



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

La motivación y el compromiso organizacional en los colaboradores de la Empresa
Cargas y Maniobras S.A.C., en Lurigancho Chosica 2018

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

AUTORA:

Acosta Ciriaco Alina Magdalena

ASESOR:

Mg. Cervantes Ramón Edgard Francisco

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión De Organizaciones

LIMA – PERÚ

2018

DICTAMEN DE SUSTENTACIÓN



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**DICTAMEN DE SUSTENTACIÓN DE TESIS
N° 169 (D) - 2018-II-UCV Lima Ate /EP- ADM**

El presidente y los miembros del Jurado Evaluador designado con RESOLUCIÓN DIRECTORAL N° 617 - 2018-II-UCV Lima Ate/EP-ADM de la Escuela Profesional de Administración acuerdan:

PRIMERO.-

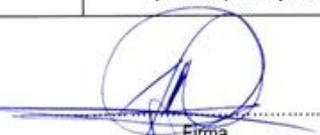
Aprobar pase a publicación ()
Aprobar por unanimidad ()
Aprobar por mayoría (X)
Desaprobar ()

La tesis presentada por el (la) estudiante **ACOSTA CIRIACO ALINA MAGDALENA**, denominado:

"LA MOTIVACIÓN Y EL COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN LOS COLABORADORES DE LA EMPRESA CARGAS Y MANIOBRAS S.A.C., EN LURIGANCHO CHOSICA 2018"

SEGUNDO.- Al culminar la sustentación, el (la) estudiante **ACOSTA CIRIACO ALINA MAGDALENA**, obtuvo el siguiente calificativo:

NÚMERO	LETRAS	CONDICIÓN
13	Trece	Aprobado por Mayoría

Presidente (a): Dr. JAVIER NAVARRO TAPIA 
Firma

Secretario: Mg. ALFREDO ALONSO LÓPEZ 
Firma

Vocal: Mg. EDGARD CERVANTES RAMÓN 
Firma



Mg. Iris Katherine Gonzales Figueroa
Coordinadora de Escuela
UCV – Lima Ate

CC.: Archivo
Escuela Profesional, Interesados, Archivo

Somos la universidad de los
que quieren salir adelante.



ucv.edu.pe

DEDICATORIA

A Dios por bendecirme constantemente, por la salud que me ha brinda día a día. Mi madre Dalila Ciriaco por apoyarme incondicionalmente, por los consejos sabios que me dan a diario, por las motivaciones. Mis hermanas Fiorella Rojas y Jhadira Rojas por alentarme, apoyarme, por la paciencia que me brindan, por llevarme siempre un plato de comida cada noche, la unión familiar que siempre debería estar presente en el hogar.

AGRADECIMIENTO

A mis docentes de la Universidad Cesar Vallejo, quienes me brindaron sus enseñanzas y sabidurías durante todo el proceso de preparación en la carrera de administración

A mi asesor Edgard Francisco Cervantes Ramón por su apoyo, tiempo, consejos que nos ha dado durante su horario de clases y sus asesorías personales.

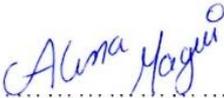
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD

Yo, Alina Magdalena Acota Ciriaco estudiante de la Facultad de Ciencias Empresariales, Escuela Académico Profesional de Administración de la Universidad Cesar Vallejo, identificado (a) con DNI 74741891, con la tesis titulada “La Motivación y el Compromiso Organizacional en los colaboradores de la empresa Cargas y Maniobras S.A.C., Lurigancho Chosica 2018” declaro bajo juramento que:

- 1) La tesis es de mi autoría
- 2) He respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas, por lo tanto, la tesis no ha sido plagiada ni total ni parcialmente.
- 3) La tesis no ha sido auto plagiado; es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.
- 4) Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados y por tanto los resultados que se presenten en la tesis se constituirán en aportes a la realidad investigada.

De identificarse la falta de fraude (datos falsos), plagio (información sin citar autores), auto plagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencia y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad Cesar Vallejo.

Ate, diciembre del 2018

Firma.....

Alina Magdalena Acota Ciriaco

PRESENTACION

Señores miembros del jurado

Esta oportunidad exteriorizar mi tesis titulada “La Motivación y el Compromiso Organizacional en los colaboradores de la empresa Cargas y Maniobras S.A.C., Lurigancho Chosica 2018”, en obediencia de la ordenanza de grados y títulos de la Universidad Cesar Vallejo para elegir el nivel académico de licenciada en administración.

La motivación es un delegado importante en donde los dependientes se sientan comprometidos con la sociedad, debido se debe crear y generar confianza en cada uno y así se puedan comprometer de manera continua, afectivo y normativo ya con toda la empresa así mismo se genera lealtad y reciprocidad, lo cual permita que la empresa tenga colaboradores motivados para que así se sientan comprometidos y puedan seguir en la empresa motivados para que puedan laborar de manera eficiente.

La averiguación se encuentra estructurada en seis capítulos, el primer capítulo nos explora el protocolo que contiene el contexto problemático, trabajos internacionales y nacionales, teorías relacionadas al tema, formulación de problemas, justificación del estudio, hipótesis y los objetivos de la investigación. Así mismo, el segundo capítulo presenta, el diseño de la investigación, las variables y operacionalización, la población y muestra, técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad, método de análisis de datos y los aspectos éticos. El tercer capítulo contamos con productos. Por penúltimo capítulo las discusiones y por último capítulo desarrollamos conclusión y el sexto capítulo y último presenta las recomendaciones.

La autora

ÍNDICE

DICTAMEN DE SUSTENTACIÓN	ii
DEDICATORIA	iii
AGRADECIMIENTO	iv
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD.....	v
PRESENTACIÓN	vi
I. INTRODUCCIÓN.....	12
1.1. Realidad Problemática	12
1.2. Trabajos Previos	14
1.2.1. Internacional	14
1.2.2. Nacional	16
1.3. Teoría Relacionada al Tema.....	18
1.3.1. Variable motivación.....	18
1.3.1.1. Dimensiones de la Motivación.....	19
Factores higiénicos (extrínsecos)	19
Factores motivacionales (intrínsecos)	20
1.3.2. Variable compromiso organizacional.....	20
1.3.2.1. Dimensiones del compromiso organizacional	22
Compromiso continuo	22
Compromiso afectivo	22
Compromiso normativo.....	23
1.4. Formulación de Problemas.....	24
1.5. Justificación del estudio.....	24
1.6. Hipótesis	25
1.7. Objetivos	25
II. MÉTODOS	27
2.1. Diseño de investigación	27
2.2. Variables, Operacionalización.....	28
2.2.1. Variables	28
2.2.2. Operacionalización	28
2.3. Población y Muestra	31
2.3.1. Población.....	31
2.3.2. Muestra.....	31
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	31
2.4.1. Técnicas e instrumentos	31

2.4.2. Validez	32
2.4.3. Confiabilidad	33
2.5. Métodos de Análisis de Datos	34
2.6. Aspectos Éticos	34
III. RESULTADOS.....	35
3.1. Prueba de Hipótesis General	35
3.2. Prueba de Hipótesis Específicas	36
IV. DISCUSIÓN	39
V. CONCLUSIONES.....	42
VI. RECOMENDACIONES	43
VII. REFERENCIAS	44
VIII. ANEXOS	47
ANEXO 1: MATRIZ DE CONSISTENCIA.....	47
ANEXO 2: INSTRUMENTO.....	48
ANEXO 3: VALIDACIÓN DE JUICIO DE JUICIO EXPERTO.....	50
ANEXO 4: MATRIZ DE DATOS.....	66
ANEXO 5: GRÁFICOS Y/O DATOS ADICIONALES	67

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1: Operacionalización de la variable Motivación.....	29
Tabla 2: Operacionalización de la variable Compromiso Organizacional	30
Tabla 3: Técnica e instrumento	31
Tabla 4: Escala de medición.....	31
Tabla 5: Validación por juicio de expertos para la variable de Motivación	32
Tabla 6: Validación por juicio de expertos para la variable de Compromiso Organizacional ...	33
Tabla 7: Nombres de expertos en ambas variables	33
Tabla 8: Alfa de Cronbach para la variable de Motivación.....	34
Tabla 9: Alfa de Cronbach para la variable de Compromiso Organizacional	34
Tabla 10: Coeficiente de Correlación por rangos Rho de Spearman	35
Tabla 11: Correlación de Rho de Spearman de motivacion y compromiso organizacional.....	36
Tabla 12: Correlación de Rho de Spearman de factor higiénico y compromiso organizacional	37
Tabla 13: Correlación de Rho de Spearman de factor motivacional y compromiso organizacional	38

Resumen

La actual averiguación cuenta con el objetivo de especificar la relación entre la motivación y el compromiso organizacional en los colaboradores de la empresa Cargas y Maniobras S.A.C., en Lurigancho Chosica 2018.

Tipo de estudio fue descriptivo, de diseño no experimental y transversal la muestra estuvo conformada por 62 dependientes de la empresa de Cargas y Maniobras S.A.C., Lurigancho Chosica. La técnica utilizada fue la encuesta y el instrumento fue el cuestionario. Para la obtención de resultados se utilizó la encuesta de 36 ítems donde la motivación cuenta con 18 ítems y el compromiso cuenta con 18 ítems. El cuestionario fue aplicado según la escala de Likert.

Para el análisis de datos se aplicó el temario de SPSS versión 22, donde se aplica la estadística descriptiva mediante gráficos y tablas, la validez y la confiabilidad del instrumento fueron ejecutadas según el coeficiente de Alfa de Cronbach, el resultado obtenido para mi variable de motivación obtuve un 0.862 lo que determina que la fiabilidad es de consistencia alta y para la variable de compromiso obtuve un 0.859 lo que determina que la fiabilidad es de consistencia alta.

Así mismo, concluimos que existe una correlación positiva estrechamente alta del Rho de Spearman 0.977 y un nivel de significancia de 0.000, en congruencia con el efecto podemos garantizar que si motivamos a los colaboradores habrá un convenio de parte de ellos por la corporación.

Palabras claves: La motivación, identificación, el compromiso organizacional.

ABSTRACT

The current investigation has the objective of specifying the relationship between motivation and organizational commitment in the employees of Cargas y Maniobras S.A.C., in Lurigancho Chosica 2018.

Type of study was descriptive, non-experimental and cross-sectional design. The sample consisted of 62 employees of the company of Cargas y Maniobras S.A.C., Lurigancho Chosica. The technique used was the survey and the instrument was the questionnaire. To obtain results, the 36-item survey was used where motivation has 18 items and the commitment has 18 items. The questionnaire was applied according to the Likert scale.

Likewise, for the data analysis, the SPSS version 22 program was used, where descriptive statistics are applied through graphs and tables, the validity and reliability of the instrument were executed according to the Cronbach's alpha coefficient, the result obtained for my variable of motivation I obtained a 0.862 which determines that the reliability is of high consistency and for the commitment variable I obtained a 0.859 which determines that the reliability is of high consistency.

Likewise, we conclude that there is a narrowly high positive correlation of the Spearman Rho 0.977 and a level of significance of 0.000, consistent with the effect we can guarantee that if we motivate employees there will be an agreement on their part by the corporation.

Keywords: Motivation, identification, organizational commitment..

I. INTRODUCCIÓN

1.1. Realidad Problemática

La prestación de servicio que brindan los dependientes a una organización ha pasado de ser un área de desarrollo personal, de motivación a cada uno de los colaboradores, habiendo una responsabilidad por parte del empleado y del empleador, al verse obligado al cumplimiento de las tareas que se le comunica solo lo hace con la finalidad de recibir un dinero a cambio de laborar de acuerdo con la ley establecido. Los colaboradores solo van o buscan trabajo en donde laborar u por necesidad, no porque les gusta lo que hacen sino por obligación.

Si existiera una realidad donde el colaborador es motivado por la organización es cuando cuenta con un ambiente laboral favorecido y las actividades que realiza genera cierta satisfacción, se puede esperar a que su labor sea eficiente, eficaz y se sientan satisfechos, más aún si percibe que puede contribuir a los objetivos generales de la sociedad. El no tener una motivación, los trabajadores no se sienten identificados en la sociedad este caso es uno de los principales problemas que hay en la organización de cargas y maniobras, puesto a que hay un índice alto sobre la rotación de personal a ello es que no le ponen ganas a los que hacen ya que también ponen a cada personal que no está acorde a su perfil.

Para toda empresa es esencial que pueda disponer con colaboradores que se encuentren comprometidos con todo el organigrama que la sociedad tiene, son ellos quienes reflejaran los resultados de su labor diario. Así mismo de contar con trabajadores comprometidos con la organización brinda una seguridad de estabilidad del colaborador por un mayor tiempo, lo que minimiza un menor costo propios por el reclutamiento, selección e inducción que conlleva una alta rotación de personal.

Siendo la realidad que se presenta en la empresa los colaboradores no está identificada con la empresa por ello solo hacen lo que se le ordena (robotizado), al poder realizar un cambio es donde todos trabajen con plena identificación a lo que se dedican generando niveles de motivación comprometan más con la organización.

En la investigación que se realizó nivel mundial la Universidad de Warwick en el Reino Unido, nos menciona cuando el colaborador está satisfecho con sus empleos de 12% más productivo, el estudio sobre felicidad en el trabajo realizado por Wall Street Journal y Opener Institute for People público que a ello la satisfacción laboral

genera colaboradores 36% más motivados y un 31% más eficientes, esto quiere decir que colaboradores motivados son más productivos.

A nivel nacional, Arellano Marketing y Laborum (2015), nos nombra en una de sus interrogantes, ¿Por qué razones le gustaría trabajar en su empresa favorita? En la cual obtuvo como alternativa con el porcentaje correspondiente donde: el prestigio de la empresa y oportunidad de ascenso con el 78% y 62% respectivamente, sin dejar de lado el salario con el 52%, por ello es que los colaboradores también se identifican con la empresa por el prestigio que tiene y puedan laborar satisfactoriamente. (pág. 1-9).

A nivel local, las medianas empresas no se preocupan por sus colaboradores, en la empresa Cargas y Maniobras S.A.C. ubicado con dirección fiscal Mz. B Lt. 10 Int. A Asoc. Huerta Granja El Ayllu en el distrito de Lurigancho Chosica, dedicado al rubro de comercialización y servicio de maquinaria pesadas; se observa que no maneja los esfuerzos de los trabajadores a través de la motivación y esto se expresa a través de factores que no toman en consideración adecuadamente, tales así que no se ven satisfechos o reconocidos por un mejor salario. También se distingue que el estilo de supervisión de los responsables no es percibido por los colaboradores como el más adecuado. Por otro lado, las condiciones laborales donde se desenvuelven no son los más apropiados. Prosiguiendo, ellos no encuentran la motivación necesaria para su crecimiento y desarrollo personal, puesto que no existe un reconocimiento por su labor desempeñada y no sienten que sus responsabilidades sean importantes al interior de la empresa.

De proseguir con este problema, Cargas y Maniobras S.A.C. se verá afectada en el más breve plazo, esto se explica al observar el mal comportamiento organizacional de los colaboradores que afectan en el triunfo o en la frustración de la organización, puesto que los colaboradores no se sentirán identificados con la corporación, la rotación de personal será alta perjudicando además su permanencia laboral, no va a ver un vínculo emocional con la institución, por lo tanto, no va a ver un sentido de compromiso o pertenencia con la institución y los actos de deslealtad se verán manifiesto mediante robos, productos defectuosos, y las compensaciones no serán recíprocas.

Hoy por hoy es necesario que Cargas y Maniobras S.A.C. innove en su capacidad para mejorar la motivación hacia sus colaboradores, para que cada uno de ellos no tengan la obligación de asistir al centro laboral, si no que se sientan identificados con ello para obtener unos resultados favorables tanto para la empresa como para cada uno de ellos. Recaudamos esta investigación donde la empresa pueda utilizarlo y le sirva de base de nuestra investigación y cuenten con un propósito estratégico.

1.2.Trabajos Previos

Hoy en día existen diversidad de estudios sobre el tema anunciado, existen diversas colaboraciones de parte de autores internacionales, como autores nacionales, con la intención de manifestar la importancia de ambas variables en estudio dentro de cualquier institución.

1.2.1. Internacional

Lagos Cortes, Víctor (2015), nos menciona en su indagación sobre “*La Motivación Laboral y su incidencia en el Desempeño Organizacional en empresas COPELEC*”, cuya investigación es analizar los factores motivacionales, es un componente crucial de la conducta de la institución donde permita encaminar la dedicación, el vigor y el proceder general del trabajado.

En dicha investigación es reconocer los principales elementos donde permite a las empresas identificar los factores para que así puedan desempeñarse aún mejor.

Por otra parte, Zavala Fernández, Omar (2014), en su indagación mencionada como “*Motivación y Satisfacción Laboral en el centro de servicios compartidos de una empresa embotelladora de bebidas*”, donde veremos la medición entre ambas variables ya que es de tipo cualitativo y cuantitativo. Se utilizó la escala tipo Likert aplicado para 58 colaboradores. Como resultado después de una investigación se encuentro que las variables no se acertaron conexión significativa.

En la investigación utilizaron la temática de la teoría bifactorial del autor Herzberg con que desarrollo Peiró, al obtener sus resudado no encontraron diferencias significativas.

Sum Mazariegos, Mónica (2015), su averiguación de “*Motivación y Desempeño Laboral*”, cuya investigación nos menciona sobre la motivación, es notable si se

desea tener un buen desempeño de los colaboradores ya que esto de cierta forma se interactúa para alcanzar grandes visiones establecidos y el ejecutar de las metas y así traerá grandes beneficios. Así mismo la función de los colaboradores se ve en la actividad que cada uno de ellos realiza así mismo la motivación a que se le da también apoya a explicar la táctica de los trabajadores en el trabajo.

La presente investigación se realizó con 34 trabajadores en el área administrativo de la empresa, donde hace mención el desenlace que la primera variable afecta la segunda variable para los quienes perteneces a la empresa.

Salvatierra Roque, Luisa (2015), en su investigación titulada “*Factores de Motivación Más Frecuentes por los cuales los Profesionales Eligen Trabajar por Proyectos, sin una Jornada Laboral Obligatoria*”, cuya investigación tuvo como objetivo principal es definir los motivos por los cuales los profesionales trabajan por proyectos determinados, sin una jornada laboral obligatoria. La condición de investigación que utilizaron un tipo cuantitativo, la investigación se llevó a cabo con 20 trabajadores quienes viven en la capital de Guatemala, así mismo la preparación que se desarrolló al final recomendó estudiar los beneficios que conlleva a los horarios más flexibles para que si puedan llevar y continuar sus estudios y una vida equilibrada no solo en lo laboral, sino también la investigación en lo social y personal.

La investigación culminó con la sugerencia a que las empresas deberían implicar los horarios flexibles para los colaboradores que desean continuar con sus estudios o tener una vida equilibrada en todos los ámbitos.

Romero Muñoz, Paulina (2017), en su estudio titulada “*Compromiso Organizacional de los servicios públicos que se encuentran con contratos ocasionales y con nombramiento del Ministerio de Relaciones Laborales*”, cuya investigación es determinar las políticas entre los contratos, respaldar en el Compromiso Organizacional de la organización presente en el Ministerio del Trabajo.

El actual estudio obtuvo resultados que las dimensiones de los compromisos encontrados no varían significativamente. Por ello de acuerdo a los resultados obtenidos elaboraron una propuesta de fortalecimiento.

1.2.2. Nacional

Mejía Flores, Vicky (2017) en su exploración titulada “*Compromiso Organizacional y Satisfacción Laboral de los Docentes de la Red 21 Ugel N° 02 Los Olivos, 2016*”, cuya finalidad fue establecer la conexión entre ambas variables como el compromiso y la satisfacción, para esta investigación se utilizó el enfoque cualitativo, el estudio fue aplicada y descriptiva correlacional. Contaron con herramientas y métodos para que puedan realizar la investigación correspondiente y esto fue para las dos variables y encontrar el objetivo esperado para que haya docentes satisfechos.

Realizaron una investigación donde relacionarían ambas variables en la organización de los docentes de la Red 21. Y llegaron la conclusión que si tiene relación ambas variables.

Chirinos Villegas, Daniela (2017) en su averiguación titulada “*Compromiso Organizacional en Colaboradores de Empresas Nacionales y Transnacionales Lima Metropolitana*”, cuyo objetivo fue describir el compromiso y la influencia y sus variables, contando con una muestra de 209 trabajadores de las organizaciones, su estudio permitió identificar la variedad de compromiso más adecuado al que se posiciona a los colaboradores.

La presente investigación como resultado que obtuvieron llegó a explicar que los trabajadores se rigen más tres modelos de responsabilidad laboral, en las cuales encontramos al afectivo, a la continuidad, al normativo y al menos común.

Por otro lado, Herrera Soto, Johnattan (2017) en su información titulada “*Motivación Organizacional y Compromiso Laboral en los Colaboradores de la Secretaria Institucional de la SUNAT – Lima*”, cuya visión fue establecer la unión entre las variables. El análisis de diseño correlacional, se utilizó de muestreo no probabilístico conformado por una totalidad de 85 colaboradores. Parra los fines de investigación se utilizó instrumentos para medir las componentes inestables de psicométrica de Likert, con el componente de la primera variable de Herzberg, y para el componente de la segunda variable de Meyer & Allen. Se encontró como resultado que son datos notables y que se adapte a este tipo de investigación, debido a que tiene como fundamento el estudio a cada individuo y el compromiso la organización.

La investigación realizada nos indica que si hay un vínculo entre la motivación organización y el compromiso organización al obrero, donde cuentan con datos relevantes en su investigación y sirven como un origen en el futuro para investigaciones de campos.

Vega Capcha, Bach (2017), en su tesis sobre la “*Motivación Laboral y Compromiso Organizacional en el Personal del Área de Seguridad de la Información y Prevención del fraude de la Empresa Telefónica Ingeniería de Seguridad, 2015*”, dicha aportación cuenta con la visión de relacionar ambas variables. La indagación realizada a nivel descriptivo correlacional, con la localidad conformada por obreros de la organización a ello cuenta con un enfoque cuantitativo. Recibieron el apoyo de 76 colaboradores en una totalidad a ellos cuentan con un nivel de superación tanto en lo profesional, como superior técnico. Con la indagación sobre la primera variable fue recolectada con una escala de valoración de cuestionario de R – MAWS que es aplicadas la variable de motivación a ello la segunda variable fue valorada con el cuestionario de R – COMMITMENT SCALE que permito la recolecta de datos del compromiso laboral. como resultado contamos que se conserva la relación entre los componentes con un valor que resulta ser menor.

La investigación nos muestra conocer la similitud que existe entre los dos componentes, utilizando el instrumento correcto y al grado de confiabilidad alto que nos da el método de Alfa de Cronbach.

Por último, Espinoza Pérez, Danny (2017) en su tesis “*Motivación y Compromiso Organizacional en los Colaboradores de la División de Proyectos de archivo de la Empresa Imaging Perú S.A.C, Lima 2016*”, cuya finalidad es averiguar si existe semejanza entre las variables establecidas, con el propósito de exponer mejorías que contribuyan con el desempeño de cada uno de los quienes conforman la empresa. La indagación que se realizó llevo el tipo básico, de diseño no experimental – correlacional, se recolecto los resultados a través de encuestas y el instrumento utilizado fue valido científicamente. Como resultado nos da que ambas variables se están influenciando significativamente que actúa como propulsor de su desarrollo dentro la organización.

En la investigación la empresa Imaging Peru está conformada por 200 colaboradores, donde seleccionó con una muestra homogénea que para la investigación cogerá 158 colaboradores de áreas seleccionadas para la recolección de datos.

1.3. Teoría Relacionada al Tema

1.3.1. Variable motivación

Se exhibe los conceptos de autores conocidos que destacan, que se explayan más sobre de la motivación. Así mismo se revela la estimación e importancia sobre el compromiso de los trabajadores hacia el centro de trabajo donde pertenecen.

Aclaración etimológica: el termino motivación significa mover y proviene del latín moveré.

Se describe a la motivación que este interactúa con el comportamiento y el desempeño del individuo en lo laboral. La motivación involucra a metas, visiones y objetivos. Bien es cierto, existe una grandísima cantidad de factores que impulsar a los individuos; por lo tanto, las exigencias humanas se van transformando contantemente, por ejemplo, lo que nos anima el día hoy, puede variar para los días entrantes. Por ello se necesita entender cómo actúa el proceso de motivación hacia aquellas personas que deseamos mantener en el centro laboral, y a ello que los colaboradores se sientan motivados por seguir siendo parte de la empresa.

Así lo narra Chiavenato en Gestión del Talento Humano (2013), “estamos en constantes cambios donde se ve afectado tanto la empresa como los que pertenecen a la empresa, a ello la empresa puede contar con diferentes cambios ya sea su estructura, la ampliación de los departamentos entre otros, como también lo colaboradores potros pueden renunciar u otros pueden ingresar” (p. 348)

La motivación es un objetivo por la cual podemos luchar para lograr alcanzarlo, así mismo, se centra en la producción de los colaboradores en sus actividades específicas. Es una fuerza que impulsa a una persona a realizar con más ganas y lograr determinadas metas, asimismo esto estimula el interés de realizar de manera más agradable y que sea más realice, con más ganas.

Para definir el concepto de la motivación, Robbins y Judge, lo definen:

Como el desarrollo de tres importantes fases, entusiasmo, trayectoria, perseverancia con la intención de lograr la visión personal. Se puede deducir que impulsa a tener una actitud positiva. Adaptándonos a la visión de la empresa logrando transmitir la tendencia de una buena conducta para

tener un vínculo laboral favorable tanto para los colaboradores quienes forman parte de la empresa como los de cargo mayores. (2013, p. 240).

La motivación se basa dar satisfacción de algún modo los colaboradores para que así puedan seguir en la empresa y realicen sus labores en las áreas donde trabajan de manera satisfechas. La motivación tiene varios conceptos a ello teorías donde hay autores que lo describen de acuerdo con su criterio. Según Herzberg, (como se citó en Robbins y Judge, 2013), “Las estimulaciones de individuos forman parte laboral, donde necesitan de dos elementos altamente enlazado, pasar que puedan relacionarlos a cada uno de los colaboradores.” (p. 243). Que nos quiere decir a que existen dos factores donde cada personal se debe de sentir identificado para que pueda continuar con su labor, y sentirse que pertenecen a la organización.

Motivación es todo aquel que llegue a ser de total interés para cada persona y a ser mejores o gestionen mejor, con más ganas donde así se vea el desempeño, tener un resultado óptimo y sean beneficiosos en este caso sea tanto para los colaboradores y para la organización y haya satisfacción por ambas partes.

Según Ruiz, Gago, García, y López (2013), describe a la motivación en:

Cada individuo tiene metas, visiones distintas, por ello es que no son compatibles, sin embargos hay factores que coinciden y es donde se ve la diferencia de conducta de cada uno de ellos, por más que haya desigualdad en las conductas en cada uno de ellos, el conducto regular para incitar es igual para cada uno. (p. 62).

La motivación se define como un impulso hacia el individuo de actuar de una manera más eficiente y eficaz así dándole una satisfacción para continuar con la labor, se tiene que ver e interactuar para así ver qué tipo de motivación brincar a cada persona y se sientan satisfechas con esa motivación que se le brinda.

La motivación se relaciona con el estado de ánimo de los individuos, por lo tanto, se debe de estar al tanto sobre los elementos que involucran la motivación, cada individuo pasa el mayor tiempo en su centro laboral, donde es el momento de ver si el colaborador que está con nosotros se siente satisfecho perteneciendo a la organización. Para ello contaremos con una serie de posibles problemas y soluciones para tener éxito en cuanto a la motivación en cada uno de los colaboradores.

1.3.1.1. Dimensiones de la Motivación

Factores higiénicos (extrínsecos)

Los factores de higiene eliminan la insatisfacción laboral de cada colaborador, pero no motivan. Según el autor Según Herzberg (como se citó en Robbins y Judge, 2013), se refiere a los factores higiénicos a:

Los ambientes laborales influyen en los individuos para que se puedan desenvolver mejor cada día, con cada factor que influye la motivación hace que uno ponga de su empeño para que así puedan lograr sus metas tanto empresarial o como colaborador, el desarrollo, hay componentes que como estilo disfrutan para animar a cada individuo que pertenecen a la empresa. (p. 244).

Lo que refiere el autor indica que puede haber factores que motivan, sin embargo, los factores que se brindan son óptimos evita la insatisfacción o de lo contrario si los factores son de más agrado, son pésimos provoca la insatisfacción. Estos son los factores, salario, contextos laborales, modo de supervisión, relaciones interpersonales y defensa en el centro laboral.

Factores motivacionales (intrínsecos)

Los factores motivacionales esto involucra sentimientos relacionadas con el crecimiento de cada individuo dentro de la organización. El cómo se siente cada personal de acuerdo con el cargo asignado. Según el autor Herzberg Según Herzberg (como se citó en Robbins y Judge, 2013), se refiere a los factores motivacionales:

El ambiente laboral y los trabajos que hacen, transmiten un placer y amplía la fabricación elevación extraordinario, los componentes que animan a uno a seguir hasta lograr sus metas son cuando obtiene a cambio una recompensa es como dar de su mismo por la empresa sin esperar a recibir nada a cambio. (p. 244).

Es el factor de la motivación si el colaborador se siente a gusto con el trabajo con la labor que está realizando. Este factor nos quiere decir que motivación se siente relacionado con cada uno de los obreros que pertenecer a la organización para que así pueda ver un reconocimiento, responsabilidad y ver las ganas que tiene para trabajar día a día. Para ello el factor presente involucra todos los sentimientos relacionados con tal de que cada uno de los colaboradores se sienta identificado con lo que hacer y le gusta.

1.3.2. Variable compromiso organizacional

Necesariamente se tiene que explicar el rol que desempeñan los valores que enlazan la presencia del compromiso organizacional, obtendremos los primeros síntomas a través de las actitudes y comportamientos de cada colaborador. Tal motivo si se pudiera comprender como los sentimientos individuales del colaborador afecta a la empresa, por

ello se consiente innovar un acoplamiento entre los valores del dependiente y los de la institución. Así lo expone Cohen (como se citó en Ruiz de Alba J, 2013), “Mientras hay una lógica entre los primeros principios de los colaboradores y los de la organización es más sencillo trabajar para obtener una identificación con la empresa”. (p.69).

Chiavenato (2004), (como se citó en Angulo, 2013), menciona al compromiso organizacional como la “Ganas de mejorar la producción en la organización donde laboramos. El componente se renueva incrementando la participación de cada uno de los colaboradores, con la intención de tener un ambiente laboral favorable, los colaboradores no se van a sentir obligados a laborar, tendrán una participación activa para que los colaboradores tengan la seguridad para tener una participación activa y se comprometan con la empresa sugiriendo mejoras y tratando siempre cooperar con el propósito.”. (p.35).

El objetivo de compromiso organizacional se basa que los quienes pertenecen a la organización se sientan identificados y sientan, que su labor lo realicen porque le nacen, no porque es una obligación y por ello quieran seguir formando parte de la empresa y se sientan comprometidos juntos todos llegaran a cumplir los objetivos y tener mejor rendimiento. Según Meyer, Allen y Smith (como se citó en Gómez, Recio, Avalos, González, 2013), el compromiso puede ser entendida como:

Se describe como una monografía donde se identifica a los colaboradores y la organización, donde el colaborador tiene la decisión de optar por permanecer o abandonar la sociedad. Se quiere decir que el compromiso organizacional es un componente para definir las visiones de las organizaciones o sociedades. En las organizaciones, el colaborador es importante para que todo esté en orden. (pag. 62).

La responsabilidad organizacional es significativa para que así la empresa logre llegar al éxito esperado a que todas las organizaciones lleguen a un mismo objetivo y se sientan satisfechos con lo que realicen en la compañía.

El compromiso organizacional es una expresión que se ha utilizado con sentidos muy variantes, por lo que no parece fácil conceptualizarlo, sin embargo, Según Allport (como se citó en Hernández y Castro, 2015), el compromiso lo define como “el nivel en que un colaborador participa en su trabajo teniendo considerando las necesidades, autoridad, auto-respeto, autonomía y autoimagen” (p. 128). Es el nivel como el trabajador se establece con la institución, sus metas y así poderse mantenerse en relación con él y poder continuar perteneciendo en ello.

Se define con certeza y la aprobación en las políticas y los valores de la empresa, la condición por ejecutar una lucha esencial a favor de la empresa y los deseos de seguir continuando en la empresa.

1.3.2.1. Dimensiones del compromiso organizacional

Compromiso continuo

El individuo se siente identificado por la sociedad por gastar tiempo dinero y esfuerzo y abandonarla significaría empezar desde cero; por ello también se deslizar que sus oportunidades fuera de la sociedad se vean alteradas.

El compromiso continuo es una motivación por seguir en la empresa donde pertenecen, ya que cada empleador a se siente comprometido con la empresa ya que ha invertido dinero, tiempo a la organización donde laboral. No tienen elección. Según Meyer, Allen y Smith (como se citó en Gómez, Recio, Avalos, González, 2013), nos menciona que el compromiso continuo es:

Con relación a los costos de finanzas ya sea digital y físico, las pocas ocasiones de encontrar otro trabajo, si tomaría la decisión de abandonar a la empresa. Por lo tanto, el integrante de la empresa se siente conectado a la sociedad ya que ha puesto su [...]y si abandonaría significaría perderlo todo; se observa que sus pertenencias exteriormente de la organización se ven limitadas, se multiplica su afecto con la institución. (p. 63).

Por lo tanto, el compromiso mencionado, nos quiere decir a que hay dichos intereses que evalúen las consecuencias a ello cumplir necesidad quiere decir que todo colaborador invierte su tiempo y su esfuerzo que así mismo tienen por permanencia en la empresa o de lo contrario perdería su abandona el trabajo.

Por el bienestar dentro de la asociación comprobar con las diversas oportunidades hace que cada dependiente escoja quedarse en la organización por la necesidad de acoplarse cómodo en el medio laboral favorable.

Compromiso afectivo

El compromiso presentado hace mención a los sentimientos emocionales que el individuo forjan con la sociedad al distinguir la certeza de sus exigencias y de sus ilusiones de cada uno de los colaboradores; es por ello que disfrutan de su durabilidad en la institución. Por lo que expresan sus emociones gracias a la satisfacción que la empresa genera hacia sus empleados dentro de la sociedad

El compromiso mencionado es un conjunto de emociones del colaborador hacia la organización, donde como resultado de la complacencia por parte de la institución por las deposiciones que sus colaboradores necesitan, el deseo que tiene el colaborador para seguir con la organización. Según Meyer, Allen y Smith (como se citó en Gómez, Recio, Avalos, González, 2013), refiere como concepto:

La relación emocional que los obreros moldean con la institución, ya que refleja el interés emocional y sentimental al recaudar la complacencia de requisitos (principalmente las psicológicas) y perspectiva, de disfrutar de su estancia en la institución. (p. 63).

Se refiere a la dedicación emocional a la organización, al deseo que tiene por permanecer a la empresa y los compromisos con los valores establecidos, son segmentos referidos a las emociones o sentimental de una actitud. Que así el colaborador esté a gusto con su labor que le proporcionan.

Compromiso normativo

El actual compromiso se vincula a la obligación que siente el individuo a seguir en la institución, podemos decir que hay emociones de obligación de continuidad en la empresa, para que pueda seguir continuando en ello. Ser colaborador de una empresa hace referencia a que uno se pueda sentir como en casa, en familia.

El compromiso normativo es donde el individuo se siente obligado moral y porque se siente bien y satisfecho de pertenecer a su organización bajo el punto donde quiere interactuar más con la empresa a darle más importancia y sentirse parte de la organización y ser más leal. Según Meyer, Allen y Smith (como se citó en Gómez, Recio, Avalos, González, 2013), menciona al compromiso normativo:

Nos hace referencia sobre un sentimiento que explora el colaborador de manera obligatoria de seguir perteneciendo a la institución, así mismo que descubra la opinión en la honradez a la institución, en un sentido moral, de algún modo como ingreso [...] cubre la corporación de la enseñanza; se crea un sentido de correspondencia con la administración. Por ello el modelo de cortejo se desenvuelve un valido emoción de mantenerse en la corporación, como alcance de sufrir una emoción de deuda hacia la institución por haberle arreado una puntería u honra que fue apreciado por el dependiente. (p.64).

Este tipo se refiere a un impulso fuerte en sentimiento de mantenerse en la institución con mentes morales y éticas, es una obligación moral o inspección que experimenta el colaborador que así mismo deberían reponer de la misma forma hacia el ente como la

consecuencia de resultados obtenidos para que entre ambas partes se sientan alegres para que continúen con ganas y por qué le nacen realizarlo.

1.4. Formulación de Problemas

Problemas Generales

¿Cuál es la relación entre la motivación y el compromiso organizacional en los colaboradores de la empresa Cargas y Maniobras S.A.C., en Lurigancho Chosica 2018?

Problemas Específicos

¿Cuál es la relación entre los factores higiénicos y el compromiso organizacional en los colaboradores de la empresa Cargas y Maniobras S.A.C., en Lurigancho Chosica 2018?

¿Cuál es la relación entre los factores motivacionales y el compromiso organizacional en los colaboradores de la empresa Cargas y Maniobras S.A.C., en Lurigancho Chosica 2018?

1.5. Justificación del estudio

La vigente averiguación cuenta con el objetivo de generar un nuevo porte para los futuros investigadores profesionales de las ciencias administrativas. Se busca identificar si los emprendedores de la empresa cargas y maniobras, consideran como base fundamental brindar una buena motivación si mismo ver que cada uno de ellos se comprometan más en la organización.

Es importante considerar que la relevancia de esta investigación proporciona un enfoque a lo que se decide motivación para los quienes cuentan con un negocio hoy sepan cómo tener a un colaborador motivado y se sienta comprometido con la organización. Este tema de investigación permitirá observar a los dueños de los negocios ver de qué manera vienen utilizando los recursos y así motivar, incentivar satisfacer a sus colaboradores y así ver lo comprometido que se siente en la organización.

Teórica

La presente averiguación es importante puesto que aportara al conocimiento mediante el análisis de vinculo real entre ambas variables en los dependientes en la organización cargas y maniobras S.A.C., ello servirá para las aquellas investigaciones que se realicen en de aquí en adelante, y así poder cooperar en el mejoramiento de la motivación.

Practica

Este proyecto se ha realizado con el extremo de implementar organizaciones que permitan recobrar el compromiso organizacional empresa Cargas y Maniobras y así contribuir a una mejora en la motivación, así mismo poder brindar la motivación establecida cada colaborador.

Social

En la actualidad, hay empresas que cuentan como problemática la falta de motivación, cada persona realiza distintas áreas y funciones y no muestran satisfacción en su labor tan solo lo realizan por obligación. Así mismo los quienes conforman la empresa tiene que ver cómo lidiar con ello, es por ello que esta investigación será vital importancia ya que se desea contribuir en el mejoramiento de motivar a los trabajadores y se sientan identificados con la organización.

Metodología

El plan brindará comunicación confiable a través del aparato que se utilizará el cual podrá dar para una organización metodología en cuanto a la motivación y la identificación organizacional en la institución.

1.6. Hipótesis

Hipótesis General

Existe relación entre la motivación y el compromiso organizacional en los colaboradores de la empresa Cargas y Maniobras S.A.C., en Lurigancho Chosica 2018.

Hipótesis específicas

Existe relación entre los factores higiénicos y el compromiso organizacional en los colaboradores de la empresa Cargas y Maniobras S.A.C., en Lurigancho Chosica 2018.

Existe relación entre el factor motivacional y el compromiso organizacional en los colaboradores de la empresa Cargas y Maniobras S.A.C., en Lurigancho Chosica 2018.

1.7. Objetivos

Objetivos Generales

Describir la relación entre la motivación y el compromiso organizacional en los colaboradores de la empresa Cargas y Maniobras S.A.C., en Lurigancho Chosica 2018.

Objetivos Específicos

Identificar la relación entre los factores higiénicos y el compromiso organizacional en los colaboradores de la empresa Cargas y Maniobras S.A.C., en Lurigancho Chosica 2018.

Identificar la relación entre los factores motivacionales y el compromiso organizacional en los colaboradores de la empresa Cargas y Maniobras S.A.C., en Lurigancho Chosica 2018.

II. MÉTODOS

2.1. Diseño de investigación

Diseño no experimental

Hernández, Fernández y Baptista (2014), menciona que son “formación que se ejecuta sin la treta deliberada de variables y en los que únicamente se contemplan los fenómenos en su clima laboral para examinar.” (p.152).

La información más adecuada a la realidad será obtenida de las encuestas realizadas a los individuos en la institución Cargas y Maniobras S.A.C. quienes responderán con la finalidad de brindarnos la información para poder usar y brindar una motivación diferente a cada uno de ellos. Se observará los problemas sin alterar la realidad para así poder describirlos o medir los niveles de relación que ha entre los dos componentes.

Diseño transeccional – transversales

Hernández, Fernández y Baptista (2014), menciona que “Investigaciones que recopilan números en un término inigualable. Su final es calificar variables y retocar su sucesos e interrelación en una tregua dado. Es como “tomar una fotografía” de escaso que sucede.” (p.154). El presente trabajo explicativo es una técnica de genero transaccional, puesto a que se recolecta números en un solo tiempo y un momento determinado.

Diseños transeccionales correlacionales (casual)

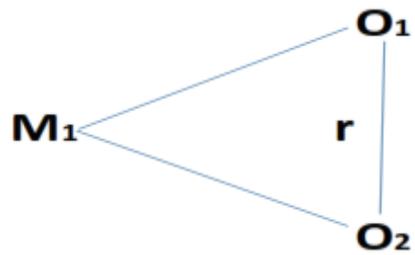
Hernández, Fernández y Baptista (2014), menciona que este tipo de transeccional, “Estos proyectos describen vinculaciones entre dos o más condiciones, conceptos o variables en un tiempo determinado. A sucesiones, únicamente en territorios correlacionales, otras en diligencias de la asociación causan impacto (causales).” (p. 157). Este modelo tiende a ejecutar la descripción de una o más variables en un solo instante por ello esta indagación será dada por exclusivo.

M: Muestra

O₁: Variable 1

O₂: Variable 2

r: Relación de las variables de estudio



M: Muestra

O1: La Motivación

O2: Compromiso Organizacional

r: Relación de las variables de estudio

2.2. Variables, Operacionalización

2.2.1. Variables

Variable 1: Motivación

Variable 2: Compromiso Organizacional

2.2.2. Operacionalización

Operacionalización de las variables**Tabla 1:** Operacionalización de la variable Motivación

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	ESCALA DE MEDICIÓN
MOTIVACIÓN	<p>Para Robbins y Judge (2013) la motivación es entendida que: Mientras la motivación general se refiere al esfuerzo hacia cualquier objetivo, nos estrecharemos el enfoque a los objetivos de la organización con el fin de reflejar nuestro interés singular en Comportamiento relacionado con el trabajo (p. 240).</p>	<p>La medición de la variable de motivación es realizada a través de las aplicaciones del cuestionario en base a la escala de Likert (desde 1= nunca, 5= siempre). Este instrumento está compuesto por 18 ítems, cada dimensión formado por 3 ítems. Se toma en cuenta como referencia la escala de desarrollo a Herzberg (2013), en el que fue adecuado a la situación de la investigación.</p>	<p>Factores higiénicos (extrínsecos)</p> <hr/> <p>Factores motivacionales (intrínsecos)</p>	<p>Salario</p> <hr/> <p>Estilo De Supervisión</p> <hr/> <p>Condición Laboral</p> <hr/> <p>Crecimiento personal</p> <hr/> <p>Reconocimiento</p> <hr/> <p>Responsabilidad</p>	<p>1, 2, 3</p> <hr/> <p>4, 5, 6</p> <hr/> <p>7, 8, 9</p> <hr/> <p>10, 11, 12</p> <hr/> <p>13, 14, 15</p> <hr/> <p>16, 17, 18</p>	Ordinal

Tabla 2: Operacionalización de la variable Compromiso Organizacional

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	ESCALA DE MEDICIÓN
COMPROMISO ORGANIZACIONAL	<p>Según Meyer, Allen y Smith (como se citó en Gómez, Recio, Avalos, González, 2013), el compromiso puede ser entendida como:</p> <p>Una monografía donde se identifica a los colaboradores y la organización, donde el colaborador tiene la decisión de optar por permanecer o abandonar la sociedad. Así como un componente para definir las visiones de las organizaciones o sociedades. En las organizaciones, el colaborador es importante para que todo esté en orden. (p. 62).</p>	<p>La medición de la variable de comportamiento organizacional es realizada a través de las aplicaciones del cuestionario en base a la escala de Likert (desde 1= nunca, 5= siempre). Este instrumento está compuesto por 12 ítems, cada dimensión compuesta por 2 ítems. Se tomó como referencia a los autores Gómez, Recio, Avalos, González (2013), en el que fue adecuado a la situación de la investigación.</p>	<p>Compromiso De Continuidad Continuo /</p> <hr/> <p>Compromiso Afectivo</p> <hr/> <p>Compromiso Normativo</p>	<p>Identificación</p> <hr/> <p>Permanencia</p> <hr/> <p>Vínculo Emocional</p> <hr/> <p>Pertenencia</p> <hr/> <p>Lealtad</p> <hr/> <p>Reciprocidad</p>	<p>1, 2, 3</p> <hr/> <p>4, 5, 6</p> <hr/> <p>7, 8, 9</p> <hr/> <p>10, 11, 12</p> <hr/> <p>13, 14, 15</p> <hr/> <p>16, 17, 18</p>	Ordinal

Nota: Las dimensiones de la variable Motivación fue tomada del modelo fue de Robbins y Judge (2013) y los subtemas de la variable del compromiso organizacional fue tomada de la teoría de Gómez, Recio, Avalos, González (2013).

2.3. Población y Muestra

2.3.1. Población

La población objetivo de esta investigación está conformada por una totalidad de 62 colaboradores que está conformada la empresa Cargas y Maniobras S.A.C.

2.3.2. Muestra

Hernández, Fernández y Baptista (2014) afirma que debido a que se utilizó toda la ciudad para la recolección de apuntes, no se empleó una técnica estadística para determinar el paradigma, ya que de esta manera la investigación pueda ser más irrevocable y precisa.

2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

2.4.1. Técnicas e instrumentos

Tabla 3: *Técnica e instrumento*

Variable	Técnica	Instrumento
Motivación	Encuesta	Cuestionario
Compromiso Organizacional	Encuesta	Cuestionario

Encuesta: La estructura de prueba que usaremos es la investigación debido a su franqueza y rectitud de los aspectos que se requiera obtener. Así mismo, son preguntas con escala de tipo Likert, estas preguntas son las que contribuyen con la información que se quiere obtener. Para ello se debe formular una serie de preguntas relacionadas al tema a los colaboradores de la empresa Cargas y Maniobras.

Instrumentos de recolección de datos

Es el cuestionario de 36 ítems elaborados en base a las variables del tema a investigar.

Tabla 4: *Escala de medición*

1	2	3	4	5
NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE

2.4.2. Validez

Según, Hernández, Fernández y Baptista (2014), nos nombra que es “La capacidad de expertos valor en un instrumento que realmente mide la variable de interés, de acuerdo con maestros en el tema” (p. 204).

Nos quiere decir a que la validación se refiere a que un experto especializado en el tema pueda realizar la validación a base de criterios.

Formula de coeficiente de validación

$$C: \frac{\sum_i^c = 1 \quad \sum_j^k = 1 X_i}{c * k} \%$$

Donde:

CV: Coeficiente de validación

X_{ij} : Valoración del criterio “i”, por el experto “j”

C: N° de criterios

K: N. ° de experto que validan

Tabla 5: Validación por juicio de expertos para la variable de Motivación

Variable1: Motivación					
CRITERIOS	EXP.01	EXP.02	EXP.03	EXP.04	TOTAL
CLARIDAD	95%	90%	80%	80%	345%
OBJETIVIDAD	95%	90%	80%	80%	345%
PERTENENCIA	95%	90%	80%	80%	345%
ACTUALIDAD	95%	90%	80%	65%	330%
ORGANIZACIÓN	95%	90%	80%	80%	345%
SUFICIENCIA	95%	90%	80%	80%	345%
INTENCIONALIDAD	95%	90%	80%	80%	345%
CONSISTENCIA	95%	90%	80%	75%	340%
COHERENCIA	95%	90%	80%	80%	345%
METODOLOGIA	95%	90%	80%	80%	345%
				TOTAL	343%
				CV	85.75

La validez promedio del instrumento por juicio de experto en la variable motivación es de 85.75%, obteniendo una calificación excelente (81% - 100%).

Tabla 6: Validación por juicio de expertos para la variable de Compromiso Organizacional

Variable 2: Compromiso Organizacional					
CRITERIOS	EXP.01	EXP.02	EXP.03	EXP.04	TOTAL
CLARIDAD	95%	90%	80%	85%	345%
OBJETIVIDAD	95%	90%	80%	85%	345%
PERTENENCIA	95%	90%	80%	85%	345%
ACTUALIDAD	95%	90%	80%	85%	330%
ORGANIZACIÓN	95%	90%	80%	85%	345%
SUFICIENCIA	95%	90%	80%	85%	345%
INTENCIONALIDAD	95%	90%	80%	85%	345%
CONSISTENCIA	95%	90%	80%	85%	340%
COHERENCIA	95%	90%	80%	85%	345%
METODOLOGIA	95%	90%	80%	85%	345%
				TOTAL	343%
				CV	85.75

La validez promedio del instrumento por criterio de experto en la variable compromiso organizacional es de 88%, obteniendo una calificación excelente (81% - 100%).

Seguidamente, se presenta el grado y los nombres de los cuatro expertos que cooperaron cordialmente en la validación de instrumentos.

Tabla 7: Nombres de expertos en ambas variables

GRADO Y NOMBRE	
EXPERTO N°1	MG. BRISEÑO DORIA, GONZALES ALONSO
EXPERTO N°2	DR. CARLOS ABRAHAM ARAMBURU GENG
EXPERTO N°3	DR. NAVARRRO TAPIA, JAVIER
EXPERTO N°4	DR. VARGAS MERINO, JORGE ALBERTO

2.4.3. Confiabilidad

Según, Hernández, Fernández y Baptista (2014), menciona que es el “Grado en que un instrumento produce resultados consistentes y coherentes” (p. 200).

Se realizará un ensayo piloto con la finalidad de evidenciar la confiabilidad de la averiguación, por ello se aplicará el cuestionario con la escala de tipo Likert.

Para determinar el grado de confiabilidad del instrumento, se aplicó el Alfa de CRONBACH, en base a la encuesta realizada, se encuestó a una totalidad de 62 colaboradores. Gracias al sistema software SPSS 22 obtuvimos como resultado.

Tabla 8: Alfa de Cronbach para la variable de Motivación

Estadísticos de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,862	62

Se examina que el resultado obtenido mediante el Alfa de Cronbach de 18 ítems analizados por la variable motivación es de 0.862, por lo que determina que el estadístico de fiabilidad es de consistencia alta.

Tabla 9: Alfa de Cronbach para la variable de Compromiso Organizacional

Estadísticos de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,859	62

Se aprecia que el resultado obtenido mediante el Alfa de Cronbach de 18 ítems analizados por la variable compromiso organizacional es de 0.859, por lo que determina que el estadístico de fiabilidad es de consistencia alta.

2.5. Métodos de Análisis de Datos

Para la investigación se utilizó los datos recopilada a través de la encuesta Al programa de SPSS Statistics 22, el cual nos brindará tablas y figuras estadísticas. Así mismo se utilizó el estadístico correlación Pearson para analizar la correlación entre las variables motivación y el compromiso organizacional.

2.6. Aspectos Éticos

La reciente averiguación fue redactada con absoluta lucidez conservando las normas, valores y principios dado que se evita todo tipo de plagio de información, además debe ser evitado de adulteración de los datos a beneficios de la investigación, puesto que se desea presentar información y resultados justos y auténticos.

Todos los colaboradores fueron informados de los procedimientos que se realizar para obtener un resultado eficiente. La empresa de Cargas y Maniobras S.A.C. mostrando conformidad sobre la investigación que se realizara a los colaboradores.

III. RESULTADOS

3.1. Prueba de Hipótesis General

Prueba de hipótesis correlacional entre la motivación y el compromiso organizacional.

H0: No existe relación entre la motivación y el compromiso organizacional en los colaboradores de la empresa Cargas y Maniobras S.A.C., en Lurigancho Chosica 2018.

H1: Existe relación entre la motivación y el compromiso organizacional en los colaboradores de la empresa Cargas y Maniobras S.A.C., en Lurigancho Chosica 2018.

Tabla 10: Coeficiente de correlación por rangos Rho de Spearman

Coeficiente de Correlación por rangos Rho de Spearman	
Valor de coeficiente (positivo o negativo)	Significado
-1	Correlación negativa grande y perfecta
-0.9 a -0.99	Correlación negativa muy alta
-0.7 a -0.89	Correlación negativa alta
-0.4 a -0.69	Correlación negativa moderada
-0.2 a -0.39	Correlación negativa baja
-0.01 a -0.19	Correlación negativa muy baja
0	Correlación nula
0.01 a 0.19	Correlación positiva muy baja
0.2 a 0.39	Correlación positiva baja
0.4 a 0.69	Correlación positiva moderada
0.7 a 0.89	Correlación positiva alta
0.9 a 0.99	Correlación positiva muy alta
1	Correlación positiva grande y perfecta

Estrategia de la prueba:

Si el valor Sig. Es ≥ 0.05 se acepta la hipótesis nula.

Si el valor Sig. Es < 0.05 se rechaza la hipótesis nula.

Tabla 11: Correlación de Rho de Spearman de motivación y compromiso organizacional

Correlaciones			MOTIVACIÓN	COMPROMISO ORGANIZACIONAL
Rho de Spearman	MOTIVACIÓN	Coefficiente de correlación	1,000	,977**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	62	62
	COMPROMISO ORGANIZACIONAL	Coefficiente de correlación	,977**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	62	62

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

Interpretación: Considerando la hipótesis general planteada, se ha procedido a realizar el análisis correspondiente en base a los datos obtenidos de la encuesta aplicada, utilizando el programa del SPSS22.

En la tabla N. ° 10 se observa el valor de Sig. (Bilateral) en equivalente a 0.000 es decir que es menor al $p=0.01$. Por ende, se rechaza la hipótesis nula y en consecuencia se acepta la hipótesis alterna, donde indica que existe relación entre las variables.

Por ello, existe suficiente estadística para afirmar la reciprocidad que hay entre ambas variables, motivación y el compromiso organizacional en los colaboradores de la empresa Cargas y Maniobras S.A.C., en Lurigancho Chosica 2018, mediante un coeficiente de correlación de Rho de Spearman = 0.977, podemos decir que existe una correlación positiva muy alta.

3.2. Prueba de Hipótesis Específicas

3.2.1. Prueba de hipótesis correlacional entre los factores higiénicos y el compromiso organizacional.

H0: No existe relación entre el factor higiénico y el compromiso organizacional en los colaboradores de la empresa Cargas y Maniobras S.A.C., en Lurigancho Chosica 2018.

H1: Existe relación entre el factor higiénico y el compromiso organizacional en los colaboradores de la empresa Cargas y Maniobras S.A.C., en Lurigancho Chosica 2018.

Estrategia de la prueba:

Si el valor Sig. es ≥ 0.05 se acepta la hipótesis nula.

Si el valor Sig. es < 0.05 se rechaza la hipótesis nula.

Tabla 12: Correlación de Rho de Spearman de factor higiénico y compromiso organizacional

			FACTORES HIGIÉNICOS	COMPROMISO ORGANIZACIONAL
Rho de Spearman	FACTORES HIGIÉNICOS	Coefficiente de correlación	1,000	,791**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	62	62
	COMPROMISO ORGANIZACIONAL	Coefficiente de correlación	,791**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	62	62

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

Interpretación: Considerando la primera hipótesis específica planteada, se ha trabajado a efectuar la descomposición correspondiente en base a los datos obtenidos de la encuesta aplicada, utilizando el aplicativo del SPSS22.

En la tabla N. ° 11 se observa el valor de Sig. (Bilateral) en equivalente a 0.000 es decir que es menor al $p=0.01$. Por ende, se rechaza la hipótesis nula y en consecuencia se acepta la hipótesis alterna, donde indica que existe relación entre la primera grandeza de la primera variable y la segunda variable.

Por ello, existe suficiente estadística para afirmar la relación que hay entre la confiabilidad tanto el factor higiénico y la segunda variable en los trabajadores de la organización Cargas y Maniobras S.A.C., en Lurigancho Chosica 2018, mediante un coeficiente de correlación de Rho de Spearman = 0.791, podemos proclamar que existe una parecida positiva suscripción.

3.2.2. Prueba de hipótesis correlacional entre los factores motivacionales y el compromiso organizacional.

H0: No existe relación entre factor motivacional y el compromiso organizacional en los colaboradores de la empresa Cargas y Maniobras S.A.C., en Lurigancho Chosica 2018.

H1: Existe relación entre el factor motivacional y el compromiso organizacional en los colaboradores de la empresa Cargas y Maniobras S.A.C., en Lurigancho Chosica 2018.

Estrategia de la prueba:

Si el valor Sig. es ≥ 0.05 se acepta la hipótesis nula.

Si el valor Sig. es < 0.05 se rechaza la hipótesis nula.

Tabla 13: Correlación de Rho de Spearman de factor motivacional y compromiso organizacional

Correlaciones			
		FACTORES MOTIVACIONALES	COMPROMISO ORGANIZACIONAL
Rho de Spearman	FACTORES MOTIVACIONALES	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,746**
		N	,000
			62
	COMPROMISO ORGANIZACIONAL	Coefficiente de correlación	,746**
		Sig. (bilateral)	1,000
		N	,000
			62

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

Interpretación: Considerando la segunda hipótesis específica planteada, se ha procedido a efectuar el estudio oportuno en base a los datos obtenidos de la indagación aplicada, utilizando la aplicación del SPSS22.

En la tabla N. ° 12 se observa el valor de Sig. (Bilateral) en equivalente a 0.000 es decir que es menor al $p=0.01$. Por ende, se rechaza la hipótesis nula y en consecuencia se acepta la hipótesis alterna, donde indica que existe relación entre la segunda dimensión de la primera variable y la segunda variable.

Por ello, existe suficiente estadística para afirmar la relación que hay entre la confiabilidad de la segunda dimensión de la primera variable y la segunda variable, mediante un coeficiente de correlación de Rho de Spearman = 0.746, podemos expresar que existe una similitud positiva alta.

IV. DISCUSIÓN

Los resultados obtenidos relativo para ambas variables en los trabajadores de la organización de Cargas y Maniobras S.A.C., en Lurigancho Chosica 2018, permitan relacionar con los historiales citados en la exploración, por lo cual se tomarán resultados relevantes.

Para el resultado adquirido entre las variables de motivación y compromiso del colaborador, se aplicó el software SPSS22. Se determina que existe una correlación positiva muy alta. Entre ambas variables, ya que el coeficiente de correlación del Rho de Spearman es de ($Rho = 0.977$), Sig. (Bilateral) = 0.000; ($p \leq 0.01$). (Tabla N. °10).

Para el autor Lagos Cortes, Víctor (2015), en su tesis plantea el objetivo determinar Analizar los factores motivacionales en empresas Copelec según el concepto de motivo e higiene de Herzberg, nos dice que hay herramientas gerenciales donde facilitan al gerente en la planeación, administración, dirección, control y evaluación de una organización, permitiendo alcanzar los logros para contar con un desempeño favorable.

Así mismo, Zavala Fernández, Omar (2014), en su disertación plantea el objetivo es la metáfora entre la motivación y la felicidad en la entidad Embotelladora de Bebidas, se obtuvieron como resultados aplicando la medida muestral de Kaiser-Meyer-Olkin con que un valor de 0,507 lo cual resulta que la tesis realizada es muy baja. Por lo tanto, rechazaron su hipótesis nula. Los resultados corroboran a los estadísticos obtenidos en la presente investigación (Tabla N. ° 10).

Con relación al autor Sum Mazariegos, Mónica (2015), en su tesis plantea el objetivo de establecer la influencia de la Motivación y desempeño laboral en la Empresa de alimentos, por ello, se obtuvieron como resultado que se comprobó que el escalón de la motivación de los agregados es alto, que quiere confesar que si influye con el desempeño laboral (Tabla N. ° 10).

Por otro lado, Salvatierra roque, Luisa (2015), en sus relaciones realizada tienen como objetivo aclarar los fundamentos por los cuales las labores trabajan por bocetos determinados, sin una jornada laboral obligatoria. Tomando en cuenta las medidas de tendencia central; 13se obtuvieron como resultados, como valor de la media es de 2.80, moda con el valor de 4, mediana el valor de 3 y por último la desviación estándar tiene

como rango 2.13. Por lo tanto, infieren a que los factores tanto personal, laboral, social y las habilidades son importante para la investigación. (Tabla N. ° 10).

Así mismo, Romero Muñoz, Paulina (2017), en su investigación indica que desea decretar si las modalidades de acuerdo Ocasional y por Nombramiento interviene en la organización del ministerio de trabajo, como resultado obtuvo un valor de nivel de significancia de 0.05 lo que quiere decir que existe una correlación entre las variables usando la prueba de KMO y Batlett.

Por otro lado, Mejía Flores, Vicky (2017), en la exploración realizada nos dice que cuenta con el objetivo de evaluar la relación que existe entre el deber organizacional y la complacencia nos menciona que para el coeficiente de correlación obtuvo un valor de 0.675 a ello nos dice que es una correlación positiva alta. La significancia que obtuvo es de 0.000 en lo cual es menor a 0.05 lo que nos indica que la relación en ambas variables es significativa. Por lo tanto, rechazaron la hipótesis nula y aceptaron la hipótesis alterna. Con el compromiso afectivo y la satisfacción nos menciona que para el coeficiente de correlación obtuvo un valor de 0.675 a ello nos dice que es una correlación positiva moderada. La significancia que obtuvo es de 0.000 en lo cual es menor a 0.05 lo que nos indica que la relación en ambas variables es significativa. Por lo tanto, rechazaron la hipótesis nula y aceptaron la hipótesis alterna. A ello el compromiso de sucesión y la dicha nos menciona que para el coeficiente de correlación obtuvo un valor de 0.529 a ello nos dice que es una correlación positiva moderada. La significancia que obtuvo es de 0.000 en lo cual es menor a 0.05 lo que nos indica que la relación en ambas variables es significativa. Por lo tanto, rechazaron la hipótesis nula y aceptaron la hipótesis alterna, por último, el compromiso de continuidad la satisfacción nos menciona que para el coeficiente de correlación obtuvo un valor de 0.686 a ello nos dice que es una correlación positiva moderada. La significancia que obtuvo es de 0.000 en lo cual es menor a 0.05 lo que nos indica que la relación en ambas variables es significativa. Por lo tanto, rechazaron la hipótesis nula y aceptaron la hipótesis alterna. Por ello no dice que tanto la variable, sus dimensione y su segunda variable tienen relación con los docentes de la red 21 Ugel N. ° 02 de los Olivos, 2016. (Tabla N. ° 10, N. ° 11, N.° 12).

En cuanto a Chirinos Villegas, Daniela (2017), en la observación realizada nos dice que escala neutral de atribuir las elevaciones de obligación organizacional en las colectividad de lima metropolitana, nos menciona a que con la primera dimensión que

viene a ser el compromiso afectivo que obtuvo como respuesta la desviación estándar que todas sus ítem pasan el criterio de 0.30 menos el ítem 2 que es un valor suficientemente discriminativo, con el compromiso normativo que obtuvo como respuesta la desviación estándar fue más heterogénea que todas sus ítem pasan el criterio de 0.30 menos el ítem 12 que está en no criterio mínimo, el siguiente compromiso obtuvo como respuesta la desviación estándar, que todas sus ítem pasan el criterio de 0.30 menos el ítem 14. Por último, su análisis de confiabilidad muestra que el valor obtenido es del 70% de varianza constructo.

Según el autor Herrera Soto, Johnattan (2017), hace mención a su tesis, se obtuvieron como resultados una escala de significancia de 0,028 lo cual resulta menor al valor 0,05. Por lo tanto, existe evidencia estadística con la correlación de Rho de Spearman para afirmar una correlación positiva baja obteniendo el valor de 0.238. Los resultados corroboran a los estadísticos obtenidos en la presente investigación (Tabla N. ° 10).

Así mismo según Vega Capcha, Sheyla (2017), plante en su tesis como objetivo determinar la vinculación entre la motivación organizacional y cargo organizacional de la empresa Telefónica Ingeniera, se obtuvieron como resultados un ras de significancia de 0,009 lo cual resulta menor al valor 0,05. Por lo tanto, existe evidencia estadística con la correlación de Rho de Spearman para afirmar una correlación positiva baja obteniendo el valor de 0.296. Los resultados corroboran a los estadísticos obtenidos en la presente investigación (Tabla N. ° 10).

Según el autor Espinoza Pérez, Danny (2017), plante en su tesis como objetivo determinar la relación entre la motivación y el compromiso organizacional en los colaboradores de la división de proyectos de la empresa Imaging Perú, se obtuvieron como resultados una elevación de significancia de 0.631 lo cual resulta mayor a ,05. Por lo tanto, existe evidencia estadística con la correlación de Rho de Spearman para afirmar una correlación positiva moderada obteniendo el valor de 0.485. Los resultados corroboran a los estadísticos obtenidos en la presente investigación (Tabla N. ° 10).

V. CONCLUSIONES

Con la estipulación de los objetivos planteados y a los resultados obtenidos en el procedimiento del crecimiento de la indagación, se determinan las siguientes conclusiones.

Primera. Teniendo como objetivo general, describir la relación entre mi primera variable y mi segunda variable en los colaboradores de la organización Cargas y Maniobras S.A.C., en Lurigancho Chosica 2018. Se determina podemos decir que existe una reciprocidad positiva estrechamente alta del Rho de Spearman 0.977 y un nivel de significancia de 0.000, en relación con el resultado podemos afirmar a que motivando a los dependientes se sintieran más identificados con la sociedad.

Segunda. En consecuencia, al primer objetivo específico, describir la relación entre el factor higiénico y el compromiso organizacional en los colaboradores de la empresa Cargas y Maniobras S.A.C., en Lurigancho Chosica 2018. Se determina podemos decir que existe una correlación positiva alta del Rho de Spearman 0.791 y un nivel de significancia de 0.000. Con el resultado obtenido mejoramos el compromiso de los colaboradores, la sociedad debe mejorar la dimensión de factor higiénico.

Tercero. Por lo tanto, segundo objetivo específico, describir la relación entre el factor motivacional y el compromiso organizacional en los colaboradores de la empresa Cargas y Maniobras S.A.C., en Lurigancho Chosica 2018. Se determina podemos decir que existe una correlación positiva alta del Rho de Spearman 0.791 y un nivel de significancia de 0.000. De acuerdo con el resultado obtenido para mejorar el compromiso de los colaboradores, la empresa debe mejorar la dimensión de factor motivacional.

VI. RECOMENDACIONES

Los resultados expuestos en la reciente investigación permiten proponer las siguientes dimensiones:

Primera. Se observa una relación correlación positiva muy alta entre la motivación y el compromiso organizacional en los colaboradores de la empresa Cargas y Maniobras S.A.C., en Lurigancho Chosica 2018, por lo que se recomienda a la corporación debe optimizar los factores higiénicos y los factores motivacionales, para poder implementar el compromiso de cada uno de los colaboradores.

Segunda. Se observa una relación correlación positiva alta entre los factores higiénicos y el compromiso organizacional en los colaboradores de la empresa Cargas y Maniobras S.A.C., en Lurigancho Chosica 2018, por lo que se recomienda a la corporación debe optimizar en el salario para cada colaborador, contar con un estilo de supervisión adecuado y lograr que la condición de trabajo sea el más adecuado para que cada uno de ellos se pueda desenvolver.

Tercero. Se observa una relación correlación positiva alta entre ambos factores mencionados en los colaboradores de la sociedad Cargas y Maniobras S.A.C., en Lurigancho Chosica 2018, por lo que se recomienda a la corporación debe apoyar en el crecimiento personal de cada uno de los colaboradores, incrementar los reconocimientos por su labor desempeñada, y hacer que cada uno de ellos tengan una responsabilidad de suma importancia.

VII. REFERENCIAS

- Angulo, A. (2013). Cambio organizacional y ausentismo laboral en las fundaciones sin fines de lucro. In *Fórum Humanes* (Vol. 1), 18-33. Recuperado de <http://publicaciones.urbe.edu/index.php/forumhumanes/article/view/2572/3667>.
- Castro, P. (2014). *Compromiso y Satisfacción Laboral como Factores de Permanencia de la Generación Y* (tesis de magister). Universidad de Chile, Santiago.
- Chirinos, D. (2017). *Compromiso Organizacional En Colaboradores De Empresas Nacionales Y Trasnacionales De Lima Metropolitana* (tesis de licenciada). Universidad San Ignacio de Loyola, Lima.
- Espinoza, D. (2017). *Motivación y Compromiso Organizacional en los Colaboradores de la División de Proyectos de archivo de la Empresa Imaging Perú S.A.C.* (tesis de maestría). Universidad Cesar Vallejo, Lima.
- Gómez, D., Recio, G., Avalos, F., González, H. (Enero/ Junio, 2013). *Satisfacción Laboral y Compromiso en las Organizaciones de Rio Verde, S.L.P.* *Revista de Psicología y Ciencias del Comportamiento de la Unidad Académica de Ciencias Jurídicas y Sociales*, 4 (1), pp. 62-64
- Hernández, Fernández y Baptista (2014). *Metodología de la Investigación*. (6. ° ed.). México: McGraw-Hill.
- Hernández, G. y Castro, D., (2015). *Responsabilidad social como estrategia activadora del compromiso organizacional de los trabajadores*. *Revista Científica Electrónica de Ciencias Gerenciales*, (1856 - 1810). Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=78238677008>
- Herrera, J. (2017). *Motivación Organizacional y Compromiso Laboral en los Colaboradores de la Secretaría Institucional de la SUNAT*. (tesis de maestría). Universidad Cesar Vallejo, Lima.
- Lagos, V. (2015). *La Motivación Laboral Y Su Incidencia En El Desempeño Organizacional En Empresas Copelec* (tesis para titulado). Universidad del Bio – Bio, Chile.

- Mejía, V. (2017). *Compromiso organizacional y satisfacción laboral de los docentes de la Red 21 Ugel N° 02 Los Olivos, 2016*. (Tesis para el grado académico). Universidad Cesar Vallejo, Lima.
- Pérez, R. (2014). *Motivación y compromiso organizacional en personal administrativo de universidades limeñas*.
- Robbins, S y Judge, T. (2013). *Comportamiento Organizacional* (15° ed.). México: Pearson.
- Romero, P. (2017). *Compromiso organizacional de los servidores públicos que se encuentran con contratos ocasionales y con nombramiento del Ministerio de Relaciones Laborales* (programa de maestría). Universidad Andina Simón Bolívar, Ecuador.
- Rojas, E. (2015). *Motivación Laboral y Compromiso Organizacional en Colaboradores del Área Logística de una Empresa Metálica de Lima* (tesis de licenciada). Universidad San Ignacio de Loyola, Lima.
- Ruiz, E., Gago, L., García, C. y López, S., (2013). *Recursos Humanos y Responsabilidad Social Corporativa*. (1ª ed.). Madrid: McGraw – Hill.
- Ruiz, J. (2013), *El Compromiso Organizacional: Un Valor personal y Empresarial en el Marketing Interno*, España
- Salvatierra (2015). *Factores de Motivación Más Frecuentes por los cuales los Profesionales Eligen Trabajar por Proyectos, sin una Jornada Laboral Obligatoria* (tesis de grado). Universidad Rafael Landívar, Guatemala.
- Sastre, R. (2013). *La motivación emprendedora y los factores que contribuyen con el éxito del emprendimiento*. Ciencias Administrativas, (1).
- Sum, M. (2015). *Motivación y Desempeño Laboral* (tesis de grado). Universidad Rafael Landívar, Quetzaltenango.
- Vega, S. (2017). *Motivación laboral y compromiso organizacional en el personal del área de Seguridad de la Información y prevención del Fraude de la empresa Telefónica Ingeniería de seguridad*. (tesis de magister). Universidad Cesar Vallejo, Lima.

Zavala, O. (2014). *Motivación y Satisfacción Laboral en el Centro De Servicios Compartidos de una Empresa Embotelladora de Bebidas* (tesis de maestría). Instituto Politécnico Nacional, México.

VIII. ANEXOS

ANEXO 1: MATRIZ DE CONSISTENCIA

LA MOTIVACIÓN Y EL COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN LOS COLABORADORES DE LA EMPRESA CARGAS Y MANIOBRAS S.A.C., EN LURIGANCHO CHOSICA 2018.

PROBLEMA	HIPÓTESIS	OBJETIVOS	VARIABLES E INDICADORES			
PROBLEMA GENERAL	HIPÓTESIS GENERAL	OBJETIVO GENERAL				
¿Cuál es la relación entre la motivación y el compromiso organizacional en los colaboradores de la empresa Cargas y Maniobras S.A.C., en Lurigancho Chosica 2018?	Existe relación entre la motivación y el compromiso organizacional en los colaboradores de la empresa Cargas y Maniobras S.A.C. en Lurigancho Chosica 2018.	Describir la relación entre la motivación y el compromiso organizacional en los colaboradores de la empresa Cargas y Maniobras S.A.C. en Lurigancho Chosica 2018.	DIMENSIÓN	INDICADORES	ITEM	ESCALA DE VALORIZACIÓN
			D1 FACTORES HIGIÉNICOS (EXTRÍNSECOS)	SALARIO	1, 2, 3	1: NUNCA 2: CASI NUNCA 3: A VECES 4: CASI SIEMPRE 5: SIEMPRE
				ESTILO DE SUPERVISION	4, 5, 6	
				CONDICION LABORAL	7, 8, 9	
D2 FACTORES MOTIVACIONALES (INTRÍNSECOS)	CRECIMIENTO PERSONAL	10, 11, 12				
			RECONOCIMIENTO	13, 14, 15		
			RESPONSABILIDAD	16, 17, 18		
¿Cuál es la relación entre los factores higiénicos y el compromiso organizacional en los colaboradores de la empresa Cargas y Maniobras S.A.C., en Lurigancho Chosica 2018?	Existe relación entre el factor higiénico y el compromiso organizacional en los colaboradores de la empresa Cargas y Maniobras S.A.C. en Lurigancho Chosica 2018.	Identificar la relación entre los factores higiénicos y el compromiso organizacional en los colaboradores de la empresa Cargas y Maniobras S.A.C. en Lurigancho Chosica 2018.	DIMENSIÓN	INDICADORES	ITEM	ESCALA DE VALORIZACIÓN
			D1 COMPROMISO DE CONTINUIDAD / CONTINUO	IDENTIFICACIÓN	1, 2, 3	1: NUNCA 2: CASI NUNCA 3: A VECES 4: CASI SIEMPRE 5: SIEMPRE
				PERMANENCIA	4, 5, 6	
			D2 COMPROMISO AFECTIVO	GUSTO	7, 8, 9	
	ORGULLO	10, 11, 12				
			LEALTAD	13, 14, 15		
			D3 COMPROMISO NORMATIVO	RECIPROCIDAD	16, 17, 18	
DISEÑO DE INVESTIGACION		POBLACIÓN Y MUESTRA	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS			
El diseño que se seguirá responde a un diseño no experimental, transeccional correlacional – causal ya que se recolectará datos en tiempo determinado con el objetivo de determinar la correlación existente entre las variables de la investigación.		POBLACIÓN: La población objetivo de esta investigación está conformada por un total de 62 colaboradores que está conformada la empresa Cargas y Maniobras S.A.C. MUESTRA: Está conformado por toda la población.	Variable1: Motivación Técnica: Encuesta Instrumentos: Cuestionario Autor: Robbins S. y Judge T Año: 2013	Variable 2: Compromiso Organizacional Técnica: Encuesta Instrumentos: Cuestionario Autor: Meyer, Allen y Smith Año:2013		

ANEXO 2: INSTRUMENTO**LA MOTIVACIÓN Y EL COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN LOS COLABORADORES DE LA EMPRESA CARGAS Y MANIOBRAS S.A.C., EN LURIGANCHO CHOSICA 2018.**

La presente encuesta es anónima, le agradeceremos responder lo más objetivamente posible marcando con un aspa (x) en el recuadro según criterio.

1	2	3	4	5
NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE

MOTIVACION		SIEMPRE	CASI SIEMPRE	A VECES	CASI NUNCA	NUNCA
1	¿Considera usted que su salario está de acorde con su labor que desempeña?					
2	¿El sueldo que recibe satisface sus necesidades y la de su familia?					
3	¿La empresa les brinda beneficios de acuerdo con la ley establecida?					
4	¿Consideras al supervisor que tienes a tu cargo como una persona que tiene un buen trato hacia ustedes?					
5	¿Tu supervisor te motiva constantemente para que mejores tu rendimiento?					
6	¿Te sientes conforme con la manera en que tu jefe planifica, organiza, dirige y controla tu trabajo?					
7	¿Estas conforme con la condición laboral en el puesto que labora?					
8	¿Las condiciones físicas que tiene tu zona de trabajo son adecuadas para que te puedas desenvolver?					
9	¿Te dan todos los recursos y equipos necesarios para que pueda completar su labor?					
10	¿Crees que tu desempeño es bueno para que puedas optar por un ascenso laboral?					
11	¿Crees que la labor que realizas actualmente le permite crecer personalmente?					
12	¿Está de acuerdo con la forma en la cual, está usted como persona progresando dentro de la empresa?					
13	¿La labor que desempeña es reconocida de algún modo en el centro de trabajo?					
14	¿Está satisfecho con los elogios que se le da por hacer sus labores en el tiempo propuesto?					
15	¿Te reconocen por una labor que desempeñas como colaborador?					
16	¿Dedica un tiempo extra para poder culminar con sus responsabilidades?					
17	¿Tienes claras y definidos tus responsabilidades en la empresa?					
18	¿La labor que realizas tiene un alto nivel de responsabilidad?					

COMPROMISO ORGANIZACIONAL		SIEMPRE	CASI SIEMPRE	A VECES	CASI NUNCA	NUNCA
1	¿Se siente identificado con la institución para que pueda recomendar a sus familiares o amistades para que puedan trabajar en la empresa?					
2	¿Crees que es conveniente buscar otro trabajo, y perder los beneficios económicos que se les brinda?					
3	¿Siente usted que laborar en la organización es más necesidad suya que por deseo?					
4	¿Ha deseado quedarse en la empresa para llegar a jubilarse?					
5	¿Ha deseado permanecer más tiempo en la empresa para que pueda desarrollar sus habilidades personalmente?					
6	¿Sería demasiado costoso para ti dejar tu trabajo en esta empresa en un futuro?					
7	¿Te sientes como parte de una familia en la organización?					
8	¿Te sientes en confianza con tus directivos y tus compañeros?					
9	¿Te sientes feliz por laborar en la organización?					
10	¿Te sientes orgulloso de ser miembro de la empresa Cargas y Maniobras?					
11	¿La institución donde labora tiene un gran significado para usted?					
12	¿Usted participa activamente de las capacitaciones y reuniones que se realizan en la organización?					
13	¿Usted manifiesta lealtad a las normas establecidas en la empresa?					
14	¿Usted como colaborador defendería a la empresa por hacerla quedar bien?					
15	¿Se expresa positivamente de la organización hacia sus amistades?					
16	¿Ha contado con algún tipo de apoyo por parte de la institución?					
17	¿Existen circunstancias que estrechen la relación laboral entre usted y el centro de trabajo?					
18	¿Su organización merece el esfuerzo que le dedica diariamente con las labores realizadas?					

ANEXO 3: VALIDACIÓN DE JUICIO DE JUICIO EXPERTO



INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES:

- 1.1. Apellidos y nombres del informante: Dr./Mg. Briano Doris Gonzalo A.
 1.2. Cargo e Institución donde labora: DTC - Universidad César Vallejo
 1.3. Especialidad del experto: Administración
 1.4. Nombre del Instrumento motivo de la evaluación: Encuesta
 1.5. Autor del instrumento: Alina Acosta Cuaco

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN E INFORME:

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0-20%	Regular 21.40%	Bueno 41.60%	Muy bueno 61-80%	Excelente 81-100%
CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado					95% ₆
OBJETIVIDAD	Esta expresado de manera coherente y lógica.					95% ₆
PERTINENCIA	Responde a las necesidades internas y externas de la investigación					95% ₆
ACTUALIDAD	Esta adecuado para valorar aspectos y estrategias de mejora					95% ₆
ORGANIZACIÓN	Comprende los aspectos en calidad y claridad.					95% ₆
SUFICIENCIA	Tiene coherencia entre indicadores y las dimensiones.					95% ₆
INTENCIONALIDAD	Estima las estrategias que responda al propósito de la investigación					95% ₆
CONSISTENCIA	Considera que los ítems utilizados en este instrumento son todos y cada uno propios del campo que se está investigando.					95% ₆
COHERENCIA	Considera la estructura del presente instrumento adecuado al tipo de usuario a quienes se dirige el instrumento					95% ₆
METODOLOGÍA	Considera que los ítems miden lo que pretende medir.					95% ₆
PROMEDIO DE VALORACIÓN						95% ₆

ÍTEM DE LA PRIMERA VARIABLE

ÍTEM N°	SUFICIENTE	MEDIANAMENTE SUFICIENTE	INSUFICIENTE	OBSERVACIONES
01	X			
02	X			
03	X			
04	X			
05	X			
06	X			
07	X			
08	X			
09	X			
10	X			
11	X			

12	X			
13	X			
14	X			
15	X			
16	X			
17	X			
18	X			
19				
20				
21				
22				
23				
24				
25				
26				
27				
28				
29				
30				
31				
32				
33				

III. OPINIÓN DE APLICACIÓN:

¿Qué aspectos tendría que modificar, incrementar o suprimir en los instrumentos de investigación?

ninguna observación

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

95%

Ate 03 de Octubre del 2018

Bmd
Firma de experto informante
DNI: 43601749

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN
I. DATOS GENERALES:

- I.1. Apellidos y nombres del informante: Dr./Mg. Bricenio Doña, Gonzalo A.
 I.2. Cargo e institución donde labora: DTC- Administración UCV.
 I.3. Especialidad del experto: Administración
 I.4. Nombre del Instrumento motivo de la evaluación: Encuesta
 I.5. Autor del instrumento: Alina Acosta Cuervo.

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN E INFORME:

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0-20%	Regular 21.40%	Bueno 41.60%	Muy bueno 61-80%	Excelente 81-100%
CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado					95%
OBJETIVIDAD	Esta expresado de manera coherente y lógica.					95%
PERTINENCIA	Responde a las necesidades internas y externas de la investigación					95%
ACTUALIDAD	Esta adecuado para valorar aspectos y estrategias de mejora					95%
ORGANIZACIÓN	Comprende los aspectos en calidad y claridad.					95%
SUFICIENCIA	Tiene coherencia entre indicadores y las dimensiones.					95%
INTENCIONALIDAD	Estima las estrategias que responda al propósito de la investigación					95%
CONSISTENCIA	Considera que los ítems utilizados en este instrumento son todos y cada uno propios del campo que se está investigando.					95%
COHERENCIA	Considera la estructura del presente instrumento adecuado al tipo de usuario a quienes se dirige el instrumento					95%
METODOLOGÍA	Considera que los ítems miden lo que pretende medir.					95%
PROMEDIO DE VALORACIÓN						95%

ITEMS DE LA SEGUNDA VARIABLE

ITEM N°	SUFICIENTE	MEDIANAMENTE SUFICIENTE	INSUFICIENTE	OBSERVACIONES
01	X			
02	X			
03	X			
04	X			
05	X			
06	X			
07	X			
08	X			
09	X			
10	X			
11	X			

12	X			
13	X			
14	X			
15	X			
16	X			
17	X			
18	X			
19				
20				
21				
22				
23				
24				
25				
26				
27				
28				
29				
30				
31				
32				
33				

III. OPINIÓN DE APLICACIÓN:

¿Qué aspectos tendría que modificar, incrementar o suprimir en los instrumentos de investigación?

ninguna observación

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

95%

Ate, *03* de *Diciembre* del 2018

Firma de experto informante
DNI: *43601749*



INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES:

- I.1. Apellidos y nombres del informante: Dr. Mg. Arcemburui Gery Carlos Norichum
 I.2. Cargo e Institución donde labora: Docente
 I.3. Especialidad del experto: Administración
 I.4. Nombre del Instrumento motivo de la evaluación: Encuesta
 I.5. Autor del instrumento: Acosta Giraldo Alma

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN E INFORME:

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0-20%	Regular 21.40%	Bueno 41.60%	Muy bueno 61-80%	Excelente 81-100%
CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado					90%
OBJETIVIDAD	Esta expresado de manera coherente y lógica.					90%
PERTINENCIA	Responde a las necesidades internas y externas de la investigación					90%
ACTUALIDAD	Esta adecuado para valorar aspectos y estrategias de mejora					90%
ORGANIZACIÓN	Comprende los aspectos en calidad y claridad.					90%
SUFICIENCIA	Tiene coherencia entre indicadores y las dimensiones.					90%
INTENCIONALIDAD	Estima las estrategias que responda al propósito de la investigación					90%
CONSISTENCIA	Considera que los ítems utilizados en este instrumento son todos y cada uno propios del campo que se está investigando.					90%
COHERENCIA	Considera la estructura del presente instrumento adecuado al tipo de usuario a quienes se dirige el instrumento					90%
METODOLOGÍA	Considera que los ítems miden lo que pretende medir.					90%
PROMEDIO DE VALORACIÓN						90%

ITEMS DE LA PRIMERA VARIABLE

ITEM N°	SUFICIENTE	MEDIANAMENTE SUFICIENTE	INSUFICIENTE	OBSERVACIONES
01	✓			
02	✓			
03	✓			
04	✓			
05	✓			
06	✓			
07	✓			
08	✓			
09	✓			
10	✓			
11	✓			

12	/			
13	/			
14	/			
15	/			
16	/			
17	/			
18	/			
19				
20				
21				
22				
23				
24				
25				
26				
27				
28				
29				
30				
31				
32				
33				

III. OPINIÓN DE APLICACIÓN:

¿Qué aspectos tendría que modificar, incrementar o suprimir en los instrumentos de investigación?

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

90%

Ate, 16 de octubre del 2018


 Firma de experto informante
 DNI: 44075984

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN
I. DATOS GENERALES:

- I.1. Apellidos y nombres del informante: Dr./Mg. Arribasuri Gery Carlos Abraham
 I.2. Cargo e Institución donde labora: Docente
 I.3. Especialidad del experto: Administración
 I.4. Nombre del Instrumento motivo de la evaluación: Encuesta
 I.5. Autor del instrumento: Acosta Cruzado Alina

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN E INFORME:

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0-20%	Regular 21.40%	Bueno 41.60%	Muy bueno 61-80%	Excelente 81-100%
CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado					90%
OBJETIVIDAD	Esta expresado de manera coherente y lógica.					90%
PERTINENCIA	Responde a las necesidades internas y externas de la investigación					90%
ACTUALIDAD	Esta adecuado para valorar aspectos y estrategias de mejora					90%
ORGANIZACIÓN	Comprende los aspectos en calidad y claridad.					90%
SUFICIENCIA	Tiene coherencia entre indicadores y las dimensiones.					90%
INTENCIONALIDAD	Estima las estrategias que responde al propósito de la investigación					90%
CONSISTENCIA	Considera que los ítems utilizados en este instrumento son todos y cada uno propios del campo que se está investigando.					90%
COHERENCIA	Considera la estructura del presente instrumento adecuado al tipo de usuario a quienes se dirige el instrumento					90%
METODOLOGÍA	Considera que los ítems miden lo que pretende medir.					90%
PROMEDIO DE VALORACIÓN						90%

ITEMS DE LA SEGUNDA VARIABLE

ITEM N°	SUFICIENTE	MEDIANAMENTE SUFICIENTE	INSUFICIENTE	OBSERVACIONES
01	///			
02	///			
03	///			
04	///			
05	///			
06	///			
07	///			
08	///			
09	///			
10	///			
11	///			

12	/			
13	/			
14	/			
15	/			
16	/			
17	/			
18	/			
19				
20				
21				
22				
23				
24				
25				
26				
27				
28				
29				
30				
31				
32				
33				

III. **OPINIÓN DE APLICACIÓN:**

¿Qué aspectos tendrá que modificar, incrementar o suprimir en los instrumentos de investigación?

IV. **PROMEDIO DE VALORACIÓN:**

90%

Ate, 16 de octubre del 2018

Firma de experto informante

DNI:

44095784



INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES:

- I.1. Apellidos y nombres del informante: Dr./Mg. Vargas Merino Jorge Alberto
 I.2. Cargo e Institución donde labora: Universidad César Vallejo
 I.3. Especialidad del experto: Maestro en Administración y Economía
 I.4. Nombre del Instrumento motivo de la evaluación: Cuestionario de Motivación
 I.5. Autor del instrumento: Alma Acosta Ortao

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN E INFORME:

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0-20%	Regular 21-40%	Bueno 41-60%	Muy bueno 61-80%	Excelente 81-100%
CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado				80%	
OBJETIVIDAD	Esta expresado de manera coherente y lógica.				80%	
PERTINENCIA	Responde a las necesidades internas y externas de la investigación				80%	
ACTUALIDAD	Esta adecuado para valorar aspectos y estrategias de mejora				65%	
ORGANIZACIÓN	Comprende los aspectos en calidad y claridad.				80%	
SUFICIENCIA	Tiene coherencia entre indicadores y las dimensiones.				80%	
INTENCIONALIDAD	Estima las estrategias que responda al propósito de la investigación				80%	
CONSISTENCIA	Considera que los ítems utilizados en este instrumento son todos y cada uno propios del campo que se está investigando.				75%	
COHERENCIA	Considera la estructura del presente instrumento adecuado al tipo de usuario a quienes se dirige el instrumento				80%	
METODOLOGÍA	Considera que los ítems miden lo que pretende medir.				80%	
PROMEDIO DE VALORACIÓN					78%	

ÍTEMES DE LA PRIMERA VARIABLE

ÍTEM N°	SUFICIENTE	MEDIANAMENTE SUFICIENTE	INSUFICIENTE	OBSERVACIONES
01	X			
02	X			
03	X			
04	X			
05	X			
06	X			
07	X			
08	X			
09	X			
10	X			
11	X			

12	X			
13	X			
14	X			
15	X			
16	X			
17	X			
18	X			
19				
20				
21				
22				
23				
24				
25				
26				
27				
28				
29				
30				
31				
32				
33				

III. OPINIÓN DE APLICACIÓN:

¿Qué aspectos tendría que modificar, incrementar o suprimir en los instrumentos de investigación?

Es aplicable.

IV. PROMEDIO DEVALORACION:

78%

Ate, *30* de *Setiembre* del 2018

[Firma]
 Firma de experto informante
 DNI: *41843715*

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES:

- 1.1. Apellidos y nombres del informante: Dr./Mg. Vargas Merino Jorge Alberto
 1.2. Cargo e Institución donde labora: Docente Universidad César Vallejo
 1.3. Especialidad del experto: Maestro en Administración de Negocios y Economía
 1.4. Nombre del Instrumento motivo de la evaluación: encuesta de Compromiso
 1.5. Autor del instrumento: Acosta Cruzado Alma Haydelerena

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN E INFORME:

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0-20%	Regular 21-40%	Bueno 41-60%	Muy bueno 61-80%	Excelente 81-100%
CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado					85%
OBJETIVIDAD	Esta expresado de manera coherente y lógica.					85%
PERTINENCIA	Responde a las necesidades internas y externas de la investigación					85%
ACTUALIDAD	Esta adecuado para valorar aspectos y estrategias de mejora					85%
ORGANIZACIÓN	Comprende los aspectos en calidad y claridad.					85%
SUFICIENCIA	Tiene coherencia entre indicadores y las dimensiones.					85%
INTENCIONALIDAD	Estima las estrategias que responda al propósito de la investigación					85%
CONSISTENCIA	Considera que los ítems utilizados en este instrumento son todos y cada uno propios del campo que se está investigando.					85%
COHERENCIA	Considera la estructura del presente instrumento adecuado al tipo de usuario a quienes se dirige el instrumento					85%
METODOLOGÍA	Considera que los ítems miden lo que pretende medir.					85%
PROMEDIO DE VALORACIÓN						85%

ITEMS DE LA SEGUNDA VARIABLE

ITEM N°	SUFICIENTE	MEDIANAMENTE SUFICIENTE	INSUFICIENTE	OBSERVACIONES
01	✓			
02	✓			
03	✓			
04	✓			
05	✓			
06	✓			
07	✓			
08	✓			
09	✓			
10	✓			
11	✓			

12	✓			
13	✓			
14	✓			
15	✓			
16	✓			
17	✓			
18	✓			
19				
20				
21				
22				
23				
24				
25				
26				
27				
28				
29				
30				
31				
32				
33				

III. OPINIÓN DE APLICACIÓN:

¿Qué aspectos tendría que modificar, incrementar o suprimir en los instrumentos de investigación?

Es aplicable.

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

85%

Ate, *15* de *Octubre* del 2018

Rafael
 *Firma de experto informante
 DNI: *41843715*



INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES:

- 1.1. Apellidos y nombres del informante: Dr./Mg. NAVARRO YAPA JAVIER
 1.2. Cargo e Institución donde labora: DTC - UCV
 1.3. Especialidad del experto: INVESTIGADOR
 1.4. Nombre del Instrumento motivo de la evaluación: CUESTIONARIO
 1.5. Autor del instrumento: ROSITA CUCIARO ALINA

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN E INFORME:

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0-20%	Regular 21.40%	Bueno 41.60%	Muy bueno 61-80%	Excelente 81-100%
CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado				80%	
OBJETIVIDAD	Esta expresado de manera coherente y lógica.				80%	
PERTINENCIA	Responde a las necesidades internas y externas de la investigación				80%	
ACTUALIDAD	Esta adecuado para valorar aspectos y estrategias de mejora				80%	
ORGANIZACIÓN	Comprende los aspectos en calidad y claridad.				80%	
SUFICIENCIA	Tiene coherencia entre indicadores y las dimensiones.				80%	
INTENCIONALIDAD	Estima las estrategias que responde al propósito de la investigación				80%	
CONSISTENCIA	Considera que los ítems utilizados en este instrumento son todos y cada uno propios del campo que se está investigando.				80%	
COHERENCIA	Considera la estructura del presente instrumento adecuado al tipo de usuario a quienes se dirige el instrumento				80%	
METODOLOGÍA	Considera que los ítems miden lo que pretende medir.				80%	
PROMEDIO DE VALORACIÓN					80%	

ÍTEM DE LA PRIMERA VARIABLE

ÍTEM N°	SUFICIENTE	MEDIANAMENTE SUFICIENTE	INSUFICIENTE	OBSERVACIONES
01	✓			
02	✓			
03	✓			
04	✓			
05	✓			
06	✓			
07	✓			
08	✓			
09	✓			
10	✓			
11	✓			

12	✓			
13	✓			
14	✓			
15	✓			
16	✓			
17	✓			
18	✓			
19				
20				
21				
22				
23				
24				
25				
26				
27				
28				
29				
30				
31				
32				
33				

III. **OPINIÓN DE APLICACIÓN:**

¿Qué aspectos tendría que modificar, incrementar o suprimir en los instrumentos de investigación?

IV. **PROMEDIO DE VALORACIÓN:**

80%

Ate. 09 de OCTUBRE del 2018

Firma de experto informante
DNI: 8814139



INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES:

- 1.1. Apellidos y nombres del informante: Dr. Mg. NAVARRO TAPIA JAVIER
 1.2. Cargo e Institución donde labora: DTO - UCV
 1.3. Especialidad del experto: INVESTIGADOR
 1.4. Nombre del instrumento motivo de la evaluación: QUESTIONARIO
 1.5. Autor del instrumento: AROSTA CURIACO ALINA

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN E INFORME:

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0-20%	Regular 21-40%	Bueno 41-60%	Muy bueno 61-80%	Excelente 81-100%
CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado				80%	
OBJETIVIDAD	Esta expresado de manera coherente y lógica.				80%	
PERTINENCIA	Responde a las necesidades internas y externas de la investigación				80%	
ACTUALIDAD	Esta adecuado para valorar aspectos y estrategias de mejora				80%	
ORGANIZACIÓN	Comprende los aspectos en calidad y claridad.				80%	
SUFICIENCIA	Tiene coherencia entre indicadores y las dimensiones.				80%	
INTENCIONALIDAD	Estima las estrategias que responda al propósito de la investigación				80%	
CONSISTENCIA	Considera que los ítems utilizados en este instrumento son todos y cada uno propios del campo que se está investigando.				80%	
COHERENCIA	Considera la estructura del presente instrumento adecuado al tipo de usuario a quienes se dirige el instrumento				80%	
METODOLOGÍA	Considera que los ítems miden lo que pretende medir.				80%	
PROMEDIO DE VALORACIÓN					80%	

ÍTEMES DE LA SEGUNDA VARIABLE

ÍTEM N°	SUFICIENTE	MEDIANAMENTE SUFICIENTE	INSUFICIENTE	OBSERVACIONES
01	✓			
02	✓			
03	✓			
04	✓			
05	✓			
06	✓			
07	✓			
08	✓			
09	✓			
10	✓			
11	✓			

12	✓			
13	✓			
14	✓			
15	✓			
16	✓			
17	✓			
18	✓			
19				
20				
21				
22				
23				
24				
25				
26				
27				
28				
29				
30				
31				
32				
33				

III. **OPINIÓN DE APLICACIÓN:**

¿Qué aspectos tendría que modificar, incrementar o suprimir en los instrumentos de investigación?

IV. **PROMEDIO DE VALORACIÓN:**

80%

Ate, 09 de OCTUBRE del 2018


Firma de experto informante
DNI: 09874134

ANEXO 4: MATRIZ DE DATOS

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	
1	3	1	5	1	5	5	1	5	4	2	3	5	1	4	2	3	2	3	3	1	5	1	5	5	1	5	4	2	3	5	1	4	2	3	2	3	
2	5	4	4	1	1	1	1	1	1	1	5	3	1	1	1	1	1	4	5	4	4	1	1	1	1	1	1	1	5	3	1	1	1	1	1	4	
3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	1	3	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	1	3	5	3	5	5	
4	5	4	5	4	5	1	5	5	1	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	4	5	4	5	1	5	5	1	4	5	4	5	4	5	5	5	5	
5	5	4	5	4	5	1	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	1	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	
6	5	5	3	5	3	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	3	5	3	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
7	5	4	5	1	5	5	1	5	4	1	5	5	1	5	5	4	5	5	5	4	5	1	5	5	1	5	4	1	5	5	1	5	5	4	5	5	
8	5	5	5	3	3	3	4	5	4	5	5	5	4	4	5	4	4	4	5	5	5	3	3	3	4	5	4	5	5	5	4	4	5	4	4	4	
9	5	4	5	4	5	5	5	5	1	1	5	5	1	2	5	4	3	2	5	4	5	4	5	5	5	5	1	1	5	5	1	2	5	4	3	2	
10	5	4	5	3	2	1	5	2	3	3	3	3	4	2	3	1	3	5	5	4	5	3	2	1	5	2	3	3	3	3	4	2	3	1	3	5	
11	5	5	5	5	3	5	5	5	5	3	5	3	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	3	5	3	5	5	5	5	5	5	
12	5	4	5	4	5	1	5	5	1	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	4	5	4	5	1	5	5	1	4	5	4	5	4	5	5	5	5	
13	5	4	5	4	5	2	3	5	1	5	4	1	3	4	1	1	3	2	5	4	5	4	5	2	3	5	1	5	4	1	3	4	1	3	2	2	
14	2	5	4	5	2	1	5	3	1	3	4	2	1	5	1	1	4	3	2	5	4	5	2	1	5	3	1	3	4	2	1	5	1	1	4	3	
15	5	4	5	4	5	1	5	5	1	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	4	5	4	5	1	5	5	1	4	5	4	5	5	5	5	5	5	
16	5	4	4	4	1	1	1	1	1	4	1	1	3	1	1	1	1	4	5	4	4	4	1	1	1	1	1	4	1	1	3	1	1	1	1	4	
17	5	5	5	5	3	5	5	5	5	3	5	3	5	3	5	3	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	3	5	3	5	3	5	3	5	5	5
18	5	1	1	4	2	4	5	5	3	2	4	5	3	5	4	2	2	5	4	5	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	2	2	2	
19	5	4	5	4	5	1	5	5	1	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	1	1	5	1	5	4	1	3	4	1	5	4	
20	5	3	3	2	2	4	3	1	5	2	5	4	4	5	1	3	5	1	4	3	4	4	2	1	1	5	1	4	4	4	1	3	5	1	5	1	
21	5	4	4	4	1	1	1	1	1	4	1	1	3	1	1	1	1	4	5	4	4	4	1	1	1	1	1	4	1	1	3	1	1	1	1	4	
22	5	5	5	5	3	5	5	5	5	3	5	3	5	3	5	3	5	5	5	4	5	5	3	5	5	5	5	3	5	3	5	3	5	3	5	5	
23	5	4	2	3	4	4	1	3	2	4	3	4	1	5	1	3	2	3	5	4	2	3	4	4	1	3	2	4	3	4	1	5	1	3	2	3	
24	5	4	5	4	5	1	5	5	1	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	4	5	4	5	1	5	5	1	4	5	4	5	4	5	5	5	5	
25	5	4	5	4	4	2	2	5	1	3	3	1	2	4	4	3	2	4	4	5	4	4	2	2	2	5	1	3	3	3	1	2	4	4	3	2	
26	5	4	5	3	1	5	3	2	3	3	3	1	3	2	3	1	3	5	5	4	5	3	1	5	3	2	3	3	3	1	3	2	3	1	3	5	
27	5	5	5	5	1	5	1	5	5	3	5	3	5	3	5	3	5	5	5	5	5	5	1	5	1	5	5	3	5	3	5	3	5	3	5	5	
28	5	4	4	1	1	1	1	1	1	1	5	3	1	1	1	1	1	4	5	4	4	1	1	1	1	1	1	1	5	3	1	1	1	1	4		
29	5	4	5	4	5	1	5	5	1	4	5	4	5	4	5	5	5	5	4	4	4	5	1	5	5	1	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	
30	5	4	5	4	5	1	5	5	1	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	4	5	1	5	5	1	4	5	5	5	4	5	5	5	5	
31	5	4	5	4	5	1	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	5	4	5	1	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
32	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
33	5	4	5	4	5	5	5	5	1	3	3	3	1	2	4	4	3	2	5	4	5	4	5	5	5	1	3	3	3	1	2	4	4	3	2		
34	5	4	5	3	2	1	5	2	3	3	3	1	3	2	3	1	3	5	5	4	5	3	2	1	5	2	3	3	3	1	3	2	3	1	3	5	
35	5	5	5	5	3	5	5	5	5	3	5	3	5	3	5	3	5	5	4	5	5	5	3	5	5	5	5	3	5	3	5	3	5	3	5	5	
36	5	4	5	4	5	1	5	5	1	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	4	5	4	5	1	5	5	1	4	5	4	5	4	5	5	5	5	
37	5	5	5	5	3	5	5	5	5	3	5	3	5	3	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	3	5	3	5	3	5	5	5	5	5	
38	5	4	5	4	5	1	5	5	1	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	4	5	4	5	1	5	5	1	4	5	4	5	4	5	5	5	5	
39	5	4	5	4	5	2	3	5	1	5	4	1	3	4	1	1	3	2	5	4	5	4	5	2	3	5	1	5	4	1	3	4	1	3	2	2	
40	2	5	4	5	2	1	5	3	1	3	4	2	1	5	1	1	4	3	2	5	4	5	2	1	5	3	1	3	4	2	1	5	1	1	4	3	
41	5	4	5	3	5	5	5	5	1	3	3	3	1	2	4	4	3	2	5	4	5	3	5	5	5	5	1	3	3	3	1	2	4	4	3	2	
42	5	5	4	5	4	1	5	2	3	3	3	1	3	2	3	1	3	5	5	5	4	5	4	1	5	2	3	3	3	1	3	2	3	1	3	5	
43	5	5	4	4	5	5	5	5	5	3	5	3	5	3	5	3	5	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	3	5	3	5	3	5	3	5	5	
44	5	1	1	3	1	1	5	5	3	5	3	4	5	4	5	5	5	5	5	1	1	3	1	1	5	5	3	5	3	4	5	4	5	5	5	5	
45	5	3	3	5	3	2	3	4	5	3	5	4	3	4	1	1	3	2	5	3	5	3	2	3	4	5	3	5	4	3	4	1	1	3	2	2	
46	2	3	4	1	5	1	5	5	4	5	4	2	1	5	1	1	4	3	2	3	4	1	5	1	5	5	4	5	4	2	1	5	1	1	4	3	
47	5	5	4	5	4	1	5	5	4	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	1	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	
48	5	4	4	4	5	1	1	1	1	3	1	1	3	1	1	1	1	4	5	4	4	4	5	1	1	1	1	3	1	1	3	1	1	1	1	4	
49	5	5	5	5	3	5	5	5	3	5	3	3	5	3	5	3	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	3	5	3	5	3	5	3	5	5	5	
50	5	1	1	4	2	5	5	3	4	1	5	5	3	5	4	2	2	5	5	1	1	4	2	5	5	3	4	1	5	5	3	5	4	2	2	5	
51	5	5	5	4	1	3	3	3	4	3	2	3	1	4	2	1	4	5	5	5	4	1	3	3	3	4	3	3	2	3	1	4	2	1	4	4	
52	5	4	5	4	5	1	5	5	1	4	5	3	5	4	5	5	5	5	4	4	5	4	5	1	5	5	1	4	5	3	5	4	5	5	5	5	
53	5	4	4	4	1	1	1	1	1	4	1	1	3	1	1	1	1	4	5																		

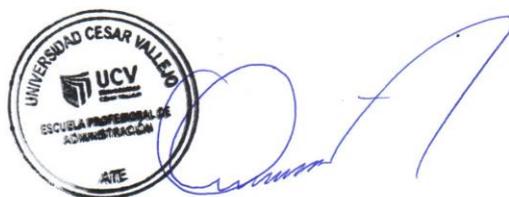
ANEXO 5: GRÁFICOS Y/O DATOS ADICIONALES

	ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD DE TESIS	Código : F06-PP-PR-02.02 Versión : 09 Fecha : 23-03-2018 Página : 1 de 1
---	--	---

Yo, Mg. Edgard Francisco Cervantes Ramón, docente de la Facultad Ciencias Empresariales y Escuela Profesional de Administración de la Universidad César Vallejo sede Ate, revisor de la tesis titulada: "La Motivación y el Compromiso Organizacional en los colaboradores de la empresa Cargas y Maniobras S.A.C., en Lurigancho Chosica 2018" de la estudiante ACOSTA CIRIACO ALINA MAGDALENA, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 26 % verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin.

El/la suscrito (a) analizó dicho reporte y concluyó que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

Ate, 16 de diciembre de 2019



Mg. Edgard Francisco Cervantes Ramón
DNI: 06614765

Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Responsable de SGC	Aprobó	Vicerrectorado de Investigación
---------	----------------------------	--------	--------------------	--------	---------------------------------



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

La motivación y el compromiso organizacional en los colaboradores de la Empresa Cargas y Manobras S.A.C., en Lurigancho Chosica 2018

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN

AUTORA:
Acsair Cárhuo Alina Magdalena

ASESOR:
Mg. Cervantes Ramón Edgardo Francisco

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:
Gestión De Organizaciones

LIMA - PERÚ
2018



Resumen de coincidencias

26 %

Se están viendo fuentes estándar

Ver fuentes en inglés (Beta)

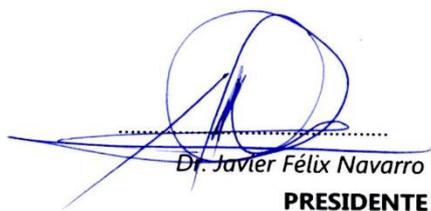
Coincidencias	
1	repositorio ucv edu pe 17 % Fuente de Internet
2	Entregado a Universida... 5 % Trabajo del estudiante
3	Entregado a Universida... 2 % Trabajo del estudiante
4	es.scribd.com 1 % Fuente de Internet
5	Entregado a Universida... <1 % Trabajo del estudiante
6	Entregado a Universida... <1 % Trabajo del estudiante
7	Entregado a Universida... <1 % Trabajo del estudiante
8	Entregado a Universida... <1 % Trabajo del estudiante
9	repositorio usll.edu.pe <1 % Fuente de Internet

 UCV UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO	ACTA DE APROBACIÓN DE LA TESIS	Código : F07-PP-PR-02.02
		Versión : 09
		Fecha : 23-03-2018
		Página : 1 de 1

El Jurado encargado de evaluar la tesis presentada por don (a) ACOSTA CIRIACO ALINA MAGDALENA cuyo título es: La Motivación y el Compromiso Organizacional en los colaboradores de la empresa Cargas y Maniobras S.A.C., en Lurigancho Chosica 2018.

Reunido en la fecha, escuchó la sustentación y la resolución de preguntas por el estudiante, otorgándole el calificativo de: 13 (número) TRECE (letras).

Lima, Ate 05 de diciembre del 2018



 Dr. Javier Félix Navarro Tapia
PRESIDENTE



 Mg. Alfredo Alonso López
SECRETARIO



 Mg. Edgard Francisco Cervantes Ramón
VOCAL

Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Responsable del SGC	Aprobó	Vicerrectorado de Investigación
---------	----------------------------	--------	---------------------	--------	---------------------------------

 UCV UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO	AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE TESIS EN REPOSITORIO INSTITUCIONAL UCV	Código : F08-PP-PR-02.02
		Versión : 09
		Fecha : 23-03-2018
		Página : 1 de 1

Yo Acosta Ciriaco Alina Magdalena identificado con DNI N.º 74741891, egresado de la Escuela Profesional de Administración de la Universidad César Vallejo, autorizo (x), No autorizo () la divulgación y comunicación pública de mi trabajo de investigación titulado "La Motivación y el Compromiso Organizacional en los colaboradores de la empresa Cargas y Maniobras S.A.C., en Lurigancho Chosica 2018"; en el Repositorio Institucional de la UCV (<http://repositorio.ucv.edu.pe/>), según lo estipulado en el Decreto Legislativo 822, Ley sobre Derechos de Autor, Art. 23 y Art. 33

Fundamentación en caso de no autorización:

.....

.....

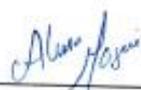
.....

.....

.....

.....

.....



FIRMA

DNI: 74741891

FECHA: 05 de diciembre del 2018

Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Responsable de SGC	Aprobó	Vicerrectorado de Investigación
---------	----------------------------	--------	--------------------	--------	---------------------------------



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

CONSTE POR EL PRESENTE EL VISTO BUENO QUE OTORGA EL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN DE:

Escuela Profesional de Administración

A LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN QUE PRESENTA:

Acosta Ciriaco, Alina Maaddalena

TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:

LA MOTIVACIÓN Y EL COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN LOS COLABORADORES DE LA EMPRESA CARGAS Y MANIOBRAS S.A.C., EN LURIGANCHO CHOSICA 2018

PARA OBTENER EL TÍTULO DE:

Licenciada en Administración

SUSTENTADO EN FECHA: 05, de diciembre de 2018

NOTA O MENCIÓN: 13 *trabaja*

Mg. Edgard Francisco Cervantes Ramón
DNI 06614765

