, sino que también deben tener compromiso con la misma, para que ambos puedan cumplir los objetivos trazados. Debido a ello, el estudio de la motivación y el compromiso organizacional se vuelve relevante en el ámbito laboral, por lo que merecen seguir siendo estudiados para mejorar día a día el ambiente laboral de los trabajadores y de las empresas en el Perú.

El presente estudio busca determinar si existe relación entre la motivación laboral como factor explicativo del compromiso organizacional en trabajadores del rubro impresiones. A su vez, esta conformado por 5 apartados: descripción del problema, marco o bases teóricas, metodología, resultados, discusión, conclusiones y recomendaciones.

1.1. Descripción y formulación del problema

1.1.1. Descripción del problema

Actualmente las empresas deben contar con estrategias para poder alcanzar el bienestar de sus trabajadores, con la intención que estén mejor motivados y alcancen los objetivos organizacionales trazados.

El trabajador es considerado como un recurso más de la empresa, es una de las columnas principales de la organización, por lo que su adecuado manejo, así como retención requiere de planes especiales que mejoren diversos aspectos laborales como la remuneración económica, laborar en ambientes ergonómicos y saludables, así como el acceso a prestaciones

sociales, lo que contribuye a que se pueda alcanzar los objetivos de la organización (Olvera, 2013).

Así mismo, plantea Olvera (2013) que, la motivación, aporta a la autorrealización de los empleados, debido a que cada uno, tiene metas u objetivos establecidos y estos pueden llegar a cumplirse dentro de la organización siempre que la empresa los motive o incentive a lograrlos. Los factores de motivación son distintos en cada persona, por lo que se debe evaluar si ésta se debe a factores intrínsecos o extrínsecos e identificar cuáles están involucrados directamente con el entorno laboral. (p. 15).

Planteaba Reynaga (2015) que, el estudio de la motivación dentro del ámbito laboral ha tomado mayor relevancia por el entendimiento del comportamiento del trabajador dentro de la empresa, comportamiento que puede impulsar a la organización y a su vez a la mejora de la producción.

Así mismo, Reynaga (2015), refirió que, en países como el nuestro, la motivación en las organizaciones prestadoras; la retención de los mejores personales es una de las prioridades fundamentales para las organizaciones de hoy. Si perdemos a la gente crítica e importante, seguramente, esta tónica se extenderá al resto del talento; es decir, es de gran importancia conseguir un equipo humano con la mayor profesionalidad, altamente motivado y comprometido con los objetivos de la empresa, tanto como persona obteniendo como resultado mayor competitividad organizacional; eso nos da a conocer el triunfo de cada organización pública; ante la sociedad como realizamos nuestro esfuerzo con el desempeño laboral abrimos buenos caminos y retos para el éxito.(p. 20)

Con relación al Compromiso Organizacional, Meyer y Allen (1991) refieren que el trabajador con compromiso es aquel que muestra conductas como asistir regularmente al trabajo, trabajar con empeño, protege los bienes de la empresa o se compromete con las metas

organizacionales. Por lo que, el trabajador con compromiso contribuye mucho mejor a su empresa.

Para Llorente (2007, como se cita en Lima, 2016) la estrategia para mejorar la motivación parte desde la mejora de las relaciones entre colaboradores, como entre trabajadores y jefes. Sin embargo, esto se consigue analizando la cultura y el clima organizacional y los conflictos que puedan ocurrir dentro de ella.

Araujo y Brunet (2012) refieren que en el país se viene dando importancia a la motivación y al compromiso, estos dos últimos criterios poseen un enfoque más centralizado, por lo que la tendencia en las empresas actualmente es estimular al trabajador para que aumente su compromiso. Si un colaborador se encuentra bien estimulado, sigue objetivos hasta cumplirlos, tienen mayor capacidad de solución de problemas, lo que refleja que se encuentra más comprometido con sus labores.

Sin embargo, que las empresas u organizaciones den importancia hacia el desarrollo del compromiso laboral, depende de si la organización busca ser competitiva y crecer de forma planificada, por lo que estas empresas que han comprendido la importancia del compromiso laboral, buscan en todo momento incentivar a sus trabajadores. Por el contrario, si la empresa u organización no detecta, alta rotación de personal, o empleados con baja producción o altos niveles de ausentismo, no se van a preocupar por incrementar el compromiso laboral. El prestar atención al compromiso laboral, no recae en los hombros del trabajador, sí no en los líderes de la organización, quienes son los que deben darse cuenta, de que en algún momento, entrarán en competencia directa con otra empresa, por lo que si quieren mantenerse en el mercado, deberán tener mayor interés en el recurso humano que conforma su empresa (Marquina, 2013).

Afirmaba Manchego (2023), que se puede suponer que esta falta de adecuado Compromiso Organizacional dentro de la institución se relaciona con la desmotivación

laboral presente, que se percibe en este tipo de personal en todos sus niveles. Caracterizándose esto, en la falta de buenas relaciones interpersonales y un idóneo compañerismo, es decir, una baja motivación de afiliación, también hay una mala práctica de la autoridad y el control, ósea existe poca motivación de poder y, asimismo, la motivación de logros es bastante inadecuada. Es por ello por lo que nace la necesidad de establecer el nivel de relación entre la motivación laboral y el Compromiso Organizacional dentro de esta entidad pública (p. 76).

Para poder abordar los problemas organizacionales, primero se deben identificar los factores que impiden alcanzar objetivos, como el compromiso laboral el cual es considerado fundamental, así como otros factores que fortalecen o debilitan a la organización. Después de ser identificados, se debe detectar cuáles son sus deficiencias, así como detectar cuál es el impacto negativo en el rendimiento o la productividad del trabajador (Hernández et al., 2018). El interés de fortalecer el sentido del trabajo encuentra justificación a medida que se ha identificado que una baja motivación del trabajador influye de manera directa en su compromiso organizacional. Una relación inadecuada del colaborador con su trabajo o con la misma organización, puede tener consecuencias negativas en la gestión del trabajo o en los resultados organizacionales. Actualmente, se ha podido notar que una alta rotación de personal puede estar asociada a compromisos laborales inadecuados, por lo que en grupos de trabajo donde la motivación o el compromiso son inestables, tendrán mayor tendencia a abandonar sus labores (Lima, 2016).

En el mundo, las personas han cambiado su percepción del trabajo, el cual ya no es percibido por su valor en sí mismo, sino como parte de la rutina con una alta carga de burocracia, lo que refleja que los trabajadores perciben al trabajo como algo que deben hacer aunque no quisieran. Para Levy-Leboyer (1994) este cambio en la percepción del trabajador sobre lo que es el trabajo, está influido por lo que denomina crisis motivacional, donde el

valor del trabajo ha pasado a relacionarse exclusivamente al beneficio material o financiero. Diversos estudios refieren que el trabajo es un punto central en las personas, aunque las condiciones laborales han hecho cambien su percepción del trabajo, percibiendo lo más instrumental que funcional (Kubo & Gouvea, 2012; Bendassolli y Guedes-Gondin, 2014)

Por lo tanto, el compromiso organizacional y la motivación laboral se vuelven variables importantes, ya que pueden tener un impacto directo en el comportamiento del trabajador, lo que a su vez impacta en calidad de trabajo y su autoeficacia (Puma y Estrada, 2020, p.46).

Es importante mencionar que la empresa participante presenta problemas en las relaciones laborales, alta rotación de personal, presión de los jefes, sobrecarga laboral, retraso en las remuneraciones, falta de liquidación, entre otras situaciones lo que ha generado desmotivación, bajo compromiso e insatisfacción.

1.1.2. Problema general

¿Cómo se presentan y relacionan la motivación con el compromiso de los trabajadores de una empresa del rubro impresiones del distrito del Agustino de Lima Metropolitana – 2024?

1.1.3 Problemas específicos

¿Cómo se evidencia el ajuste psicométrico en términos de validez de constructo y confiabilidad para las escalas de motivación laboral y compromiso organizacional?

¿Qué niveles presentan los trabajadores en motivación laboral y en cada una de sus dimensiones, dentro de una empresa del sector de impresiones en el distrito de El Agustino, Lima Metropolitana – 2024?

¿Cuál es el nivel de compromiso organizacional en los trabajadores de una empresa del rubro de impresiones ubicada en el distrito de El Agustino, Lima Metropolitana – 2024?

¿Existe una relación entre la motivación laboral y el compromiso organizacional en los trabajadores de una empresa del sector de impresiones del distrito de El Agustino, Lima Metropolitana – 2024?

¿Qué dimensión de la motivación laboral tiene mayor poder explicativo sobre el compromiso organizacional en los trabajadores de una empresa del rubro impresiones en El Agustino, Lima Metropolitana – 2024?

¿Qué dimensión de las variables sociolaborales explica en mayor medida el compromiso organizacional en los trabajadores de una empresa del rubro impresiones del distrito de El Agustino, Lima Metropolitana – 2024?

1.2. Antecedentes

1.2.1. Nacionales

Jerí (2023) buscó determinar la relación existente entre ambas variables en trabajadores de una empresa de servicios logísticos en la ciudad de Lima. Como principal resultado se halló la existencia de relación significativa entre la motivación y el compromiso organizacional ($.000 < .05$; $\rho = .657$).

Acosta (2021) en su estudio, encontraron como resultado principal una relación significativa alta ($.000 < .05$; $\rho = .629$) entre la actitud motivacional hacia el trabajo y el compromiso organizacional. Se concluyó que niveles adecuados de motivación laboral pueden influir en una mejora del Compromiso Organizacional de los trabajadores de la municipalidad.

Calero (2021) llevó a cabo un estudio con el objetivo de determinar si existe relación entre ambas variables en trabajadores de una empresa del distrito de Surco. Como resultado principal halló la existencia de relación estadística de tipo significativa y baja entre las dimensiones de ambas. Se concluyó que una mayor presencia de Motivación aboral puede influir en una mejora del compromiso organizacional.

Corrales y Pucho (2020) buscaron analizar la relación entre el Compromiso Organizacional y la Motivación aboral para la producción en los profesores de una institución educativa de la ciudad de Cuzco. Como resultado principal se halló una relación estadística significativa y alta ($p < .05$; $\rho = .756$) entre el compromiso organizacional y la motivación para producir. Se concluyó que el compromiso organizacional esta influenciado por una mejor motivación para producir.

Tejada (2020) buscó determinar si existe relación entre la motivación laboral y el compromiso organizacional en trabajadores de la municipalidad de Arequipa. Como resultado principal, se halló relación ($\rho = 0.416$) entre la motivación laboral y el compromiso organizacional.

1.2.2. Antecedentes internacionales

Bonilla y Sáenz (2022) en Colombia, se preguntaron si existe asociación entre ambas dichas variables en los trabajadores de una empresa colombiana. Como resultado principal se halló la existencia de relación estadística y alta ($p < .005$) entre la motivación laboral y el compromiso organizacional en los trabajadores de la empresa.

Mera y Zambrano (2021) en Ecuador estudiaron la relación entre la motivación laboral y el compromiso en trabajadores del servicio de rentas internas de la provincia de Manabí. Como principal resultado se halló relación ($p < .05$) entre la motivación laboral y el compromiso organizacional.

Pimentel (2021) en México, publicó un estudio que tuvo como objetivo analizar la relación existente entre la motivación laboral y el compromiso organizacional en trabajadores de una empresa manufacturera. La investigación encontró relación positiva significativa entre la motivación laboral y el compromiso organizacional ($p < .01$; $\rho = .453$). El estudio concluyó que una mejora de la motivación laboral puede influir en el compromiso organizacional de los trabajadores de la empresa manufacturera.

Hernández et al. (2018) en México, desarrollaron una investigación con el objetivo principal de desarrollar un sistema integral basado en el compromiso organizacional, el cual considere diversos factores institucionales. Se concluyó que el factor Identidad predominó, lo cual indicó un alto sentido de pertenencia en los trabajadores hacia su institución.

Olvera (2013) en Ecuador, buscó identificar factores motivacionales influyentes en el desempeño de trabajadores administrativos de una constructora. El autor busca que la investigación pueda brindar información necesaria para que se realice análisis sobre las conductas motivacionales en los trabajadores y cómo éstos influyen en su desempeño laboral, además también busca plantear un plan de acción para la implementación de incentivos los cuales pueden promover un mejor desempeño dentro del trabajo.

1.3. Objetivos

1.3.1. Objetivo general

Determinar cómo se presentan y relacionan la motivación y el compromiso de los trabajadores de una empresa del rubro impresiones del distrito del Agustino de Lima Metropolitana – 2024.

1.3.2. Objetivos específicos:

- Evaluar la validez y confiabilidad de las escalas de motivación laboral y compromiso organizacional, específicamente en cuanto a su validez de constructo y fiabilidad por consistencia interna.
- Determinar los niveles de motivación laboral en los trabajadores de una empresa del sector impresiones ubicada en el distrito de El Agustino, Lima Metropolitana – 2024.
- Identificar los niveles de compromiso organizacional en los trabajadores de una empresa del rubro impresiones del distrito de El Agustino, Lima Metropolitana – 2024.

- Analizar la relación entre la motivación laboral y el compromiso organizacional en los trabajadores de una empresa del sector impresiones del distrito de El Agustino, Lima Metropolitana – 2024.
- Identificar qué dimensión de la motivación laboral predice en mayor medida el compromiso organizacional en los trabajadores de una empresa del rubro impresiones en El Agustino, Lima Metropolitana – 2024.
- Determinar cuál de las dimensiones de las variables sociolaborales explica con mayor fuerza el compromiso organizacional en los trabajadores de una empresa del sector impresiones en el distrito de El Agustino, Lima Metropolitana – 2024.

1.4. Justificación

1.4.1. Justificación teórica

La investigación responde a una justificación teórica porque a partir de los resultados de dicha investigación se va a aportar a las demás investigaciones porque solo se descubrirá si las variables tienen relación o no.

Afirmaba Daft (2008), que en el área de recursos humanos de una organización existen 3 actividades fundamentales: reclutar trabajadores efectivos, desarrollar a estos trabajadores plenamente y poder mantenerlos a largo plazo. Para lograr estas metas es indispensable habilidades de planeación, capacitación al personal, exámenes de desempeño, administración de salarios, la existencia de programa de prestaciones, entre otros.

Para Reynaga (2015), uno de los beneficios de la motivación en los trabajadores es la mejora del desempeño laboral, ya que ésta les da un impulso, por lo que la motivación es un factor primordial y debe ser considerada como base en toda actividad laboral, mientras que el desempeño laboral es la medida de los logros que tiene el trabajador dentro de la organización, con lo cual se puede tener una medida de cómo se supera día a día en la labor que realiza.

Afirmaban Hernández et al. (2018), que todas las organizaciones tienen un impacto en la sociedad que empieza por el interior de la organización. El clima organizacional es un vínculo para el buen desempeño laboral, pues puede ser un factor que influya en el comportamiento de los empleados, en sus valores y actitudes. Vale la pena decir que las metas del comportamiento organizacional se basan en: 1. Describir: es el modo en que lleva la vida las personas. 2. Comprender: que las personas se compartan cómo lo hacen. 3. Predecir: los empleados tienen una conducta futura. 4. Controlar: las actividades humanas.

1.4.2. Justificación práctica

Considerando los resultados obtenidos, será posible elaborar perfiles diagnósticos sobre la motivación laboral y el compromiso organizacional en la muestra de estudio, teniendo como propósito que el área de gestión del talento humano implemente planes de mejora orientados a incrementar los niveles de bajos de motivación y compromiso, lo que aporta al cumplimiento de metas de la empresa.

1.4.3. Justificación metodológica

El estudio metodológicamente se justifica al basarse en un enfoque cuantitativo de tipo descriptivo-analítico, orientado a contrastar las hipótesis previamente planteadas. Además, al determinar el ajuste psicométrico de los instrumentos utilizados, se podrá establecer tanto el nivel de confiabilidad de los datos obtenidos como la medida en que los ítems de las escalas evalúan adecuadamente los constructos teóricos propuestos.

1.5. Hipótesis

1.5.1 Hipótesis general

Existen porcentajes altos en los niveles de moderado a bajo en motivación y compromiso de los trabajadores de una empresa del rubro impresiones del distrito del Agustino de Lima Metropolitana – 2024 y existe una relación positiva significativa entre motivación y compromiso.

1.5.2. Hipótesis específica

- Las escalas utilizadas para medir la motivación laboral y el compromiso organizacional evidencian adecuados niveles de confiabilidad y validez de constructo.
- Existen porcentajes elevados en los niveles moderado y bajo de motivación laboral, así como en sus dimensiones, en los trabajadores de una empresa del sector impresiones del distrito de Agustino, Lima Metropolitana – 2024.
- El compromiso organizacional presenta una alta concentración de trabajadores en niveles moderados y bajos.
- Existe relación positiva y estadísticamente significativa entre la motivación laboral y el compromiso organizacional en los trabajadores evaluados.
- Una de las dimensiones de la motivación laboral se identifica como la principal variable explicativa del compromiso organizacional en la muestra estudiada.
- Se determina que una dimensión específica de las variables sociolaborales explica con mayor fuerza el nivel de compromiso organizacional en los trabajadores del sector evaluado.

1.5.3. Contrastación de las Hipótesis estadísticas

Para los objetivos específicos 1, 2 y 3 no se formulan hipótesis estadísticas porque son objetivos específicos descriptivos.

Hipótesis 1

Ho: No existe relación significativa entre la motivación laboral y el compromiso organizacional.

Hi: Existe una relación significativa entre la motivación laboral y el compromiso organizacional.

Hipótesis 2

Ho: Ninguna dimensión de la motivación laboral explica significativamente el compromiso organizacional.

Hi: Al menos una dimensión de la motivación laboral explica significativamente el compromiso organizacional.

Hipótesis 3

Ho: Ninguna dimensión de las variables sociolaborales contribuye significativamente a explicar el compromiso organizacional.

Hi: Al menos una dimensión de las variables sociolaborales contribuye significativamente a explicar el compromiso organizacional.

II. MARCO TEÓRICO

2.1. Bases teóricas sobre la Motivación Laboral

2.1.1. *Conceptualización*

Según Maslow (1954) la motivación humana se caracteriza por ser constante, interminable, puede fluctuar y en la mayoría de las veces es compleja, además es una característica universal de los seres humanos. Para Atkinson (1958) la motivación viene a ser la activación de acciones humanas dirigidas a producir uno o más resultados, mientras que para Young (1961) la motivación humana se puede definir como el proceso que nos lleva a la acción, que nos permite continuar en ella o en su proceso además de regular nuestra actividad mientras se lleva a cabo la acción.

Pardo y Tapia (1990) analizan la motivación y refieren que cuando se habla de ella se hace referencia al impulso interno que conlleva una acción, así como en su iniciación, dirección, magnitud de la acción, en el grado de persistencia, en la repetición y en su calidad, mientras que para Beltrán (1993) la motivación es un concepto que hace referencia al conjunto de procesos cognitivos y emocionales que generan una conducta, mientras que Burón (1994) sostiene que se refiere a todos los motivos humanos los cuales pueden ser móviles y elicitan que el sujeto actúe para alcanzar sus metas u objetivos.

Garrido (1995) defiende la idea de que la motivación es un proceso psicológico que determina la acción de una forma inmediata y reversible, y que contribuye, junto a otros procesos psicológicos y otros factores, a la regulación del patrón de actividad y a su mantenimiento, hasta la consecución de la meta (p.455).

La motivación es el grupo de elementos cognitivos que activan la acción y orientan al sujeto hacia las acciones necesarias para poder conseguir un objetivo (Cartula, 1996)

Para Herzberg (2000) la motivación es una característica fundamental en el estudio de la psiquis humana, la cual contribuye al grado de compromiso que el sujeto puede tener para llevar a cabo sus acciones en la vida, por lo que la motivación genera la activación, la orientación y mantiene el dinamismo del comportamiento del sujeto. Para Chiavenato (2006) el ser humano y su conducta se caracteriza por 3 factores importantes:

A. El comportamiento es causado. La conducta del ser humano es causada por factores internos o externos los cuales originan su comportamiento, donde también influye la herencia o los factores ecológicos.

B. El comportamiento es motivado. Se refiere a que el comportamiento del ser humano también se ve impulsado por sus necesidades, sus preferencias o tendencias, así como por sus deseos.

C. El comportamiento está orientado hacia objetivos. Va a hacer referencia a que todo comportamiento humano tiene un fin dado que en su inicio hay motivo, por lo que la conducta del ser humano busca hacia alcanzar objetivos.

Antolín (2013) la motivación viene a ser parte de los procesos básicos de la cognición humana y está relacionada con la consecución y el alcance de metas que tienen como objetivo principal mejorar los estándares de vida.

También la motivación puede ser definida como el agrupamiento de fuerzas que actúan sobre un sujeto a nivel interno y causan que su conducta cambie y está encaminada hacia el alcance de metas (Hellriegel y Slocum, 2004, p.117).

También, se considera que la motivación implica dar dirección y permite que el sujeto persista en el alcance de sus objetivos, como las metas que se dan dentro hay una organización (Robbins, 2004).

Hernández et al. (2006) refieren que los colaboradores administrativos de una organización deben conocer cuáles son los mecanismos motivacionales de sus trabajadores para poder dirigirlos adecuadamente a la consecución de metas.

Hernández et al. (2006) hace una comparación de 2 estilos de administración los cuales suelen ser opuestos, el estilo de administración basado en la teoría tradicional suele autoritario, pragmático y mecanicista, a este estilo se le denominó teoría X, mientras que la teoría Y, es el estilo denominado pragmático, suele ser más participativo y democrático, y está basada en la Concepción moderna de cómo se relacionan los seres humanos a través de su conducta.

Según Woolfolk (2006), la motivación puede definirse como el señalamiento o énfasis que se descubre en una persona hacia un determinado medio de satisfacer una necesidad, creando o aumentando con ello el impulso necesario para que ponga en obra ese medio o esa acción, o bien para que deje de hacerlo. La motivación es un estado interno que activa, dirige y mantiene la conducta (p. 8).

García (2008, p. 12) concibe a la motivación como aquel esfuerzo que un sujeto está dispuesto a realizar para poder alcanzar una meta, además que refiere que la motivación también implica el conjunto de factores que hacen nacer en nosotros a la acción, detrás de los cuales existe un trasfondo psíquico, que impulsa el sujeto a la acción y le da dirección.

En el plano de las organizaciones laborales la motivación abarca los procesos personales del trabajador que lo llevan a la acción, y que están vinculados a sus resultados y satisfacción laboral con la empresa, cabe mencionar que en la motivación influyen los procesos organizacionales, los cuales pueden hacer que el motivo del trabajador en la meta de la empresa vaya en el mismo sentido (Olivares & Gonzáles, 2014)

Para Reynaga (2015, p. 17) otra definición que puede tomar la motivación humana es aquella que la percibe como la fuerza que existe dentro de una persona, fuerza que le permite

satisfacer sus necesidades y lo orilla a realizar acciones que contribuyan con su desarrollo permanente, dicha acción suele ser interna y mantiene la conducta estable a lo largo del tiempo.

2.1.2. Tipos de motivación

Acedo (2002) describe los siguientes tipos de motivación:

A. La motivación intrínseca. se caracteriza porque el sujeto realiza las acciones por el simple hecho de querer hacerlas, se originan dentro del sujeto y tiene como inicio su experimentación con el mundo, su curiosidad o conocimientos previos, lo cual le ayuda a ser más competente y a sentirse más cómodo.

Según Deci (1975) la motivación intrínseca, parte desde el interior del sujeto y lo lleva a realizar acciones porque le satisface hacerlas y no por esperar recompensas externas.

Para Aguado (2005) la motivación intrínseca también se caracteriza porque se origina debido al interés que tiene el individuo por conocer o desarrollarse, y la distingue de la extrínseca ya que esta se basa en recibir una recompensa o evitar un castigo.

Según Antolín (2013), una característica de la motivación intrínseca es que favorece el aprendizaje autodidacta, el cual suele ser más productivo y de calidad, cuando hay una motivación intrínseca, ante la ausencia de factores externos, las acciones que el sujeto lleva y su posterior aprendizaje suele ser más relevante.

B. Motivación extrínseca. Este tipo de motivación se caracteriza porque el sujeto realiza acciones debido a necesidades que nacen del exterior, las cuales pueden reforzar su conducta, mediante el estímulo reforzante o estímulo aversivo, dando lugar a que el sujeto pueda realizar acciones incluso cuando no se encuentra a gusto con ellas.

La motivación extrínseca también hace referencia a la opción que lleve el sujeto que tiene como finalidad conseguir una meta la cual fue el estar separada del placer de realizarlo,

por lo que se distingue de la motivación intrínseca, ya que en esta la acción que hace el sujeto es conducida íntegramente por el placer de realizarla (Richard *et al.*, 2000).

Para Garrido y Gutiérrez (1995) existe la motivación biológica, cognitiva y social.

A. Motivación biológica. Es la que busca el equilibrio o la homeostasis del sujeto, por lo que implica acciones para el mantenimiento interno del organismo. Estas suelen surgir cuando falta o carecen algunos de los fenómenos internos del sujeto como el hambre, la sed, el sexo entre otros, lo cual permite comprender a esta motivación como primaria, en nata y permite la supervivencia en el entorno.

B. La motivación cognitiva. Se caracteriza porque en esta, la motivación viene a ser el resultado de la interacción de procesos cognitivos o condiciones propias del sujeto, ya que el individuo suele ser un ser racional ante su entorno (Garrido-Gutiérrez, 1995).

C. La motivación social. Asociada a eventos del entorno o sociales en los que se desenvuelve el sujeto. Se presenta en los entornos en los que se desenvuelve la persona como el académico o laboral donde se generan diversos tipos de relaciones sociales (González-Fernández, 2005).

Según Finetti (1997), las motivaciones son de dos tipos:

A. Motivaciones fisiológicas o primarias:

- Movimiento: motivación para cambiar, correr, bailar, hacer ejercicios.
- Respiración: motivación para buscar aire de calidad a respirar en toda situación.
- Alimentación o nutrición: motivación para comer; motivación para beber.
- Temperatura adecuada: motivación para vestirse, cubrirse o guarecerse del clima hostil.
- Eliminación: motivación para eliminar o excretar materias orgánicas en forma adecuada.
- Reposo y descanso: motivación para cambiar de actividad, para dormir.
- Sexo: motivación para tener relaciones sexuales.

B. Motivaciones sociales o secundarias:

Anticipación o seguridad: motivación para ahorrar, para guardar.

-Afilación pertenencia y amor: motivación para estar en grupo tener amigos, pertenecer a clubes, iglesias y otras asociaciones.

-Respeto y autoridad: motivación para buscar puestos de prestigio y autoridad, buscar el poder en los grupos sociales.

-Autorrealización: motivación para hacer cosas cuyo valor mayor es exclusivo de quien lo hace (no implica necesariamente reconocimiento social o material).

2.1.3. La motivación y sus características

-La intensidad. Hace referencia al esfuerzo físico cognitivo. Muchinsky (2011).

-La dirección. Viene a hacer la orientación que el sujeto a su acción para alcanzar una meta (Robbins, 2004).

-La persistencia. Se refiere a cuánto tiempo el sujeto mantiene la conducta motivada, la cual mientras sea más duradero en el tiempo el sujeto podrá superar los diversos obstáculos que encuentre para alcanzar su objetivo (Muchinsky, 2011).

-La situación o paradigma general. Se refiere al lugar o situación en que se desarrolla la conducta motivada apoyada por la persistencia de la persona, situación que puede hacer la tarea difícil o fácil (Muchinsky, 2011).

2.1.4. Aspectos psicosociales de la motivación

La motivación según Fernández (2009), está compuesta por 6 aspectos de tipo psicosocial que permiten entenderla en los contextos laborales, la primera implica la integración social y las necesidades afectivas del sujeto, la segunda, está más relacionada al reconocimiento social, en la cual el trabajador busca aprobación de los demás y que eso estima se ve elevado, la tercera está comprendida por la autoestima y el autoconcepto, la cual hace referencia a la valoración y confianza que el trabajador tiene sobre sí mismo, el cuarto aspecto, hace referencia al autodesarrollo, que implica que el trabajador tiene necesidad de

desarrollar sus capacidades para su beneficio tanto laboral como personal, el quinto conformado por el poder, se refiere a la necesidad humana de alcanzar prestigio así como poder influenciar a otras personas, por último el sexto aspecto sobre seguridad, hace referencia a que el trabajador busca que su trabajo le dé estabilidad en sus demás entornos como familiares, sociales o laborales.

2.1.5. Ciclo motivacional

Según Chiavenato (2000), respecto al ciclo motivacional hace referencia que este sigue un proceso en el cual el organismo de la persona suele permanecer en homeostásis, hasta que un evento externo o estímulo lo rompe, lo que genera una necesidad, y provoca en el sujeto un estado de tensión que reemplazó a su equilibrio psicológico, esta tensión elicitaba una conducta la cual está dirigida a satisfacer la necesidad de restablecer el equilibrio, si esto se logra el sujeto vuelve a su equilibrio ecológico, hasta que otro evento lo vuelve a romper y se inicia el ciclo una vez más.

Para Chiavenato (2001) la conducta motivada es un impulso natural que impulsa a las personas a satisfacer sus necesidades. Este proceso sigue un ciclo que comienza cuando nuestro cuerpo está en equilibrio, o en un estado de estabilidad y bienestar. Sin embargo, este equilibrio puede cambiar ante la aparición de un estímulo que revelaría una necesidad insatisfecha en nuestras vidas. Si no se trata, esta necesidad crea una tensión interna que mueve nuestros pensamientos y emociones, y nos impulsa a actuar para abordarla. Esta tensión se convierte en energía que nos motiva a actuar de cierta manera con el objetivo de lograr lo que necesitamos. Una vez logrado, nos sentimos relajados, la tensión disminuye y nuestro equilibrio interno se restablece. Como resultado, este ciclo se repite continuamente, con cada nueva necesidad que exige atención.

2.2. Bases teóricas sobre el Compromiso Organizacional

2.2.1. Conceptualización

Desde una perspectiva psicológica según Porter y Smith, el compromiso organizacional se concibe a través de la actitud del sujeto, sus deseos y procesos psicológicos los cuales pueden o no estar identificados con la organización, mientras que para Sheldon (1971) el compromiso organizacional se define mediante la evaluación positiva de la organización que hace el sujeto en la búsqueda del alcance de los objetivos organizacionales.

Etzioni (1975) propone un modelo bajo el cual convergen el interés del trabajador y los directivos de la organización. Argumenta que la autoridad influye en el trabajador basándose en el poder, y en la participación de estos. Su modelo plantea 2 ejes del compromiso organizacional, el primero estructural y el segundo motivacional. El eje estructural está más relacionado con las relaciones de poder y las jerarquías dentro de una organización, mientras que el eje motivacional, está más relacionado con la disposición del personal para alcanzar los objetivos de la organización, además sostiene que las empresas deben tener actitudes más positivas hacia sus colaboradores.

Porter y Smith (1976) el compromiso organizacional se basa en la relación entre el trabajador y la organización, y permite medir el deseo del trabajador de ser miembro de esta, para lo cual debe dar una dedicación especial y tener creencias sólidas y aceptar los valores y objetivos organizacionales.

En las empresas cuyos trabajadores presentan niveles altos de compromiso organizacional, se suele registrar niveles altos de desempeño (Mowday y Steers, 1979). Para Baba y Jamal (1979) el compromiso dentro de la organización está dado por la existencia de la necesidad de intercambiar servicios entre el trabajador y la empresa. Los autores sugieren, que cuando este es favorable para ambas partes, el compromiso se incrementa, mientras que cuando el intercambio sólo es favorable para la organización, el compromiso disminuye como lo menciona Homans (1958).

Armenic y Aranya (1983) adoptan la definición de Compromiso Organizacional de Steers (1977) según el cual este concepto se caracteriza cómo la identificación del trabajador y la fuerza destinada al cumplimiento de objetivos con la organización, además este concepto está articulado en las expectativas organizacionales (Salancik 1991).

Batemen y Strasser (1984) el compromiso organizacional está relacionada a los comportamientos y desempeño, actitudes y satisfacción, roles laborales y características propias del trabajador.

Diversas investigaciones han encontrado relación entre la variable compromiso organizacional y la conducta o comportamiento del trabajador en su organización (Steers & Porter, 1991). Definen Meyer y Allen (1984, 1991, 1997) refieren también que el compromiso organizacional se basa en el estado psicológico del trabajador, estado psicológico que puede influir en su decisión de permanecer o no dentro de ella. De Cotis y Summers (1987) sostienen que no existe compromiso hasta que no se dé la conexión entre las características propias del trabajador y las características de su trabajo dentro de la organización.

Diversos estudios han encontrado que los rasgos de personalidad del trabajador como aquellos orientados hacia el liderazgo, o los adecuados estilos de comunicación (De Cotis & Summers, 1987). Buchanan y Foti (1996) halló relación entre edad y tiempo trabajando con mayor motivación. Para Bastos (1994), el constructo compromiso organizacional puede generar diversas interpretaciones, las cuales pueden estar relacionadas a la actitud del trabajador frente a la organización, así como su grado de identidad con ella.

Davis y Newstrom (2000), definen el compromiso organizacional como el nivel o grado en que un trabajador se identifica con la misma, así como la actitud que muestra indicando que desean participar de ella de manera activa.

También se percibe al compromiso organizacional como aquel grupo de relaciones que hacen que el trabajador no renuncie (Arciniega, 2002). Para Robbins (2004), este

compromiso también está definido por el nivel de identificación de un trabajador con su organización, así como su deseo de poder alcanzar las metas de ésta, mostrando a su vez deseo de permanecer en ella. Siqueira & Gomide (2004) Refieren que los trabajadores suelen establecer vínculos con otras personas, ya sea por gustos, afinidad, pensamientos, entre otros los cuales pueden influir positiva o negativamente en el compromiso organizacional.

Indican Robbins y Judge (2009) sostienen que el compromiso organizacional viene a ser también el sentimiento que el trabajador tiene hacia su organización, sentimiento que le permite sentirse identificado con ella, a la vez que le permite identificarse con las metas y objetivos que esta se propone.

Magalhães (2013) refiere que el término compromiso organizacional puede tener diversos conceptos y medidas, y hace énfasis en que estos diversos conceptos se generan por las distintas características de trabajo, las cuales pueden ser objeto de análisis sobre cómo el sindicato, la profesión, los trabajadores de mayor trayectoria, entre otros se relacionan con la organización.

Para Hernández et al. (2018), el compromiso organizacional impacta de forma positiva en la productividad y en la permanencia laboral, siendo mas determinante que la satisfacción en el desempeño de calidad.

Según Estrada (2020, p. 133), el compromiso organizacional se relaciona de forma directa con la percepción de ser parte y responsable de sus tareas de cada trabajador hacia su la empresa. Por lo que es importante tener trabajadores que sean comprometidos y eficaces, ya que esto permite que la organización sea más eficaz y eficiente.

2.2.2. Factores del Compromiso Organizacional

Los directivos de una organización deben buscar apoyar y motivar a sus trabajadores, con lo cual se puede avanzar en los objetivos que se han establecido, considerando también

para ello los indicadores de mejora continua, por lo que postularon los factores implícitos en el compromiso organizacional (Hernández et al., 2018).

- **La comunicación.** Dentro de la organización implica el contar con información disponible para poder dirigir las acciones o tareas destinadas a cumplir con las actividades laborales lo cual es beneficioso para la empresa. La comunicación es fundamental para el adecuado funcionamiento de la organización, ya que facilita la comunicación gerencial, además también es fundamental para, establecer y comunicar los objetivos de la empresa, proponer actividades para alcanzar las metas, organizar al recurso humano de forma más eficiente, escoger y desarrollar a los trabajadores de la organización.

- **La motivación.** Maslow (citado por Rodríguez, 2006) explicó que los empleados eligen sus conductas para satisfacer necesidades y que la motivación surge al buscar cubrirlas según una jerarquía.

- **La satisfacción:** los colaboradores deben tener una adecuada satisfacción laboral la cual incrementa el compromiso de la organización, lo que resulta en la permanencia en la misma, así como la búsqueda constante de alcanzar los objetivos, por lo que es importante para lograr el compromiso del trabajador, incrementar sus niveles de satisfacción.

- **La identidad.** es la interiorización de las cualidades de la empresa por parte del trabajador, los cuales se adhieren a su personalidad y subjetividades, las cuales después son exteriorizadas a través de acciones dirigidas hacia la empresa (Bergery, 1983).

- **Trabajo en equipo.** Busca el alcance de objetivos mediante la cooperación, ya que cuando los miembros de esta trabajan de manera conjunta pueden alcanzar las metas más rápidas, en el trabajo en equipo es indispensable una adecuada comunicación para que facilite el desempeño (Daft, 2006).

- **Liderazgo.** Según Scott (2004), para alcanzar las metas organizacionales, es importante tener trabajadores con adecuados niveles de liderazgo, sobre todo en los

colaboradores que tienen algún cargo importante dentro de la organización. El liderazgo también se apoya en la comunicación existente dentro de la organización por lo que resulta importante para cumplir metas trazadas y los planes propuestos.

2.2.3. Factores influyentes en el Compromiso Organizacional

Gómez (2006) también identifica la existencia de factores, como el Compromiso organizacional, la motivación interna, el grado de implicación hacia las actividades del puesto de trabajo, en nivel de satisfacción laboral total, la búsqueda de ser promovido, estar satisfecho con el sistema de supervisión y el estrés.

2.2.4. Enfoques

Lima (2016) señala que Etzioni (1975) influyó en el análisis del estudio sobre compromiso organizacional, proponiendo una tipología de participación: moral (ligado a las normas) calculada (ligada al intercambio) y alienada (ligada a una respuesta opresiva).

2.2.4.1. Enfoque afectivo-actitudinal. Manifestaba Lima (2016, p. 13) que este enfoque suele ser el eje de investigación más empleado en la investigación académica del compromiso organizacional.

Desde este enfoque se visualiza el compromiso organizacional con base en cómo se identifica a nivel emocional el trabajador con las metas de la empresa (Mowday et al., 1982)

Desde esta perspectiva se entiende que el trabajador opta por una conducta activa la cual indica que desea dar algo a la organización. Por lo que el compromiso organizacional desde este enfoque gráfica un vínculo más fuerte del trabajador con la organización, dónde se consideran aspectos afectivos los cuales son alimentados por el clima organizacional (Lima, 2016, p. 13).

Algunos investigadores refieren que el compromiso organizacional suele ser unidimensional, en donde el componente afectivo predomina.

2.2.4.2. Enfoque Normativo. Se basa en las actitudes del trabajador hacia la organización y cómo esto puede predecir su compromiso organizacional (Lima, 2016, p. 13).

Este enfoque percibe el compromiso organizacional como el vínculo del trabajador con su empresa, así como con los intereses de esta. Weiner & Vardi (1990) sostienen que la cultura organizacional puede trabajar junto a los empleados para que estos sean más involucrados con su trabajo, en la cual también actúa el grupo laboral, este modelo también conocido como normativo-instrumental, refiere que la conducta humana se guía por valores, costumbres y creencias orientadas a recompensas. También se plantea que la conducta humana está determinada por el componente actitudinal como por un factor normativo, ambos por lo general se generan como parte de la interacción del trabajador.

2.2.4.3. Enfoque Instrumental. Becker (1960), abarca el compromiso organizacional como consecuencia de la percepción que tiene el colaborador sobre los intercambios establecidos dentro de su empresa. Desde este modelo se asume que el trabajador, seguirá siendo parte de la organización mientras obtenga beneficios, por lo que, si los recursos que el trabajador invierte en la organización son mayores que la recompensa que obtiene de esta es más probable que abandone la organización (Lima, 2016, p. 14).

2.2.4.5. Enfoque sociológico. Esta línea plantea que el compromiso depende de la autoridad, defendiendo la relación capital trabajo mediante el dominio entre empleados y empleadores. (Halaby, 1986). Halaby (1986) sostiene que el compromiso nace al percibirse como legítima la autoridad del empleador, ya que los empleados asumen códigos sobre formas correctas de control y las aceptan (pág. 15, Lima, 2016).

2.2.4.6. Enfoque Comportamental. Aquí el compromiso se caracteriza por ser un vínculo que se manifiesta a través de las conductas de los trabajadores, por lo que su evaluación requiere analizar las inconsistencias en dichas conductas o actitudes. Su ciclo inicia con una determinada conducta del trabajador, las cuales se consolidan en un

comportamiento habitual, cuando esta conducta suele ser prolongada en el tiempo, el trabajador ha construido una conducta consistente con la organización (Lima, 2016, p. 15).

Salancik (1991) reafirma que el compromiso organizacional se entiende por cómo el trabajador se compromete con el trabajo mediante acciones, además refiere que el compromiso implica conductas más allá de las necesidades.

Bastos (1994) refiere que en un estudio encontraron que, tras pasar 6 meses de pertenecer a una organización, la mayoría de los empleados sentían más libertad para poder decidir por lo que su autonomía aumentaba como también su compromiso con la organización.

2.2.4.7. El modelo de Meyer e Allen. Para los autores las definiciones del compromiso organizacional tienen un eje en común el cual se sintetiza en el estado psicológico del trabajador hacia la organización, en otras palabras, el comportamiento que tenga en su lugar de trabajo. Meyer y Allen (1991) proponen un modelo tridimensional del compromiso organizacional (afectivo, instrumental, y normativo), señalando que este según la entidad involucrada, como el equipo, sindicato o superiores (Lima, 2016, p. 16).

Para Malik et al. (2010) sostiene que mediante el compromiso emocional el trabajador llega a identificarse fuertemente con las metas de la organización, lo que incrementa su deseo de permanencia y ser reconocido como miembro.

Cabe mencionar que el compromiso instrumental (Akintayo, 2010), Depende de la percepción de costo que tiene el trabajador, entiéndase que si el trabajador ve que su salida de la organización le genera un costo mayor que los beneficios, va a decidir permanecer en la misma. Este compromiso también se le llama compromiso de continuidad, el cual se sustenta en la relación entre los beneficios materiales y la evaluación costo beneficio que hace el trabajador

Marmaya et al. (2011) existe también el compromiso de tipo normativo, el cual implica que el trabajador se mantiene en la empresa debido a la responsabilidad que siente con ella, más que por los beneficios que puede obtener, lo que indica que su sentido de obligación es mayor.

2.2.5. Dimensiones

Son varias las dimensiones o variables que están relacionadas al compromiso organizacional, como lo son, la emoción de satisfacción laboral, el locus de control, la motivación, la orientación profesional y la experiencia, factores sociodemográficos como estado civil edad sexo, entre otros.

2.2.6. Componentes del compromiso

Porter (1974) analizó los 3 componentes implicados en el compromiso organizacional, los cuales son: la aceptación y la creencia en los objetivos organizacionales, el deseo de esforzarse para alcanzar dichos objetivos, así como el deseo de seguir siendo miembro de la organización.

Para Meyer y Allen (1991) son 3 los tipos de compromiso, el de tipo afectivo, el de tipo de continuidad y el de tipo normativo. Estos 3 tipos están relacionados con estados psicológicos, y son los que actúan cuando el trabajador se pregunta si continuar o no en la organización. Las investigaciones han demostrado que los colaboradores con fuerte compromiso efectivo suelen ser los que se mantienen por más tiempo en la organización, a diferencia de los trabajadores con compromiso de continuidad, ya que estos se mantienen sólo porque desean hacerlo, lo que se distingue también de los que tienen compromiso normativo, dado que su permanencia se basa en que sienten el deber de permanecer.

Marquina (2013) refiere que el compromiso efectivo se sostiene en la adherencia emocional, involucramiento e identidad que el colaborador logra construir hacia su organización.

Porter (1974) menciona que lo afectivo como parte del compromiso está ligado a introyectar las metas y valores, así como el deseo alcanzar las metas las metas, y seguir siendo parte de la empresa.

También se comprende al compromiso de tipo afectivo como el nivel en que el colaborador se identifica con su lugar de labores como también la identificación con las metas.

Entiéndase que el compromiso de continuidad es la necesidad que tiene el trabajador de mantenerse en la organización, Dado que ha entregado inversión no transferible hacia esto. (Reichers, 1985). Este compromiso también influye en los aspectos como el tiempo de servicio o los beneficios que el trabajador pueda recibir (Reichers, 1985). Mayer & Allen (1997) refieren que aquellos empleados con un alto grado de compromiso de continuidad se les es más difícil dejar la empresa u organización.

Meyer y Allen (1997) sostiene que para que exista compromiso de continuidad el trabajador debe poder identificar las alternativas que tiene.

Liou (1990) sostiene que, respecto a los empleados públicos, en situaciones difíciles donde pelagra el trabajo, estos empleados prefieren la seguridad laboral que brinda la contratación pública, lo que se vuelve uno de los motivos para comprometerse.

También sobre el compromiso normativo, (Bolon, 1993) se refiere a el grado de compromiso que un trabajador piensa tener con la organización. Meyer y Allen (1997, p. 150) apoyan esta definición por encima de la de Bolon, quien refiere este se basa en el sentimiento de obligatoriedad. También se puede entender mediante el análisis de otros compromisos como con la familia o el matrimonio, por lo que los colaboradores en este tipo de compromiso sienten que tienen una responsabilidad moral de cumplir con su trabajo (Reichers, 1985).

Meyer y Allen (1991) en su última investigación, analizan el compromiso normativo, entendiéndolo como un contrato psicológico que el empleado crea hacia su organización.

Entiéndase por contrato psicológico como el conjunto de creencias que una persona tiene e intercambia hace aquello que cree que es importante, o hacia lo que cree que debe tener obligación.

También, sobre el Compromiso Organizacional, Klein et al. (2009) realizaron una revisión de las definiciones y analizaron los componentes implicados en ella.

- **El compromiso como una actitud:** hace referencia a la actitud que tiene el trabajador que está orientada hacia el alcance de las metas.
- **Compromiso como una fuerza:** implica la disposición interna o fuerza que el trabajador dirige hacia la consecución de metas.
- **Compromiso como un vínculo.** Hace referencia al aspecto psicológico que se crea en el trabajador, lo cual hace que se refuerce el vínculo entre él y su empresa.
- **Compromiso de intercambio:** es aquel producto de un intercambio de diversos elementos, los cuales pueden ser económicos, comportamentales o sociales, como también una combinación de todos estos. En este tipo de compromiso existen el trabajador la expectativa de que va a recibir algo a cambio, lo que lo vuelve una relación recíproca
- **Compromiso de internalización:** como el trabajador introyecta a la empresa.
- **Compromiso como congruencia:** para este tipo de compromiso deben ser congruentes los fines del trabajador con las metas de la organización.
- **Compromiso como motivación:** la definición da a entender que es la motivación la que le da fuerza al compromiso laboral.
- **Compromiso como continuidad:** hace referencia a la intención del trabajador de permanecer en la empresa, centrada en su decisión de no renunciar, incluyendo también compromisos hacia metas.

2.2.7. El contrato psicológico

Schaufeli et al. (2002) refieren que el vínculo con la organización se genera por el estado motivacional afectivo del trabajador el cuál es persistente y positivo, y por la satisfacción que se caracteriza por la dedicación que el trabajador da a la empresa. Khan et. al. (2013) como parte de su estudio sostienen que el cambio en este afecta el vínculo que el trabajador ha generado hacia su empresa. Por lo que la estabilidad del contrato psicológico se incrementa por la percepción de credibilidad que el trabajador tiene sobre su organización, lo que permite construir comportamientos más estables por parte de estos.

El contrato psicológico es importante en el desarrollo de la relación individuo organización. Mediante el contrato psicológico el trabajador construye su comportamiento, toma de decisiones y realiza acciones. Los cambios que se deban dar en este contrato deben ser los necesarios para que el trabajador transite dentro de la organización con menos dudas (Lima, 2016, p. 26).

Lemire (2003) identifica los principales desafíos que debe afrontar el contrato psicológico, entre los que considera a: la innovación, la creatividad y el desarrollo de talento. Estas características están relacionadas con los cambios en la estructura organizacional que generan la adaptación del trabajador.

2.2.8. Resultados del Compromiso Organizacional

Reichers (1985) reportaba que los estudios sobre los antecedentes del compromiso son diversos, variados e inconsistentes, ya que existen diferentes formas en las cuales éste se ha definido y operación realizada, por lo que varios estudios se han realizado para analizar el compromiso en los trabajadores.

Steers y Porter (1991) refieren que el compromiso se puede medir por la asistencia al centro de labores. Gellatly (1995), halló que, para medir el compromiso de continuidad, deberíamos considerar qué tan ausentes se encuentra en los empleados. En un estudio con la

participación de enfermeras, Somers (1999) encontró en las enfermeras con niveles bajo ese compromiso solía ser las que mayor ausencia presentaban.

Respecto a la rotación de los trabajadores, los estudios sobre la retención de los empleados han relacionado a esta variable con el compromiso organizacional, ya que diversos estudios se han encontrado una alta asociación entre dichos factores (Porter 1974; Meyer y Allen, 1991). Porter (1974) en su estudio encontró que el bajo compromiso laboral es una de las causas del abandono laboral. Por su parte, Meyer y Allen (1997) que los distintos componentes del compromiso organizacional están relacionados a distintos tipos de resultados, por ejemplo, el compromiso de continuidad se relaciona el desempeño del empleado.

Además, los estudios sobre la importancia del compromiso analizan como sus diferentes componentes tienen diferentes consecuencias. Así, la asistencia del empleado, la interiorización y su adaptación a la cultura y ritmo de la empresa mejora el compromiso organizacional.

2.2.9. Importancia del compromiso en la organización

La adecuada comunicación organizacional, es una de las mejores formas de incrementar el compromiso entre los trabajadores. Esta comunicación implica que los trabajadores se sientan escuchados, valorados y motivados, así como proveerles feedback sobre sus actividades laborales. Por lo que es indispensable que también se puedan respetar sus opiniones respecto a la actividad que realiza, así como cumplir con las promesas o recompensas que se les ha prometido. La mejora de la comunicación incrementa el respeto y la confianza entre todos. Por lo que es importante que lo comunicación usted lleve a cabo en todos los estratos de ésta, pasando desde la gerencia hasta los obreros (Sheldon 1971).

Los trabajadores con compromiso tanto en sus actividades como hacia la organización generan hacia estas ventajas que le son cruciales y competitivas, además que incrementan la productividad, y disminuyen la rotación de personal (Vance, 2006).

Por último, según Marquina (2013), esta variable es importante, ya que el involucramiento del trabajador, la interiorización de las metas y cultura organizacional, los deseos de trabajar, la percepción de crecimiento personal, repercuten de forma directa en la empresa, sobre todo en los tiempos de hoy donde la mayoría de las organizaciones tienen la premisa de producir más con menos recursos, lo que muchas veces puede llevar a una exigencia del trabajador sin considerar que están comprometidos se encuentre con esta.

III. MÉTODO

3.1. Tipo de investigación

Respecto a la metodología de estudio, la investigación cumple con ser cuantitativa de tipo descriptiva analítica. Para, Hernández et al. (2010) las investigaciones cuantitativas se caracterizan por emplear instrumentos de recolección de datos y métodos matemáticos y estadísticos para su análisis, además que buscan describir cómo se comporta la variable. Además, es analítica por ser relacional.

Sobre el diseño de investigación este es de tipo no experimental, Kerlinger (2004), sostiene que las investigaciones no experimentales no aplican estímulos o intervienen de manera directa en la muestra o variable de estudio, por lo que la medición se realiza a través de la observación tal y como la variable se comporta en su ambiente.

Por último, cabe mencionar que considerando la recolección de los datos la investigación cumple con ser de corte transaccional, ya que estos serán recogidos en un solo momento.

3.2. Delimitación espacial y temporal

Se realizó en trabajadores de una empresa de Lima, 2024.

3.3. Variables:

3.3.1. *Variable de la investigación*

- Motivación Laboral
- Compromiso Organizacional

3.3.2. *Variables intervinientes*

Los trabajadores se diferencian por sexo, edad (menores de 20 a 59 años), años de servicio (menos de 1 a más de 20), condición laboral (estable o contratada), estado civil, nivel educativo (secundaria, técnico, universitario), puesto y nivel laboral (operativo, técnico o

profesional), carga familiar, presencia de otros ingresos, rango de remuneración (menos de S/1000 a más de S/3001) y turno de trabajo (fijo o rotativo).

3.3.3. Definición operacional

Se define a partir de los instrumentos a emplear.

3.3.4. Operacionalización de la variable

Tabla 1

Operacionalización de las variables de investigación

Variables	Dimensiones e ítems	Tipo de escala de medición	Instrumento
Motivación Laboral	Logro	Ordinal	<i>Escala Motivación Laboral</i>
	Poder		
	Afiliación	Nominal	
Compromiso Organizacional	Afectivo	Ordinal	<i>Escala de Compromiso Organizacional</i>
	Normativo		
	Continuo	Nominal	

Nota: Elaboración propia

3.4. Población y muestra.

3.4.1. Población

Respecto a la población de estudio, esta estuvo conformada por 232 colaboradores cuyas características principales en común fueron: ambos sexo masculino o femenino y que tengan una antigüedad laboral mínima de 1 año en la organización, y que tengan la condición de estables o contratados.

3.4.2. Muestra

La muestra fue intencional, ya que la participación de los colaboradores y su inclusión a la muestra dependió de la intención de la investigadora. Además, la cantidad de la muestra se obtuvo a través de una fórmula estadística para población finita.

$$n = \frac{z^2 * (p * q) * N}{e^2 * (N - 1) + p * q * z^2}$$

$$n = \frac{1.96^2 * (0.5 * 0.5) * 232}{0.05^2 * (232 - 1) + 0.5 * 0.5 * 1.96^2}$$

$$n = \frac{3.84 * 0.25 * 232}{0.0025 * 231 + 0.25 * 3.84}$$

$$n = \frac{223}{0.5775 + 0.96}$$

$$n = \frac{223}{1.5375}$$

$$n = 145$$

La muestra la conformaron un total de 145 colaboradores de la empresa.

3.4.3. Aspectos sociolaborales de la muestra

La muestra estuvo compuesta mayoritariamente por mujeres (53.8%). Predominaron los jóvenes entre 20 y 29 años (41.4%), con tiempo de servicio de 1 a 5 años (63.4%) y condición laboral contratada (97.9%). La mayoría eran solteros (69%), con estudios técnicos (52.4%) y nivel laboral operativo (81.4%). Asimismo, el 73.1% no cuenta con otros ingresos

Respecto a las características laborales, la mayoría de los trabajadores se desempeñan como operarios (43.4%) y perforadores (20%). Casi todos tienen carga familiar entre 2 a 5 personas (91.7%) y perciben remuneraciones entre S/1000 y S/1500 (49.7%). Predomina el turno rotativo (84.1%).

3.5. Instrumentos

3.5.1. Motivación Laboral de Steers y Braunstein

La escala fue construida en base a los planteamientos teóricos de David McClelland, por Steers y Braunstein, consta de 15 ítems y permite medir el grado a través de niveles bajo, medio, alto. A su vez, la escala consta de 3 dimensiones, siendo éstas: Logro, Poder y Afiliación.

Por el contrario, los resultados serán negativos si se evidencia en las 3 dimensiones una desigualdad en los puntajes o si el puntaje de la dimensión poder es más alto que el puntaje de la dimensión afiliación, lo que demuestra un mayor grado de mantener el poder para manipular o hacer que los demás trabajadores actúen según sus deseos.

En cuanto a las propiedades psicométricas previas, la escala presenta un índice de alfa de Cronbach de 0.564, a su vez también reportó un índice de Spearman Brown de 0.798, no sé niveles adecuados de confiabilidad.

Respecto a la validez de constructo se hallaron relaciones significativas alcanzando coeficientes de 0.61 y 0.72, lo que refieren que son válidos.

3.5.2. Compromiso Organizacional

Autor : Meyer J. P. y Allen N. J.
Año : 1997
N° de ítems : 18
Dimensiones : Tres: Afectiva, continuidad y normativa

Márquez (1998, p. 26) refiere que la construcción de escalas que miden compromiso efectivo, calculador y normativo, se basa en los principios de construcción postulados por Jackson (1970) y descritas a detalle en otros estudios (Allen y Meyer, 1990).

Tabla 2*Ítems de las dimensiones de Compromiso Organizacional*

componentes	afectivo	Normativo	continuidad
	6	2	1
	9	7	3
Preguntas	12	8	4
	14	10	5
	15	11	16
	18	13	17
Subtotal	6	6	6

Márquez (1998) citó a Meller y Allen (1997), quienes reportaron confiabilidades de 0.85 (afectivo), 0.79 (continuidad) y 0.73 (normativo). Cahuana et al. (1997) hallaron alfas de 0.903, 0.83 y 0.772, respectivamente, y 0.813 para la escala total.

3.6. Procedimientos

Para proceder con la recolección de datos primero se solicitó autorización, otorgado el permiso se acordó el día de la aplicación de los cuestionarios y se acordó hacer evaluaciones pequeñas contando con 5 a 8 colaboradores para no interferir en el trabajo. Antes de la aplicación de los cuestionarios se les explicó los fines del estudio. Finalizado el tiempo de llenado de los cuestionarios, se verificó que estén correctamente respondidos.

Los datos recogidos fueron codificados en el software Excel donde se obtuvo la suma de puntajes totales y de dimensiones, el resultado de esta suma fue codificada en el software SPSS versión 27. Respecto al análisis de resultados, primero se realizó un análisis descriptivo simple, después se analizó la distribución de la curva normal con la prueba no paramétrica de Kolmogorov-Smirnov, con la con la cual se pudo hacer el análisis inferencial de contrastación

de hipótesis, además se identificó la fiabilidad y validez interna, y con los resultados se realizó la discusión las conclusiones y las recomendaciones.

3.7. Análisis de datos

El análisis estadístico realizado consistió análisis descriptivo simple e inferencial. Se empleó el estadígrafo de Pearson, cuyo fin es analizarse las variables se encuentran relacionadas (Greene y D'Oliveira 2006), además se tuvo en cuenta la regla de comprobación de hipótesis Ávila (1998).

Regla de comprobación de hipótesis:

$P < 0.05$ = se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis de investigación.

$P > 0.05$ = se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis de investigación.

La técnica de T de Student: permite analizar si existe diferencias significativas entre 2 grupos independientes (Greene y D'Oliveira 2006)

Mientras que para comparar los promedios en función de los datos sociodemográficos se empleó ANOVA.

3.7. Análisis exploratorio de las variables

En la Tabla 5, se evidencia que los datos no siguen una distribución normal ($p < .05$).

Tabla 3

Análisis de ajuste a la normalidad

	M. Laboral	C. organizacional
Z de Kolmogórov-Smirnov	1,727	2,273
Sig. asintót. (bilateral)	,005	,000

IV. RESULTADOS

4.1. Ajuste psicométrico de los instrumentos

4.1.1. Ajuste psicométrico de la escala de Motivación Laboral

4.1.1.1 Confiabilidad. En la tabla 4 se observa que el análisis de confiabilidad alcanza un $\alpha = ,741$.

Tabla 4

Fiabilidad de la escala de motivación laboral

Estadísticos de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,741	15

4.1.1.2 Validez de constructo. En la tabla 7 y 8 los índices de correlación de Spearman, muestran niveles de correlación que van de baja muy alta (0.20 a 0.10) con un valor de $p < 0.0010$. Por lo que se confirma adecuados de validez de constructo, ya que se aprecia una alta relación entre los ítems y del constructo medido.

Tabla 5

Análisis de ítems – puntaje total de la escala motivación laboral (N° 145)

N	rho	nse	N	rho	nse	N	rho	nse
1	0.271	0.05	6	0.395	0.000	11	0.323	0.000
2	-0.359	0.000	7	0.462	0.000	12	0.729	0.000
3	0.688	0.000	8	0.350	0.000	13	0.837	0.000
4	0.640	0.000	9	0.661	0.000	14	0.646	0.000
5	0.686	0.000	10	-0.269	0.006	15	0.459	0.000

Tabla 6

Análisis de las dimensiones – puntaje total de la escala motivación laboral (N° 145)

Rho de Spearman		dimensión logro	dimensión poder	dimensión afiliación
motivación	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral)	,835**	,454**	,766**
laboral		,000	,000	,000

4.1.2. Ajuste psicométrico de la escala de Compromiso Organizacional

4.1.2.1 Confiabilidad. En la tabla 9, respecto a los niveles de confiabilidad de la escala de compromiso organizacional, se aprecia un índice de alfa de Cronbach de 0.966, por lo que la escala de compromiso organizacional posee un nivel alto de confiabilidad estadística.

Tabla 7

Fiabilidad de la escala de motivación laboral

Estadísticos de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,966	18

4.1.2.2 Validez de constructo. se muestran los coeficientes de correlación del análisis de validez de constructo mediante ítems-dimensiones. Se observan coeficientes de correlación de Spearman que oscilan entre baja y muy alta (0.20- 1.0). Concluyendo que la escala es válida (Ver tabla 10,11,12).

Tabla 8

Análisis de ítems – puntaje total de la escala compromiso organizacional (N° 145)

N	rho	nse	N	rho	nse	N	rho	nse
1	0.570	0.040	7	0.446	0.000	13	0.774	0.000
2	0.508	0.000	8	0.190	0.022	14	0.015	0.856
3	0.552	0.000	9	0.228	0.006	15	-0.116	0.168
4	0.488	0.000	10	-0.268	0.001	16	0.426	0.000
5	0.024	0.774	11	0.451	0.000	17	0.715	0.000
6	0.694	0.000	12	0.360	0.000	18	-0.069	0.408

Tabla 9

Análisis de dimensiones – puntaje total de la escala compromiso organizacional (N° 145)

Rho de Spearman		dimensión afectiva	dimensión normativa	dimensión continua
Compromiso organizacional	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral)	,575** ,000	,831** ,000	,713** ,000

Tabla 10

Análisis de dimensiones mixtas – puntaje total escala compromiso organizacional (N° 145)

Rho de Spearman		afectiva- normativa	afectiva- continua	normativa- continua
C. Organizacional	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral)	,840** ,000	,921** ,000	,955** ,000

4.2. Análisis descriptivo de las variables investigadas

4.2.1. Análisis descriptivo de Motivación Laboral

La mayoría presenta un nivel moderado (46.2%) o alto (33.8%) de motivación laboral; pocos tienen niveles bajos (11.7%) o muy altos (8.3%).

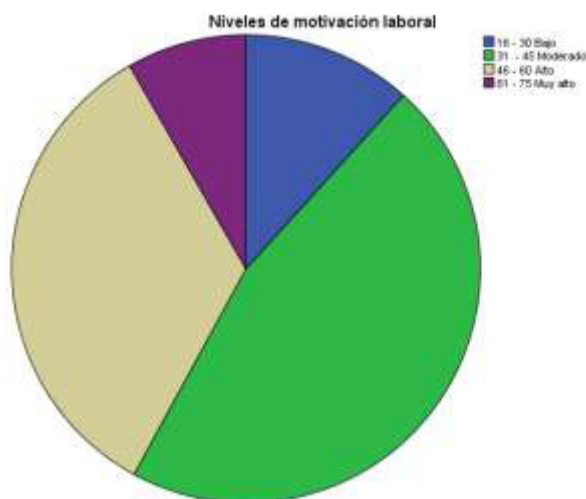
Tabla 11

Niveles alcanzados de motivación laboral

Frecuencia	Porcentaje
17	11,7
67	46,2
49	33,8
12	8,3
145	100,0

Figura 1

Distribución por niveles de motivación laboral



4.2.1.2. Análisis descriptivo de las dimensiones de motivación laboral. Las tablas 14 y 15 muestran que la motivación de logro predomina en niveles moderado.

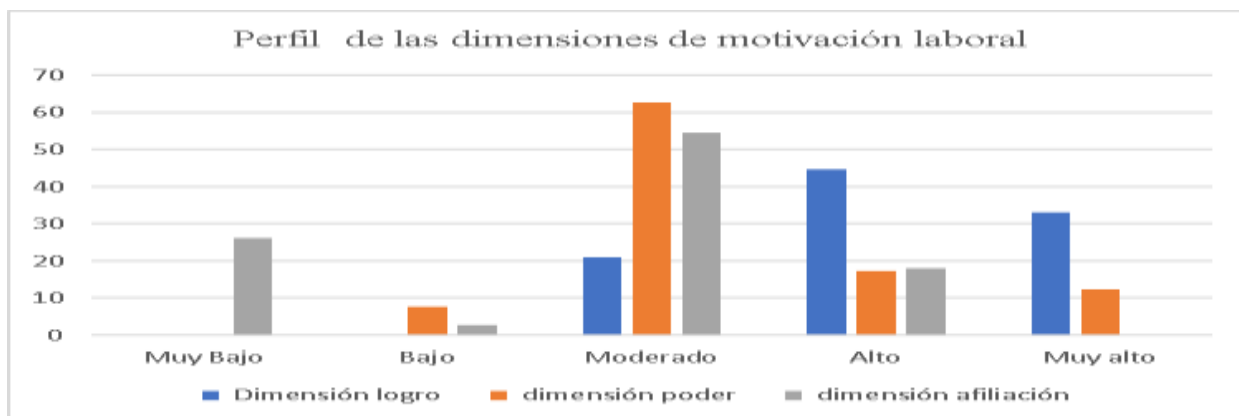
Tabla 12

Distribución de dimensiones de Motivación laboral. (n=145).

Niveles en la Dimensión logro	Frecuencia	Porcentaje
11- 15 Moderado	32	22,1
16 - 20 Alto	65	44,8
21 - 25 Muy alto	48	33,1
Niveles en la dimensión poder	Frecuencia	Porcentaje
6 - 10 Bajo	11	7,6
11- 15 Moderado	91	62,8
16 - 20 Alto	25	17,2
21 - 25 Muy alto	18	12,4
Niveles en la dimensión afiliación	Frecuencia	Porcentaje
0 - 5 Muy bajo	38	26,2
6 - 10 Bajo	4	2,8
11- 15 Moderado	79	54,5
16 - 20 Alto	24	16,6

Figura 2

Perfil porcentual en barras de la muestra en las dimensiones de motivación laboral



4.2.2. Análisis descriptivo de Compromiso Organizacional

4.2.2.1. Análisis descriptivo de la escala general de compromiso organizacional.

En la tabla 16 y la figura cuatro, se evidencia que el 1.3% se ubicó a un nivel muy bajo, el 27.3% en un nivel medio, el 35.3% alcanzó un nivel alto mientras que el 21.3% un nivel muy alto en compromiso organizacional.

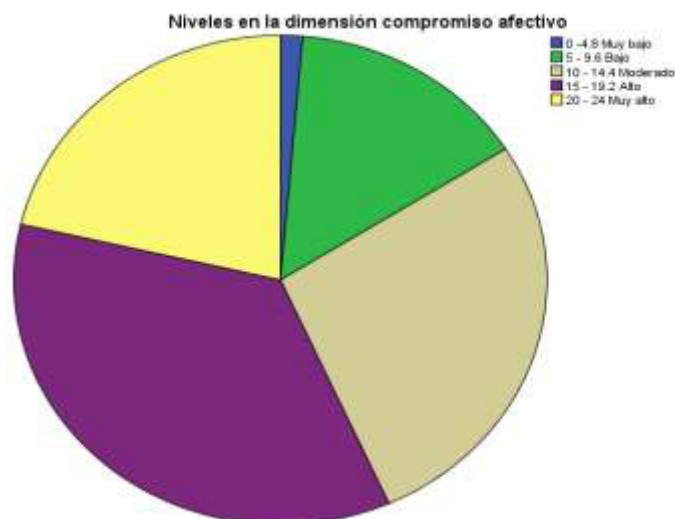
Tabla 13

Distribución por niveles de Motivación Laboral

Niveles en la dimensión compromiso afectivo	Frecuencia	Porcentaje
0 -4.8 Muy bajo	2	1,3
5 - 9.6 Bajo	22	14,7
10 - 14.4 Moderado	41	27,3
15 - 19.2 Alto	53	35,3
20 - 24 Muy alto	32	21,3
Total	150	100,0

Figura 3

Representación gráfica por sectores de los niveles de compromiso organizacional



4.2.2.2. Análisis descriptivo de las dimensiones de Compromiso Organizacional.

Las tablas 17 y 18 indican que, en el nivel bajo, predomina el compromiso afectivo (66.9%).

En el nivel moderado, destaca el compromiso normativo (47.6%).

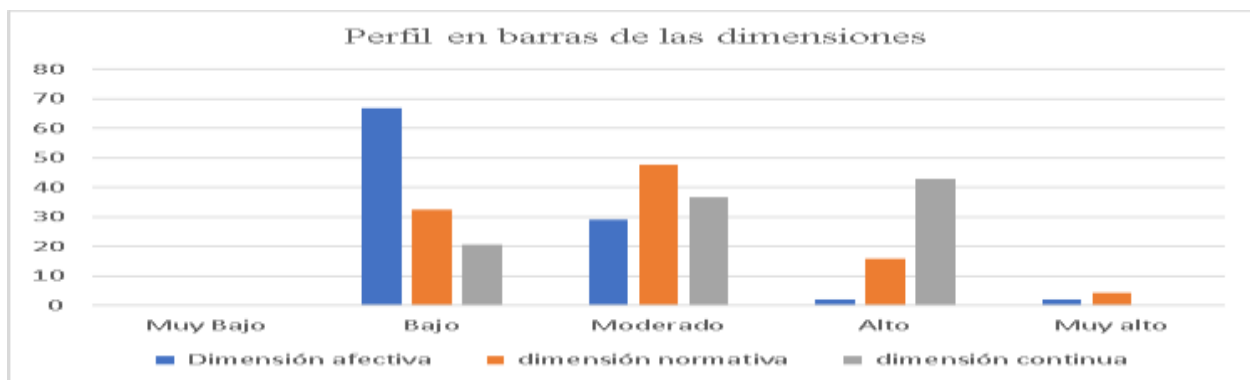
Tabla 14

Distribución de compromiso organizacional (n=145)

Niveles en la dimensión afectiva	Frecuencia	Porcentaje
7 - 12 Bajo	97	66,9
13- 18 Moderado	42	29,0
19 - 24 Alto	3	2,1
25 - 30 Muy alto	3	2,1
Niveles en la dimensión normativa	Frecuencia	Porcentaje
7 - 12 Bajo	47	32,4
13- 18 Moderado	69	47,6
19 - 24 Alto	23	15,9
25 - 30 Muy alto	6	4,1
Niveles en la dimensión continua	Frecuencia	Porcentaje
7 - 12 Bajo	30	20,7
13- 18 Moderado	53	36,6
19 - 24 Alto	62	42,8

Figura 4

Perfil porcentual en barras de la muestra en las dimensiones de Compromiso Organizacional



4.2.2.3. Descripción de las dimensiones mixtas de compromiso organizacional. Las tablas 19 y 20 muestran que la dimensión mixta afectiva-normativa predomina en el nivel moderado (70.3%).

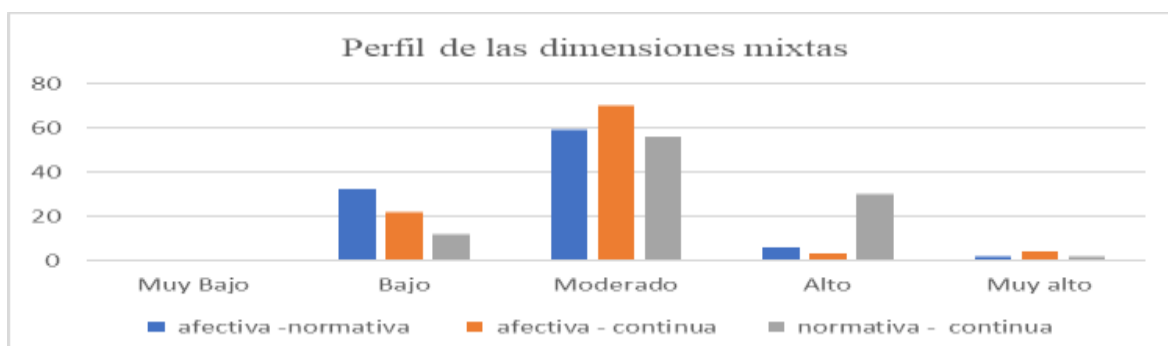
Tabla 15

Descripción de las dimensiones mixtas de compromiso organizacional

Niveles	afectiva -normativa	afectiva - continua	normativa - continua
Muy Bajo	0	0	0
Bajo	32.4	22.1	11.7
Moderado	59.3	70.3	55.9
Alto	6.2	3.4	30.3
Muy alto	2.1	4.1	2.1
	100	100	100

Figura 5

Perfil porcentual en barras en las dimensiones mixtas de compromiso organizacional



4.3. Contrastación de hipótesis

4.3.1. Relación entre variables (ordinal)

4.3.1.1. Relación entre motivación y compromiso. Se puede observar en la tabla 21, una correlación positiva muy alta ($\rho = 0.900^{***}$) por lo que concluye que sí existe relación entre la motivación y el compromiso.

Tabla 16

Relación entre motivación laboral con compromiso organizacional

		C. organizacional	
		Coef.	,900**
Rho	Motivación laboral	Sig. (bilateral)	,000
		N	145

4.3.1.2. Relación entre motivación laboral y las dimensiones del compromiso. En la tabla 22 se observa la existencia de relación entre motivación con la dimensión normativa ($\rho = 0.865^{**}$); con la dimensión afectiva ($\rho = 0.648$) con la dimensión continua ($\rho = 0.532$).

Tabla 17

Relación motivación laboral con las dimensiones de compromiso organizacional

Rho de Spearman		afectiva	normativa	continua
	Coef	,648**	,865**	,532**
M. laboral	Sig. (bilateral)	,000	,000	,000
	N	145	145	145

En la tabla 17 se observa que existe relación directa muy alta y muy significativa ($p < 0.001$) de la motivación con las tres dimensiones.

Tabla 18

Relación motivación laboral con las dimensiones mixtas de compromiso organizacional

Rho de Spearman		afectiva- normativa	afectiva- continua	normativa- continua
	Coef	,885**	,805**	,837**
M. Laboral	Sig. (bilateral)	,000	,000	,000
	N	145	145	145

4.3.2. Regresión lineal

En el modelo 1 de regresión lineal, se obtuvo un coeficiente de determinación ($R^2 = 0.854$), lo que indica que el 85.4% de la variabilidad del Compromiso Organizacional es explicada por la motivación laboral (ver tabla 14). Además, el Coeficiente de correlación variada ($R = 0.919$) muestra una asociación lineal alta y positiva entre ambas variables.

Además, el análisis mediante la prueba de DW=1.500, mostró que no existe autocorrelación en los residuos, ya que dentro del rango los valores hallados califican como aceptable (1.5 a 2.5) lo que valida la Independencia de los errores.

Además, el análisis mediante ANOVA alcanzó un índice de F de 297.734, con una significancia menor que 0.001, lo que confirma el modelo es altamente significativo. A su vez, el análisis mediante la prueba t, que el coeficiente alcanzado en la variable independiente el significativo por lo que si influencia en el modelo. Por último, el índice de beta reportó que la motivación laboral predice el compromiso organizacional mostrando un valor explicativo de 91.9%.

Tabla 19

Modelo I de regresión lineal

Variables introducidas/eliminadas						
Modelo	Variables introducidas	Variables eliminadas	Método			
1	Puntaje total de motivación laboral		. Introducir			
Resumen del modelo						
Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado-correcta	Error típ. de la estimación	Durbin-Watson	
1	,919 91.9%	,845 84.5%	,844	3,841	1,500	
ANOVA						
Modelo		Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
1	Regresión	11500,238	1	11500,238	779,472	,000
	Residual	2109,804	143	14,754		
	Total	13610,041	144			
Coefficientes						
Modelo		Coeficientes no estandarizados		Coeficientes tipificados	t	Sig.
		B	Error típ.	Beta		
1	(Constante)	3,912	1,487		2,630	,009
	Puntaje total de motivación laboral	,916	,033	,919 91.9%	27,919	,000

V. DISCUSIÓN DE RESULTADOS

Para asegurar la validez y confiabilidad de los instrumentos empleados, se realizó un estudio psicométrico. En cuanto a la escala de Compromiso Organizacional esta alcanzó un índice de 0.966, mientras que la escala de Motivación Laboral alcanzó un índice de 0.741. Por lo que ambas escalas poseen niveles adecuados de fiabilidad estadística.

Sobre el análisis descriptivo, se halló que el 11.7% de los trabajadores se ubicaron en niveles bajos de motivación laboral, el 46.2% se ubicó en niveles moderados, el 33.8% en niveles altos y el 8.3% en niveles muy altos. Estos resultados guardan relación con la investigación de Puma y Estrada (2020), quienes en su estudio encontraron niveles más altos de actitud motivada en los trabajadores se relacionan con niveles más altos de compromiso. De igual manera, Vera (2019) encontró que el 70.8% de los empleados evaluados mostró una motivación alta, mientras que el 29.2% se clasificó como medianamente motivados.

En cuanto a las dimensiones de la motivación laboral, la motivación de bajo nivel estuvo dominada por los niveles moderados, seguidos de los niveles altos y muy altos. Por otro lado, la única dimensión con una proporción significativa en el nivel bajo fue la motivación de afiliación.

Según el análisis descriptivo del compromiso organizacional, el 1,3 % de los evaluados presentó un nivel muy bajo, el 14,7 % un nivel bajo, el 27,3 % un nivel moderado, el 35,3 % un nivel alto y el 21,3 % un nivel muy alto. Estos resultados coinciden con el estudio de Vera (2019), quien encontró que el 56,3 % de los trabajadores tenía un compromiso regular y el 43,8 % un compromiso elevado.

Respecto del compromiso organizacional, la dimensión de tipo afectiva (66,9 %) fue la más prevaletó en el nivel más bajo. La dimensión normativa fue la más prominente en el nivel intermedio (47,6 %), mientras que la dimensión de continuidad fue la más representativa en el nivel superior (42,8 %). En el nivel muy alto, la dimensión normativa

superó recientemente el 4,1 %. En cuanto a la validación de la hipótesis, se observó una fuerte correlación entre el compromiso organizacional y la motivación ($\rho = 0,900^{***}$). Este resultado concuerda con estudios como el de Jerí (2023), que halló una relación significativa ($\rho = 0,657$), y el de Romaní y Llanco (2022), que hallaron una alta correlación positiva ($\rho = 0,862$).

Numerosos estudios a nivel nacional guardan relación con estos resultados: Manchego (2023) encontró una baja correlación positiva ($r = 0,178$); Parraguez y Huamán (2022) hallaron relación entre la motivación intrínseca y el compromiso afectivo ($r = 0,476$); y Acosta (2021) reportó una alta correlación positiva ($\rho = 0,629$). Otros autores, como Calero (2021), Chávez (2021), Corrales y Pucho (2020), Pezo (2020), Sánchez (2020), Tejada (2020), Tuesta (2020), Leguía (2019), Lucas (2019), Mendoza (2019), Duarte (2018) y García y González (2018), también demuestran relaciones de distintos niveles entre las variables examinadas.

Respecto a investigaciones internacionales, Bonilla y Sáenz (2022) en Colombia, Mera-Cedeño y Zambrano-Montesdeoca (2021) en Ecuador, y Pimentel (2021) en México confirmaron relaciones significativas entre compromiso organizacional y motivación laboral en distintos sectores laborales.

El análisis de la relación estadística entre las dimensiones del compromiso organizacional y motivación laboral reportó correlaciones significativas con las dimensiones normativa ($\rho = 0,865$), afectiva ($\rho = 0,648$) y continua ($\rho = 0,532$). Estos resultados guardan relación con lo encontrado por Romero (2021) en Chiclayo y Corrales y Pucho (2020) en Cuzco, quienes como parte de sus investigaciones hallaron relaciones estadísticas significativas entre los aspectos motivacionales y las diversas dimensiones del compromiso. Otros estudios realizados como los de Pezo (2020), Puma y Estrada (2020), Sánchez (2020),

Mendoza (2019) y Pimentel (2021), respaldan estos hallazgos al encontrar relaciones significativas, en particular con las dimensiones normativa y afectiva.

En el análisis de regresión lineal (modelo I), se demostró que la motivación laboral explicó el 85,4 % de la variación en el compromiso organizacional ($R^2 = 0,854$), con un alto grado de asociación ($R^2 = 0,919$). La significancia del modelo se confirmó mediante la prueba ANOVA ($F = 297,734$; $p < 0,001$), lo que indica que la motivación de los empleados es un indicador fiable del compromiso organizacional. Estos hallazgos coinciden con los informes de Vera (2019), que hallaron que la motivación explicó el 54,4 % del compromiso organizacional en su muestra. En consonancia con esto, Mera-Cedeño y Zambrano-Montesdeoca (2021) destacaron el papel de la motivación de los empleados en el fortalecimiento del compromiso. Tanto Hernández (2019) como Hernández et al. (2018) resaltan lo importante de considerar los factores intelectuales y emocionales como ejemplos de la motivación que fomenta el compromiso. Desde España, Ruiz de Alba (2013) identificó la comunicación interna, el interés por la dirección y la conciliación laboral como componentes esenciales del compromiso.

Finalmente, desde México, San Martín (2013) y Ramírez et al. (2008) observaron que los dominios afectivo y normativo influyen en la continuidad del compromiso, mientras que Cuaya (2007) encontró una conexión entre la motivación intrínseca y extrínseca y la satisfacción laboral. En conjunto, estos estudios respaldan los hallazgos y destacan la importancia de la motivación de los empleados como factor clave para mejorar el compromiso organizacional.

VI. CONCLUSIONES

6.1. Las escalas utilizadas para medir la motivación laboral (Alfa = 0.741) y el compromiso organizacional (Alfa = 0.966) demostraron tener validez de constructo.

6.2. En cuanto a motivación laboral, la mayoría de los trabajadores se ubican en niveles moderado (46.2%) y alto (33.8%), mientras que un menor porcentaje presenta niveles bajo (11.7%) y muy alto (8.3%).

6.3. Respecto al compromiso organizacional, predominaron los niveles alto (35.3%) y muy alto (21.3%), seguidos del nivel moderado (27.3%), mientras que los niveles bajo y muy bajo representaron el 14.7% y 1.3%, respectivamente.

6.4. Se evidenció una correlación positiva, muy alta y estadísticamente significativa ($\rho = 0.900^{**}$) entre motivación laboral y compromiso organizacional.

6.5. Además, se determinó que la motivación laboral explica el 91.9% del compromiso organizacional.

XII. RECOMENDACIONES

7.1. A partir de los resultados obtenidos, se recomienda implementar un programa de desarrollo humano enfocado en fortalecer el compromiso afectivo del personal, promoviendo así una mayor identificación con la empresa y mejorando tanto la satisfacción laboral como personal.

7.2. También sería pertinente explorar otras variables organizacionales, como el clima laboral, con el objetivo de mejorar las condiciones de trabajo y establecer un sistema de motivación más efectivo.

7.3. Por último, se sugiere considerar los hallazgos de investigaciones nacionales e internacionales que señalan que los programas motivacionales tienen un impacto positivo en el compromiso y la satisfacción del trabajador, influyendo favorablemente en su desempeño.

XIII. REFERENCIAS

- Acosta, J. (2021). *Motivación laboral y compromiso organizacional en la Municipalidad Distrital de Pimentel*. (Tesis para obtener el título profesional de: Licenciado en Administración). Universidad Cesar Vallejo
- Aguado, L. (2005). *Emoción, afecto y motivación*. Alianza Editorial.
- Ajzen, I. y Fishbein, M. (1980). *Understanding attitude and predicting social behavior*. Englewood Cliffs, Prentice-Hall
- Akintayo, D. (2010). Work-family conflict and organization commitment among industrial workers in Nigeria. *Journal of Psychology and Counseling*. 2 (1), pp. 1-8.
- American, J. y Aranya, N.(1983). Organizational commitment: testing two theories. *Industrial Relations*, 38 (2), pp. 319-343.
- Antolin R. (2013). *Motivación y rendimiento escolar en educación primaria*. (Trabajo de grado maestría en convivencia escolar). Universidad de Almeria. Colombia.
- Araujo, J. y Brunet, I. (2012). Compromiso y competitividad en las organizaciones. El caso de una empresa aeronáutica. En J. A. Icart, *Compromiso y competitividad en las organizaciones: El caso de una empresa aeronáutica*. Publicaciones URV
- Arciniega, I. (2002). *Compromiso organizacional México ¿Cómo hacer que la gente se ponga la camiseta?* Limusa.
- Atkinson, J. (1958). *Motives in fantasy, action and society*. Van Nostrand.
- Ávila, R. (1998). *Estadística elemental*. Estudios y Ediciones S.A.
- Baba, Vishwanath V. y Muahammad, Jamal. 1979. On Becker's theory of commitment: an empirical verification among Blue-Collar Workers. *Industrial Relations*, 34 (1), pp. 123-139. Available at: <http://id.erudit.org/iderudit/028940ar>. DOI: 10.7202/02894ar
- Bastos, A. (1994). *Comprometimento no trabalho: a estrutura dos vínculos do trabalhador com a organização, a carreira e o sindicato*. UnB.

- Bateman, L. y Strasser, P. (1984). Organizational commitment: Antecedents and outcomes in public organizations. *Public Productivity and Management Review*, 29, pp. 256–277.
- Becker, H. S. (1960). Notes on the concept of commitment. *The American Journal of Sociology*, 66 (1), pp. 32- 40
- Beltrán, J. (1993). *Procesos, estrategias y técnicas de aprendizaje*. Síntesis
- Bendassolli, P. y Guedes-Gondin, S. (2014). Significados, sentidos y función psicológica del trabajo Discusión de esta tríada conceptual y sus desafíos metodológicos. *Avances en psicología latinoamericana*, 32(1), pp. 131-147., ISSN 1794-4724, ISSN-e 2145-4515,
- Berger, P. y Luckmann, T. (1983). *La construcción social de la realidad*. Amorrortu.
- Blau, P. M. (1977). *Inequality and heterogeneity*. Free Press.
- Bolon, M. (1993). The construct of work commitment: Testing an integrative framework. *Psychological Bulletin*, 131(2), pp. 241–259.
- Bonilla, I. y Sáenz, V. (2022). *Análisis de la relación entre la motivación y el compromiso organizacional en una empresa colombiana de consumo masivo*. (Proyecto de grado). Universidad ICESI. Santiago de Cali, Colombia.
- Braverman, H. (1977). *Trabalho e capital monopolista: a degradação do trabalho no século XX*. Zahar
- Buchanan, L. y Foti, R. J. (1996). *Emergent female leaders: Effects of self-monitoring, priming, and task characteristics*. *Society for Industrial and Organizational Psychology*, San Diego, CA.
- Burón, J. (1994). *Motivación y aprendizaje. Recursos e instrumentos psico-pedagógicos*. Mensajero S.A.

- Cahuana, A. Ewing M. T. y Ramaseshan V. (1997). *Organizational commitment and performance: the australian public sector experience*. Working paper series. Curtin Business School.
- Calero, A. K. L. (2021). *Motivación laboral y compromiso organizacional en personal operario de una empresa de servicios del distrito de Surco*. (Tesis motivación laboral y compromiso organizacional en personal operario de una empresa de servicios del distrito de Surco). Universidad Autónoma del Perú. Lima, Perú.
- Canales F., de Alvarado E. y Pineda E. (1994). *Metodología de la investigación. Manual para el desarrollo de personal de salud. Segunda edición*. Organización Panamericana de la salud
- Chiavenato, I. (2000). *Recursos Humanos*. Mc Graw Hill.
- Chiavenato, I. (2001). *Introducción a la Teoría General de la Administración*. Mc Graw Hill.
- Chiavenato, I. (2006). *Introducción a la teoría general de la Administración* (17.ma ed.). Mc Graw-Hill
- Corrales, R.Y. y Pucho, Y. M. (2020). *Compromiso Organizacional y Motivación para Producir en el personal Docente de la Institución Educativa Alejandro Velasco Astete de la Ciudad de Cusco – 2019*. (Tesis Para optar al título profesional de: Licenciadas en administración). Universidad andina del Cusco. Cuzco, Perú.
- Daft, R. (2006). *Introducción a la Administración* (4.ta ed.). Thomson.
- Daft, R. (2008). *Management: The new workplace* (7.th ed.). South-western
- Davis, k. y Nwestrom, j. (2000). *Comportamiento humano en el trabajo*. Mc. Graw Hill.
- Deci, E.L. (1975). *Intrinsic motivation*. Plenum Publishing Co. Japanese Edition, Tokyo: Seishin Shobo,
- DeCotis A. M. y Summers, R. J. (1987). Effects of job previews and compensation policy on applicant attraction and job choice. *Journal of Vocational Behavior*, 49(1), pp. 68–88

- Díaz-Hamada, L. A. (2021). Instrumentos de obtención de datos en el proceso de investigación. Curso taller tesis I -II (6to.año), (material de clase no publicado). Facultad de psicología, Universidad nacional Federico Villarreal. Lima, Perú.
- Estrada, E., y Mamani, H. (2020). Compromiso organizacional y desempeño docente en las Instituciones de Educación Básica. *Revista Innova Educación*, 2(1), pp. 132-146.
<https://doi.org/10.35622/j.rie.2020.01.008>
- Etzioni, A. (1975). *Análise comparativa de organizações complexas: sobre o poder, o engajamento e seus correlatos*. Zahar.
- Fernández, S. (2009). *Escala de motivaciones psicosociales*. TEA. García Vega (2011). Criterios de interpretación.
- Finetti, A. (1997). *Marketing Estratégico*. Mc Graw Hill.
- García Legazpe, F. (2008). *Motivar para el aprendizaje desde la actividad orientadora*. Ministerio de Educación y Ciencia.
- Garrido, I. (1995). Motivación biológica. En A. Ferreras (Ed.), *Psicología básica. Introducción al estudio de la conducta humana* (pp. 453-471). Ediciones Pirámide S.A.
- Gellatly, G. (1995). Configurations of organizational effectiveness and efficiency. *Academy of Management Journal*, 36, pp. 1345–1361.
- Gómez, D. G. (2006). *K Sigma: Control de procesos para mejorar la calidad de la enseñanza (cómo identificar entre lo mucho que es trivial lo poco que es crítico)*. WK Educación
- González-Fernández, A. (2005). *Motivación académica. Teoría, aplicación y evaluación*. Ediciones Pirámide.
- Greene J. y D'Oliveira M. (2006). *Test estadísticos para psicología*. 3ra. Edición. Mc Graw Hill.

- Halaby, C. N. (1986). Worker attachment and workplace authority. *American Sociological Review*, 51(5), pp. 634-649. Octubre
- Hall, D. T. (1968). An examination of Maslow's need hierarchy in an organizational setting. *Organizational Behavior and Human Performance*, 3, pp. 12-35.
- Hellriegel, D. y Slocum, J. (2004). *Comportamiento Organizacional*. Internacional Thomson
- Hernández, S. (2006). *Introducción a la administración*. McGraw Hill.
- Hernández, S., Fernández, C. y Baptista, L. (2014). *Metodología de la investigación*. McGraw-Hill.
- Hernández, B.E., Ruiz, A. M., Ramírez, V., Sandoval S. J. y Méndez L. C. (2018). Motivos y factores que intervienen en el compromiso organizacional. *RIDE: Revista Iberoamericana para la investigación y el desarrollo educativo*. 8 (16), pp. 1- 27, Enero – Junio. DOI: 10.23913/ride.v8i16.370
- Herzberg, F. (2000). *Gestión Empresarial*. Mc Graw.
- Herzberg, F., Mausner, B. y Snyderman, B. (1959). *The motivation to work* (2ª ed.). Wiley
- Homans, G. 1958. Social behavior as exchange. *American Journal of Sociology*, 63, pp. 597-606.
- Jerí, B. M. (2023). *La motivación y el compromiso organizacional en los trabajadores de una empresa de servicios logísticos de la ciudad de Lima*. (Tesis para optar el grado académico de maestra en comportamiento organizacional y recursos humanos). universidad Ricardo Palma. Lima, Perú.
- Kast, F. y Rosenzweig, J. (1988). *Administración en las organizaciones: enfoque de sistemas y de contingencia* (2.da ed.). McGraw Hill
- Kerlinger, F. (2004). *Investigación del comportamiento: Métodos de investigación en ciencias sociales*. McGraw Hill Interamericana.
- Khan, Irfanullah, Farhatullah Khan; Hamid Khan; Allah Nawaz; Naseem Bakht Yar. (2013). Determining the demographic impacts on the organizational commitment of

- academicians in the HEIs of DCs like Pakistan. *European Journal of Sustainable Development*. 2 (4), pp. 117-130
- Klein, H., Molloy, J. Cooper, J. (2009). Conceptual foundations: Construct definitions and theoretical representations of workplace commitments. En Klein, H., Becker, T. Meyer, J. (Ed), *Commitment in organizations: Accumulated wisdom and new directions* (p 3-36). United States of America: Taylor y Francis Group.
- Kubo, S. H. y Gouvêa, M. A. (2012). Análise de fatores associados ao significado do trabalho. *Revista de Administração*, 47, pp. 540-554. <http://dx.doi.org/10.5700/rausp1057>
- Lemire, Louise. (2003). Le contrat psychologique et l'engagement organisationnel: une exploration empirique. *Management International*. 7 (4), pp.1-26
- Lima, M. (2016). *Compromiso Organizacional: Construyendo un mainstream para el análisis organizacional*. Universidad Andina Simón Bolívar. Quito. Ecuador.
- Liou, K. T. (1990). Non-work factors and job satisfaction revisited. *Human Relations*, 43, pp. 77-86.
- Logan, Frank A. (1981). *Fundamentos de aprendizaje y motivación*. Trillas.
- Magalhães, Mauro Oliveira. (2013) Valores pessoais, vínculos com a carreira e comprometimento organizacional. *Interacao Psicol*. 17 (2), pp. 129- 139. Junio-julio.
- Malik, M, E.; S. Nawab; B. Naeem; R. Q. Danish. (2010). Job Satisfaction and Organizational Commitment of University Teachers in Public Sector of Pakistan. *International Journal of Business and Management*. 5 (6), pp. 17- 26
- Marmaya, N.; N. Zawawi, N.; M. Hitam y J. Jodi. (2011). *Organizational commitment and job burnout among employees in Malaysia*. International Conference on Business and Economics Research. Anais.

- Márquez M. (1998). *Tipos de compromiso organizacional y su predominio en empresas privadas y en organizaciones públicas*. (Tesis de Licenciatura en relaciones industriales). Universidad católica Andrés Bello. Caracas. Venezuela.
- Maslow, A. (1954): *Motivation and personality*. Harper y Row
- Mera-Cedeño, L. A., y Zambrano-Montesdeoca, J. L. (2021). Motivación laboral y nivel de compromiso en el Servicio de Rentas Internas del Cantón Portoviejo, Provincia Manabí. *Dominio De Las Ciencias*, 7(5), pp. 498–508. <https://doi.org/10.23857/dc.v7i5.2264>
- Meyer, J. P., y N. J. Allen. (1984). Testing the “Side-bet Theory” of Organizational Commitment: some methodological considerations. *Journal of Applied Psychology*, 69 (3), pp. 372-378.
- Meyer, J. P y Allen, L. (1991). Job satisfaction, organizational commitment, turnover intention, and turnover: Path analyses based on meta-analytic findings. *Personnel Psychology*, 46(2), pp. 259–293.
- Meyer J. P. y Allen N. J. (1997). *Commitment in the workplace*. SAGE Publications.
- Mowday, R. y R. Steers (1979). *Employee-Organization Linkages*. Academic press
- Mowday, R. T., I. W. Porter y R. M. Steers. (1982). *Employee-Organizational linkages: the Psychology of commitment, absenteeism, and turnover*. Academic Press
- Mowday, R., Steers, R., Y Porter, L. (1997). The measurement of organizational commitment. *Journal of Vocational Behavior*, 14, pp. 224–247.
- Muchinsky, S. R. (2011). *Comportamiento Organizacional*. Prentice Hall.
- Olvera Y. (2013). *Estudio de la Motivación y su influencia en el desempeño laboral de los Empleados Administrativos del Área Comercial de la Constructora Furoiani Obras y Proyectos*. (Tesis de grado para optar por el título de Psicóloga Industrial). Universidad de Guayaquil. Ecuador.

- Olivares, S. y Gonzáles, M. (2014). *Psicología del trabajo*. Grupo Editorial Patria
- O'Reilly, C.A. y Caldwell, D. F.(1981). The commitment and job tenure of new employees: some evidence of postdecisional justification *Administrative Science Quarterly*, 26 (4), pp. 597-616.Diciembre.
- Pardo, A. y Tapia, A. (1990). *Motivar en el aula*. Servicio de Publicaciones de la Universidad Autónoma
- Pimentel, L. (2021). *Relación entre motivación laboral y compromiso organizacional de una maquiladora del sector electrónico de Tecate, B. C. México*. (Tesis para obtener el grado de: Maestra en Administración). Universidad Autónoma de Baja California. Tijuana. México.
- Porter, L. W. (1974). *Managerial attitudes and performance*. Homewood, IL: Dorsey
- Porter, L. W.y F. J. Smith. (1970). *The etiology of organizational commitment: a longitudinal study of initial stages of employee-organization relationships*. Unpublished manuscript
- Reichers, K. (1985). Antecedents and consequences of organizational commitment. *Educational and Psychological Measurement*
- Richard, M., Ryan y Edward L., Deci, E.L. (2000). *La Teoría de la Autodeterminación y la Facilitación de la Motivación Intrínseca, el Desarrollo Social, y el Bienestar*. Self-Determination Theory and the Facilitation of Intrinsic Motivation, Social Development, and Well-Being. *American Psychologist*, 1, pp. 68-78.
- Robbins, S. (2004). *Comportamiento Organizacional*. Mc Graw Hill
- Robbins, S. y Judge, T. (2009). *Comportamiento organizacional* (13.ra ed.). Prentice Hall.
- Rodrigues, A. C. A., y A.V.B.. Bastos. (2012). Entrincheiramento organizacional: construção e validação da escala. *Psicologia: Reflexão e Crítica*, 25 (4), pp. 688-700.

- Sanz de Acedo, M. (2002). Motivación y emoción. En Sanz de Acedo, M., Pollán, M. Garrido, E. (Ed), *Psicología Mente y Conducta* (p. 385-466). Editorial Desclée De Brouwer, S.A.
- Salancik, G. R. (1991). Commitment and the control of organizational behavior and belief. En: *Psychological dimensions of organizational behavior*. Org. B. M. Staw, (New York: Mac Millan Publishing Company): pp. 306-312.
- Schaufeli, W. B., Salanova, M., V. Gonzalez-Roma y A.B. Bakker. (2002). The measurement of engagement and burnout: A two sample confirmatory factor analytic approach. *Journal of Happiness Studies*, 3, pp. 71-92.
- Sheldon, P. (1971). *Leader power, commitment and satisfaction*. Prentice Hall.
- Siqueira, M. M. M. y S. Gomide Jr. (2004). Vínculos do indivíduo com o trabalho e com a organização. En: *Psicologia, organizações e trabalho no Brasil*. Orgs. Zanelli, J. C.; J. E. Borges-Andrade, A.V. B. Bastos. (Porto Alegre: Artmed): pp. 300-328.
- Scott, B. (2004). *Administración una ventaja competitiva* (4.ta ed.). McGraw Hill.
- Somers, M. J. (1999). Application of two neural network paradigms to the study of voluntary employee turnover. *Journal of Applied Psychology*, 84, pp. 177–85.
- Steers, R. M. (1977). Antecedents and outcomes of organizational commitment. *Administrative Science Quarterly*, 2 (1), pp. 46-56.
- Steers, R. M., y Porter, L. W. (1991). *Motivation and work behavior* (4th ed.). McGraw-Hill.
- Tejada, O. S. (2020). *Motivación laboral y compromiso organizacional en colaboradores de una municipalidad distrital de Arequipa, 2020*. (Tesis Para optar el título profesional de Licenciada en Administración de Negocios). Universidad Católica San Pablo. Arequipa, Perú.
- Vance, R. J. (2006). Statistical control of halo error in performance ratings. *Journal of Applied Psychology*, 65, pp. 501– 516.

- Weiner, Y. (1982). Commitment in organizations: a normative view. *Academy Management Review*, 7 (3), pp. 418-428. Julio.
- Weiner, Y. e Y. Vardi. (1990). Relationships between organizational culture and individual motivation – a conceptual integration. *Psychological Reports*, 67 (5), pp. 295-306. Julio.
- Woolfolk, Anita (2006). *Psicología Educativa*. Pearson Educación. pp 669.
- Young, P. T. (1961). *Motivation and emotion: a survey of the determinants of human and animal activity*. Wiley.

IX. ANEXOS

Prueba N°....

Anexo A. Instrumentos de obtención de datos

Objetivo general de la investigación

Determinar la importancia de la motivación en el compromiso de los trabajadores de una empresa del rubro impresiones del distrito del Agustino de Lima Metropolitana – 2021 y su relación – comparación según sexo, edad, condición laboral, años de servicios y área laboral.

Consentimiento informado

Usted al aceptar llenar los instrumentos de obtención de los datos está aceptando tácitamente, ser parte de la muestra de investigación, la cual es anónima, es confidencial y solo los datos obtenidos son con fines para la presente investigación.

Datos generales (variables socio laborales).

1. Sexo: Masculino () Femenino ()
2. Edad: Menos de 20 años (); 20 -29 (); 30 - 39 (); 40 – 49 (); 50 – 59 ().
3. Tiempo de servicios: Menos de año (); 1 – 5 (); 6 – 10 (); 11 – 15 (); 16 – 20 ().
4. Condición laboral: Estable () Contratado ()
5. Estado civil: Soltero () Casado () Conviviente () Separado () Divorciado ()
6. Nivel de estudios: Secundaria () Técnico () Universitario ()
7. Área laboral:
.....
8. Nivel laboral: operativo () técnico () Profesional ().
9. Carga familiar: Ninguna () 2 – 5 personas () más de 6 personas ()
10. Otros ingresos: si () no ().
11. Remuneración: menos de 1000 (); entre 1001 a 1500 (); 1501 a 2000 (); 2001 – 3000 (); 3001 a 4000 ()
12. Turno laboral: 8am - 4pm (); 4 pm a 12am () 12am a 8 am () Turno rotativo ()

Escala de Motivación de Steers R. y Braunstein D.

La presente encuesta tiene por finalidad conocer la motivación laboral de los trabajadores en la empresa. Agradeceremos su colaboración y sinceridad al responder.

Edad: Estados civil: Grado de instrucción: Área de trabajo: Tiempo de servicio:	<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="width: 20%;">Soltero</td> <td style="width: 20%;">Casado</td> <td style="width: 20%;">Divorciado</td> <td style="width: 20%;">Viudo</td> <td style="width: 20%;">Conviviente</td> </tr> <tr> <td>Secundaria</td> <td>Técnico</td> <td>Universitario</td> <td>Bachiller</td> <td>Titulado</td> </tr> <tr> <td colspan="5" style="height: 20px;"></td> </tr> <tr> <td colspan="5" style="height: 20px;"></td> </tr> </table>	Soltero	Casado	Divorciado	Viudo	Conviviente	Secundaria	Técnico	Universitario	Bachiller	Titulado										
Soltero	Casado	Divorciado	Viudo	Conviviente																	
Secundaria	Técnico	Universitario	Bachiller	Titulado																	

Indique con un aspa (X) su respuesta, si coincide (5) o si se opone (1) con cada una de las siguientes afirmaciones usando la escala numérica del 1 al 5.

	1	2	3	4	5
1. Intento mejorar mi desempeño laboral.					
2. Me gusta trabajar en competición y ganar.					
3. A menudo me encuentro hablando con otras personas de la empresa sobre temas que no forman parte del trabajo.					
4. Me gusta trabajar en situaciones difíciles y desafiantes.					
5. Me gusta trabajar en situaciones de estrés y presión.					
6. Me gusta estar en compañía de otras personas que laboran en la empresa.					
7. Me gusta ser programado en tareas complejas.					
8. Confronto a la gente con quien estoy en desacuerdo.					

	1	2	3	4	5
9. Tiendo a construir relaciones cercanas con los compañeros de trabajo.					
10. Me gusta fijar y alcanzar metas realistas.					
11. Me gusta influenciar a la gente para lograr mis objetivos.					
12. Me gusta pertenecer a los grupos y organizaciones.					
13. Disfruto con la satisfacción de lograr una tarea difícil.					
14. Frecuentemente me esfuerzo por tener más control sobre los acontecimientos o hechos que me rodean.					
15. Prefiero trabajar con otras personas más que trabajar solo.					

Escala de compromiso organizacional

Meyer J. P. y Allen N. J. (1997)

La veracidad de su respuesta es de suma importancia. No existen respuestas buenas ni malas ya que no es un test para medir conocimientos ni capacidades.

La información recolectada es confidencial, teniendo un fin estrictamente académico, por lo cual el instrumento es de carácter anónimo.

Le agradecemos de antemano toda la colaboración que pueda usted brindar en esta actividad y el tiempo que la misma le pueda tomar.

Instrucciones generales

Se le presentaran 18 preguntas cerradas a las cuales tendrá que responder indicando la alternativa que mejor adecue a su sentimiento hacia la organización.

Usted debe expresar su acuerdo o desacuerdo con cada una de las afirmaciones que le serán presentadas usando una escala de 5 puntos ofrecidas a continuación

Categorías

0. Totalmente en desacuerdo
1. Moderadamente en desacuerdo
2. Débilmente en desacuerdo
3. Débilmente de acuerdo
4. Moderadamente de acuerdo
5. Totalmente de acuerdo.

Para contestar indique la opción que mejor indique su opinión

	Enunciados	N°
1	Si yo no hubiera invertido tanto de mí mismo en esta organización, yo consideraría trabajar en otra parte	
2	Aunque fuera ventajoso para mí, yo no siento que sea correcto renunciar a mi organización ahora.	
3	Si desearía renunciar a la organización en este momento muchas cosas de mi vida se verían interrumpidas	
4	Permanecer en mi organización actualmente es un asunto tanto de necesidad como de deseo.	
5	Si renunciara a esta organización pienso que tendría muy pocas opciones o alternativas.	
6	Sería muy feliz si trabajara el resto de mi vida en esta organización.	
7	Me sentiría culpable si renunciara a mi organización en este momento.	
8	Esta organización merece mi lealtad.	
9	Realmente siento los problemas de mi organización como propios.	
10	No siento ninguna obligación de permanecer con mi empleador actual.	
11	Yo no renunciaría a mi organización ahora porque me siento obligado con la gente en ella.	
12	Esta organización tiene para mí un alto grado de significación personal.	
13	Le debo muchísimo a mi organización.	
14	No me siento como “parte de la familia” en mi organización.	
15	No tengo un fuerte sentimiento de pertenencia hacia mi organización	
16	Una de las pocas consecuencias importantes de renunciar a esta organización	

	sería la escasez de alternativas.	
17	Sería muy difícil para mí en este momento dejar mi organización incluso si lo deseara.	
18	No me siento “emocionalmente vinculado” con esta organización.	