



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA**

Compromiso organizacional y motivación laboral de los
trabajadores de una empresa de Telecable de PIURA

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
Licenciada en Psicología

AUTORAS:

Bayona Sernaque, Martha Linda Marylyn (orcid.org/0000-0002-4700-6288)
Eche Panta, Elizabeth (orcid.org/0000-0001-9975-5806)

ASESOR:

Dr. Borrego Rosas, Carlos Esteban (orcid.org/0000-0001-6168-300X)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Desarrollo Organizacional

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Promoción de la salud, nutrición y salud alimentaria

PIURA - PERÚ

2022

Dedicatoria

Dedicamos el presente trabajo a nuestro Padre Creador, por darnos la vida y el impulso para seguir adelante.

Además, hacemos mención a nuestros familiares que nos han impulsado con sus consejos y ejemplos para ser mejores profesionales y buenas personas.

Agradecimiento

De la misma manera gracias a nuestros padres por ser los principales maestros en el trayecto de nuestra vida, por confiar en nuestra capacidad y habilidad de que puedo llegar hacia los objetivos y por siempre estar con su afecto durante este proceso.

También agradecer a mi casa de estudios por la formación académica, a nuestros docentes como buenos guías por el sendero del estudio y en especial un agradecimiento y respeto a nuestro asesor por la paciencia y la constancia de poder prepararnos para ser profesionales licenciadas en psicología.

Índice de contenidos

Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de gráficos y figuras	v
Resumen	vi
Abstract	vii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO.....	6
III. METODOLOGÍA.....	14
3.1. Tipo y diseño de investigación.....	14
3.2 Variables y operacionalización	16
3.3 Población, muestra y muestreo	17
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	19
3.5 Procedimientos	22
3.6 Método de análisis de datos.....	22
3.7 Aspectos éticos	24
IV. RESULTADOS	25
V. DISCUSIÓN.....	31
VI. CONCLUSIONES.....	39
• En.....	
VII. RECOMENDACIONES	40
REFERENCIAS	41
ANEXOS	46

Índice de tablas

Tabla 1		
Compromiso organizacional según dimensiones de los colaboradores de una empresa de Telecable de Piura		pag 24
Tabla 2		
Motivación laboral según dimensiones de una empresa de Telecable de Piura		pag 25
Tabla 3		
Correlación de la variable compromiso organizacional y motivación laboral		pag 26
Tabla 4		
Correlación de la dimensión afectivo y motivación laboral		pag 27
Tabla 5		
Correlación de la dimensión continuidad y motivación laboral		pag 28
Tabla 6		
Correlación de la dimensión normativo y motivación laboral		pag 29

Resumen

La presente investigación tuvo como objetivo general determinar la relación entre el compromiso organizacional y la motivación laboral de los colaboradores de una empresa de Telecable de Piura. Usando una metodología de tipo básica, descriptiva correlacional con diseño no experimental y de corte transversal apoyándose en una muestra de 108 colaboradores. Cuyos resultados son: compromiso organizacional fue de nivel eficiente (dimensiones: afectivo 98%, continuidad 69%, normativa 81%). Motivación laboral fue de nivel alto (dimensiones: logro 63%, afiliación 49%). La variable compromiso organizacional y la variable motivación laboral tienen una correlación positiva moderada. La dimensión afectiva y la variable motivación laboral tienen una correlación positiva moderada. La dimensión continuidad y la variable motivación laboral tienen una correlación positiva débil. La dimensión normativa y la variable motivación laboral tienen una correlación positiva débil. Recomendaciones: Implementación de talleres basado al compromiso organizacional con perspectiva de mejora promovida mantener la respuesta eficiente en la empresa y que se haga incidencia en capacidad socioemocional, para las estrategias que tiene a cargo la empresa las orienten la potencialización de los colaboradores y lograr sus niveles desarrollados.

Palabras clave: compromiso organizacional y motivación en el trabajo

Abstract

The general objective of this research was to determine the relationship between organizational commitment and motivation in the work of employees of a Telecable company in Piura. Using a basic, descriptive correlational methodology with a non-experimental and cross-sectional design based on a sample of 108 collaborators. Whose results are: organizational commitment was of an efficient level (dimensions: affective 98%, continuity 69%, normative 81%). Motivation at work was high (dimensions: achievement 63%, affiliation 49%). The organizational commitment variable and the work motivation variable have a moderate positive correlation. The affective dimension and the work motivation variable have a moderate positive correlation. The continuity dimension and the work motivation variable have a weak positive correlation. The normative dimension and the work motivation variable have a weak positive correlation. Recommendations: Implementation of workshops based on the commitment at the organization level with a perspective of improvement promoted to maintain the efficient response in the company and that impact be made on socio-emotional capacity, for the strategies that the company is in charge of guiding the empowerment of the collaborators and achieve their developed levels

keywords: organizational commitment and motivation at work

I. INTRODUCCIÓN

Hoy en día nos encontramos en un mundo tan competitivo y con los grandes avances tecnológicos que hacen que nuestra vida tengamos más acceso a plataforma para resolvernos la vida cotidiana, jugando un rol importante el empeño de las empresas y la misión de las mismas por considerar el talento humano en los colaboradores autorrealizados, considerando a organizaciones relevantes para hacer que las empresas crezcan de manera oportuna sobre el compromiso organizacional y la gran motivación de lo colaboradores es decir que tengan una motivación laboral, que son las variables presentadas en esta indagación y que buscaremos su relación para saber su grado de significancia.

La primera variable de este proyecto llamado compromiso organizacional definido como la gran dedicación de los trabajadores en las acciones de la empresa y la manera de querer seguir siendo parte tomando como referencia las emociones y disposiciones morales (American Psychological Association [APA], 2010 a). Haciendo referencia sobre el grado de responsabilidad siendo elevado a grandes escalas aprovechando la estrategia líder. Por ende, a pesar de las diversas respuestas del compromiso con los trabajadores de instituciones estatales o con las privadas hacen que ellos mismo muestren un gran compromiso según norma en una medida superior (Orgambídez & Almeida, 2018).

Cabe mencionar que el compromiso puede entenderse como el nivel de responsabilidad que tiene un colaborador con las metas institucionales de su organización, haciendo una relación entre el colaborador esté sea más responsable entonces la empresa logra sus fines institucionales y hasta lograr la capacidad de ir más allá y poder superarlas. Es entonces la relación donde el trabajador necesita de la empresa y la empresa necesita del empeño de este trabajador.

Sobre ese sentido, las empresas conocen determinantes psicosociales de los mismos trabajadores que poseen, asumiéndolos con mayor interés e importancia para promover el compromiso de los mismos con la empresa y que esté motivados en el cumplimiento de los objetivos institucionales para que tengan como finalidad el crecimiento de la misma empresa y por ende su desarrollo y sostenibilidad.

Para citar indagaciones a nivel mundial los más representativos como México con un resultado de 80% de trabajadores muy comprometidos a los cuales

se les atribuye lealtad como gran logro por parte de ellos. Otro resultado similar como el de Venezuela con el 61% al 75% de los trabajadores comprometidos a nivel organizacional. Asimismo, se encontró en Estados Unidos el incremento hasta más de 34% de trabajadores comprometidos con las empresas y el mejoramiento del 21% de rentabilidad empresarial. Entonces cuando los colaboradores no se sienten comprometidos con su quehacer laboral podría costarle a la empresa la pérdida de 550 mil millones de dólares en las empresas norteamericanas (Beheshti, 2019)

En nuestro país se encuentra una realidad totalmente diferente a la de America del Norte, por el 87% de trabajadores carentes de compromiso en su quehacer laboral, mientras un 49% de colaboradores de alta gerencia hace referencia que deben mejorar sus habilidades para sus trabajadores y ofrecerles mejores coberturas de salud y por ende de seguridad (Gestión, 2018)

Por otra parte, las investigaciones actuales de muestran que la motivación laboral es uno de los ejes principales en las empresas, dadas las circunstancias de la pandemia por Covid – 19, se ha generado cambios importantes en el trabajo, en ese sentido tener trabajadores motivados conlleva hoy en día a las organizaciones a desarrollar una serie de transformaciones laborales y en la que se debe tener en cuenta la motivación para lograr compromisos por parte de los colaboradores en la organización más estables.

Se hace referencia que en el país norteamericano el 18% de los colaboradores no se contentan con su quehacer laboral y manifiestan que en esas condiciones el 66% desea cambiar de trabajo. Lo que permite comprobar que en partes de los EEUU la motivación laboral no es la ideal, siendo la frecuencia de cada 10 colaboradores dos han indicado estar insatisfechos con su actual trabajo (Gaille, 2017; Comaford, 2018). Badillo (2021) manifiesta que en Latinoamérica hay problemas como la motivación y el compromiso organizacional, se requiere que las empresas fortalezcan la parte intrínseca, así como la extrínseca para aumentar los niveles de compromiso, en lo que corresponde a la percepción de ayuda en el quehacer laboral y forma parte del desempeño y responsabilidad del colaborador para consolidar un proceso de identificación con la organización en la que el individuo se siente respaldado por esta esta.

En el caso de Ecuador, Chóez y Vélez (2021), señalan que la empresa debe poner mucha atención a la motivación en el trabajo dado que genera un gran impacto en el compromiso con la organización, por lo tanto, es necesario promoverla como herramienta clave para lograr el éxito. Salazar e Izquierdo (2018) en Quito, encontró los resultados sobre la responsabilidad organizacional (69,91%) en los trabajadores generado por incumplimientos normativos en el tema de contratación de personal. En cuanto a México, se resalta que más del 80% de los trabajadores señalan estar comprometidos con su trabajo, atribuyendo que son motivados constantemente (Montenegro, 2016). Tasayco (2017) manifiesta que la responsabilidad es convertida en un determinante que apoya la disminución del cambio y mejora de los procesos cuando el trabajador muestra una gran actitud positiva para su institución, por ende la responsabilidad refiere la satisfacción en el quehacer laboral y la indagación logró dar evidencias de las indicaciones de los trabajadores responsables y comprometidos logrando grandes niveles de buen desempeño y mayor productividad en el trabajo, además de los bajos índices de ausencia.

En el Perú, los problemas se centran en la motivación hacia el trabajo lo cual repercute en los determinantes de las responsabilidades organizacionales, las diferentes investigaciones revisadas dan cuenta de ello Vega (2018) en Lima, la mayor parte de trabajadores muestran un nivel promedio de compromiso (52,3%), siendo el compromiso normativo mejor evaluado y el afectivo el menos considerado, coincidiendo con Larico (2017) en donde el 46,34% de los colaboradores igualmente señalan un compromiso medio. En cuanto a la motivación Chirinos (2019) en Huacho, reporta niveles bajo de motivación en mas de la mitad de los trabajadores (64%).

Por su parte Pacheco (2017) reporta que el 57% de los trabajadores muestran escalas promedio de motivación laboral, así como niveles promedios de compromiso con la organización (43%).

En Piura, Riofrio (2020) destaca el fortalecimiento del nivel desarrollado por el entusiasmo laboral y el grado de responsabilidad a nivel de la organización, siendo que el 77% de los colaboradores muestran bajos determinantes de motivación siendo bajo el compromiso. Como podemos evidenciar la mayor parte de estudios en el Perú reflejan la problemática en las dos variables. En función a la

importancia de realizar este tipo de indagación que nos permitirá conocer la realidad en la empresa de Piura hacia la percepción de los colaboradores y el rendimiento – empeño que le ponen al cumplimiento de sus actividades cotidianas laborales, se formula la siguiente interrogante de investigación: ¿Cuál la relación entre el compromiso organizacional y la motivación laboral de los colaboradores de una empresa de Telecable de Piura?

La conveniencia de realizar este tipo de investigación es para indagar sobre los resultados en los colaboradores de una empresa en la región Piura, ya que son pocas las empresas de Telecable en esta jurisdicción y el valor práctico se refiere a la importancia que se tendrá para servir de piloto a empresas similares que puedan mejorar las variables en estudio y consideren al trabajador como integrante muy valeroso en su organización que contribuye con la sostenibilidad y el cumplimiento de los objetivos laborales. Esta indagación se explica sobre la situación actual que viven las empresas a partir del Covid – 19, por lo que es fundamental conocer los resultados sobre la asociación entre las dos variables en la población en estudio, dado que los datos obtenidos hasta la actualidad no han sido explorados en una empresa ni en contexto local, con ello se aporta a nuevas evidencias la disposición de las variables en mención. Se conocerá los resultados que muestren el desempeño que presentan los colaboradores y que puede ser tomado como ejemplo para ser puesto en marcha en empresas similares a nivel local.

A nivel teórico este proyecto se basa en indagar a los investigadores filosóficos y epistemológicos científico, descubrir los supuestos ontológicos; los cuales las investigadoras deben conocer como parte de la edición científica y tenerlos en cuenta con la finalidad de mantener la coherencia y consistencia evitando posiciones eclécticas como los investigadores positivistas, neopositivistas, lógico- dialécticos en concepciones teóricas.

La justificación social refiere que mientras se cumplan el compromiso laboral en los colaboradores y estén motivados trabajando tendremos ciudadanos felices en las horas laborales, menos estrés, atención de calidad hacia los servicios ofrecidos, menos colaboradores enfermos, mayor productividad y la organización tendrá más rentabilidad.

El estudio se plantea el siguiente objetivo general: Determinar la relación

entre el compromiso organizacional y la motivación laboral de los colaboradores de una empresa de Telecable de Piura. Y como propósitos específicos: Identificar el nivel de compromiso organizacional de los colaboradores de una empresa de Telecable de Piura. Describir el nivel de motivación laboral de los colaboradores de una empresa de Telecable de Piura.

Determinar la correlación de la dimensión afectivo y la motivación laboral de los colaboradores de una empresa de Telecable de Piura. Determinar la correlación de la dimensión continuidad y la motivación laboral de los colaboradores de una empresa de Telecable de Piura. Determinar la correlación de la dimensión normativo y la motivación laboral de los colaboradores de una empresa de Telecable de Piura

En cuanto a la hipótesis general que se pretende demostrar: Existe relación significativa del compromiso organizacional y la motivación laboral de los colaboradores de una empresa de Telecable de Piura. Y como hipótesis específicas: Existe relación entre la dimensión afectivo y la motivación laboral de los colaboradores de una empresa de Telecable de Piura. Existe relación entre la dimensión continuidad y la motivación laboral de los colaboradores de una empresa de Telecable de Piura. Existe relación entre la dimensión normativo y la motivación laboral de los colaboradores de una empresa de Telecable de Piura

II. MARCO TEÓRICO

Como parte del proyecto se indagó para dar a conocer las principales investigaciones encontradas y que se asocian con la investigación en ejecución a nivel internacional:

Yantú (2018) desarrolló el tema referido al clima en las organizaciones y la motivación laboral en una empresa de finanzas en la jurisdicción de Gorontalo apoyándose en una muestra de 86 colaboradores. Usando una metodología de tipo correlacional, además de ser descriptiva con corte transversal, llegando al resultado de negar la hipótesis alterna encontrada y aceptó la hipótesis nula mencionando la no existencia de influencia sobre el clima en la organización y la motivación que tienen los colaboradores en esa empresa

Ramis, Toregrossa, Soriano y Cruz (2019), en su publicación que realizaron usando una metodología de tipo causal con la finalidad de lograr la evaluación de la percepción de los arbitro en el escenario organizacional favorable en el compromiso y la motivación como estrategia de relación, apoyándose en una muestra de 385 estudiados en la ciudad de Cataluña y pudieron utilizar los instrumentos: "Perceived Organizational Support" (POS, Neves y Eisenberger, 2014), del "Cuestionario de Regulación Conductual en el Deporte" (BRSQ, Lonsdale, Hodge, y Rose, 2008). Llegando a los siguientes resultados sobre la determinación de la influencia en un agradable entorno favoreciendo la motivación grupal y la responsabilidad del arbitraje. Teniendo como conclusión que la motivación y la responsabilidad en el quehacer son íntimamente influenciados laboralmente, lo que significa que el clima del trabajo favorece diversos niveles motivacionales de responsabilidad.

Luna y Lara (2020) presentaron su investigación sobre "la gestión del Talento", afectivo en la organización, compromiso y desenvolvimiento del favor en la entidad local gubernamental Este estudio analiza el impacto de TM en el rendimiento del servicio (SP) y la mediación papel del compromiso organizacional afectivo (COA). Analizamos una muestra de 104 gobiernos locales, siendo un estudio transversal. Los resultados encontrados evidenciaron una gran responsabilidad tanto a nivel general como a nivel específico de las responsabilidades con los colaboradores académicos. La conclusión a la que se llegó es que las instituciones estatales utilizan las estrategias de la gestión

talentosa para poder lograr un trabajo intenso en la responsabilidad afectiva de los colaboradores y con ello conseguir una mayor productividad.

Afshari (2020) en su publicación indagó los factores contribuyentes sobre el desarrollo del compromiso a nivel de organización con la consideración diversa a nivel cultural entre los colaboradores, considerando los efectos de los procesos de la motivación y los procesos de liderazgo. Los datos se basan en la obtención de entidades congruentes en dos contextos diferentes: el primero es Australia e Iran. Los resultados mostraron que las motivaciones a nivel intrínseca son esenciales para el desarrollo de la responsabilidad en la organización deseada. Encontrándose que la forma de motivación es un determinante medio de variación en el compromiso de los colaboradores en los dos contextos diferentes.

Según los reportes nacionales:

Franco (2018) en su publicación sobre la motivación en el trabajo y el compromiso a nivel de la organización de los colaboradores de la Empresa industrial en Ancon, tuvo como ida principal la determinación del nivel de dependencia sobre ambas variables y también sobre sus dimensiones, apoyándose en una muestra de 198 colaboradores y poder tener la evaluación de la motivación en el trabajo utilizando “La Escala de motivación laboral” y para lograr la medición sobre el compromiso a nivel de organización se utilizó “el cuestionario de compromiso organizacional de Meyer y Allen”. Los resultados de este estudio mencionaron el nivel de dependencia de manera significativa entre ambas variables. Sobre la primera dimensión denominada desmotivación se encontró un nivel de dependencia inverso y débil considerándose estadísticamente significativo

Casaverde (2019) en su publicación a cerca de la motivación en el trabajo y el compromiso a nivel de la organización en los trabajadores de empresas de telecomunicaciones de Lima, se planteó como propósito la determinación de la relación entre las variables en estudio. El investigador trabajó un estudio con un diseño de tipología no experimental, además de ser descriptivo y de diseño correlacional, apoyándose en una muestra de 203 colaboradores, de edades entre 18 a 50 años de edad, las herramientas que han sido validados y con niveles de confiabilidad aceptados. Sus resultados demuestran que entre las variables poseen una relación significativa, positiva, por otro lado, la variable denominada

motivación y las dimensiones que la componen al compromiso del trabajo consideran un nivel de dependencia recíproco para que se mantenga a un nivel bajo que compete entre sí de forma positiva

Silva (2019) desarrolló el estudio denominado: “Clima organizacional y motivación laboral de las Áreas de Operaciones y Créditos de una Caja Municipal Sede Chiclayo”, donde logró la determinación del nivel de dependencia de ambas variables, estudio fue desarrollado desde el enfoque de tipología cuantitativa, con un nivel correlacional además es descriptivo donde no se realizó manipulación de variables, se trabajó con 399 colaboradores a los cuales se les aplicó la “Escala de Motivación Laboral” ejecutada por el investigador Gagné et al. (2014). Dentro de sus hallazgos mostró que existe relación baja entre las variables, demostrando que la variabilidad del clima organizacional no afecta de manera importante a la motivación laboral.

Sánchez, (2020) presentó el estudio en Chiclayo sobre la responsabilidad a nivel de la organización y la motivación en el trabajo de los colaboradores de una empresa de materia prima, planteándose como meta establecer el nivel de dependencia entre las variables mencionadas. El autor utiliza un nivel básico, enfoque cuantitativo, de diseño transversal, comparativo y correlacional, ha trabajado con un total de 82 colaboradores a los cuales les aplicó la “escala de Compromiso Organizacional de Mayer y Allen” con la validación del investigador Figueroa (2016) y “la escala de Motivación Laboral de Steers y Braunstein” con la validación del investigador Ventura (2018). Hallazgos: se considera un nivel de dependencia sobre la variable compromiso de la organización predominante alto y sobre la motivación del trabajo predominante del nivel medio con un nivel de dependencia entre el compromiso de la organización con la motivación del trabajo resultando positiva pero débil. En la consideración de las dimensiones la motivación fue también débil respecto a la dimensión denominada afectiva y la necesidad de logro estuvo por continuidad

Pérez (2021) elaboró una indagación respecto a la motivación del trabajo y el compromiso de la organización en los colaboradores de la Municipalidad de Chiclayo teniendo como idea principal el nivel de dependencia de ambas variables apoyándose en una muestra de 155 colaboradores. Se utilizó una metodología de tipología descriptiva además de ser no experimental y de corte transversal.

Utilizó como instrumento de medición “Escala de compromiso laboral de John P. Meyer y Natalie J. Allen”, con aceptación y validación por Aguilar & Borrego (2016). Llegando a resultados como el 83.2% de los colaboradores tienen un nivel medio de motivación y un nivel medio de compromiso con el trabajo considerándose en el 65.8%. por tanto, se tiene un nivel de dependencia directo según las dimensiones de continuidad además de la dimensión de afectiva y normativa del mismo compromiso laboral.

A nivel regional se encontraron los siguientes estudios:

Córdova (2019), en su indagación que tuvo como propósito la determinación del nivel de dependencia de la motivación en el trabajo y el compromiso a nivel de la organización en los colaboradores, apoyándose en una muestra de 22 colaboradores de la empresa Ceticos de Paita. Utilizando como instrumento: “Escala de Motivación Laboral de McClelland y la Escala de Compromiso Organizacional de Meyer y Allen”. Llegando a los resultados como el nivel de dependencia es alto y positivo entre las variables estudiadas. Se llegó a la conclusión de potencializar o disminuir la gestión del talento en la organización

Sobre las bases teóricas de esta indagación se comienza primero por la variable de compromiso a nivel de la organización según Fernandez (2017) hizo referencia las primeras investigaciones apoyándose en la sociología proveniente de los años sesenta en pleno siglo XX y después de ello logró extenderse a diversas facultades que usan las empresas y las administradas para tomar relevancia en el impacto de las mismas organizaciones.

Las primeras indagaciones buscaban conocer la rotación de los colaboradores en las empresas para medir el nivel de desempeño además del desempeño y la eficacia que se relacionaban con la motivación en el trabajo (Fernández, 2017), es por ello que con los resultados y las ventajas que presentaba cada resultado se expandieron para denotar diferentes hallazgos mencionados por autores como Gallardo y Traidó (2007), además nos dan a conocer los primeros escenarios del compromiso a nivel de la organización considerándose como una entidad con múltiples dimensiones. es por ello que los modelos son multidimensionales según lo reportado por investigadores como O'Reilly y Chatman validando los estudios encontrados por los investigadores de

Allen y Meyer (Fernández, 2017).

Sobre la teoría de la responsabilidad o compromiso a nivel de la organización, existieron investigaciones realizadas por los autores como Mowday, Porter y Steers, Meyer y Allen (1991) detallando revisiones fundamentadas por resultados de los investigadores como Mowday, Porter y Steers (1982), consolidan una posición constructora sobre el compromiso a nivel de la organización implicando enfoques y diversas tipologías en la aplicación de la participación organizada, quien planteó de esa manera el investigador Etzioni (1961), detallando el compromiso que abarque la dimensión moral y alienante.

La responsabilidad o compromiso a nivel moral hace referencia que el colaborador realiza tu labor y siente que es su necesidad de hacerlo por ser digno integrante de esa organización para responsabilizarse de la empresa y pueda tener el éxito sin dar prioridad a comentarios negativos que puedan tener ni sentirse ofendido(Fernández, 2017).

La responsabilidad calculadora como colaborador que posee una conducta de compromiso persuasiva que lo hace para tener una posible recompensa o reconocimiento o lograr algún cambio para su entorno laboral refiriendo su propio esfuerzo como influencia para la ayuda de el hacia la empresa y viceversa(Fernández, 2017).

El compromiso o responsabilidad alienante cuando el colaborador no contribuye a la empresa y se siente que debe salir para renunciar y no regresar, considerando no tener ningún apego ni consideración. Al contrario siente una percepción muy negativa del lugar laboral causando enojo, frustración y pensamientos negativos intensos llegando a pensar que la empresa no cambiara ni mejorara(Larico, 2017).

La consideración social a nivel del compromiso en la organización según Kanter (1968) según la teoría del accionar socialista correspondiente a las indagaciones realizadas gracias a Parsons y Shils en 1962, hace referencia a los niveles del compromiso relacionados a la personalidad y el nivel de dependencia del sistema social establecido con los tres factores del compromiso y responsabilidad en base a la cognición orientadora, logrando significados emocionales y evaluativos continuos, con las consideraciones de cohesión y las responsabilidades de control.

El modelo del factor Escalante de la responsabilidad comprometida indagada según Staw (1977) hace referencia a la consolidación de la explicación sobre el trabajador para la rectificación de posibles pérdidas en la realización de la labor racionalizada, sus accionar y además las puede defender del nivel psicológico para la autojustificación ya sea interna o externa.

En lo que corresponde a las líneas teóricas sobre la motivación a nivel del trabajo autores como Velasco, Bautista, Sánchez y Cruz (2011) dan a conocer sobre la motivación en el trabajo como definición surgida en el año 1700 que explicó las acciones de artesanos con baja producción y poco interés desde la consideración de la motivación en el quehacer laboral. Después de 1920 apareció los compromisos del “Tratado de Versalles” que se preocupa por los beneficios de los colaboradores respecto a las condiciones en las que se labora y la promoción de empleos que sean cada vez más productivos y que se presten para el mejoramiento del nivel de vida del colaborador.

Surge entonces que la motivación a nivel laboral se propone como una estrategia solucionable en los inconvenientes de las empresas con desentendimientos y desmotivadas por parte de sus colaboradores desinteresados y la presencia de los conflictos que se desarrollaban de manera interna imposibilitando el crecimiento de los colaboradores y de las mismas empresas. (Velasco et al,2018).

Pasado los años setenta y en pleno siglo XX se buscó la necesidad de poder buscar las investigaciones de tipología descriptiva comenzando con la problemática, y pudieron darse cuenta que existió un 68% insatisfechos con el lugar de su trabajo justificando su poco interés y escasa productividad de las organizaciones.

Eso influyó a que el año 1982 las cosas comiencen a cambiar y el 83% de los colaboradores se sientan contentos y satisfechos en su quehacer laboral. Estos resultados ayudaron a solucionar muchos problemas y mejorar las actitudes laborales (Velasco et al., 2011).

Respecto a los tres factores imprescindibles en la historia de la motivación se encuentra la energía y el dinamismo del ser humano que frente a la percepción del estímulo reaccione con una respuesta de manera concreta. Estos factores son articulados y solicitados en las diferentes series de estímulos con la finalidad de

producir esa conducta significando una respuesta(Larico,2017).

Considerando las motivaciones sociales como fisiológicas se relacionan gracias al desarrollo entre si según Coromoto (2013) haciendo referencia a motivarse en la labor como deseo de esfuerzo por lograr los objetivos y metas de las empresas donde se trabaja consiguiendo objetivos comunes y grupales. Por tal motivo entender la motivación en el quehacer laboral ayuda a permitir y aclarar las razones de energía y esfuerzo de los colaboradores considerando sus conductas y predisposición a la organización.

La teoría de la motivación desde el nivel laboral se toma como poder entenderlas por las teorías encontradas planteadas en la examinación de las mismas y planteando de diferentes maneras estudios de motivación a nivel del trabajo respondiendo de manera similar a las estudiadas por Hackman y Oldham; “teoría de las expectativas de Porter y Lawler”; y la “teoría de la valencia, expectativa e instrumentalidad y teoría bifactorial de la motivación en el quehacer laboral” (APA, 2010a; VanderBoss, 2015).

Respecto a la investigación de la teoría creada por Valencia se convierte en la medición de la expectativa y de los instrumentos. Apoyándola Vroom (1964) Sobre el quehacer laboral que depende del grupo de las variables en estudio explicando la labor dependiente en el esfuerzo expectante (APA, 2010a)

Se considera a la expectativa una forma de estimación del ser humano en la posibilidad del esfuerzo que se relaciona con el quehacer laboral según el nivel de desempeño. Consiguiendo la estimación del individuo en la posibilidad del desempeño abarcando tareas que conduzcan a dimensiones laborales (Tasayco , 2017).

Sobre la teoría investigada por Porter y Lawler, se fundamenta en las teorías de las expectativas originadas en un primer momento por Vroom, que busca indagar las formas y procesos de los pensamientos de las personas para poder elegir decisiones y los que se repercute. De esta manera justificaron el accionar del trabajador por partes de las dimensiones como habilidad, percepción y el rendimiento del rol en el trabajo (Porter & Lawler, 1968; Hitt, Black & Porter, 2012). Detallando a la habilidad como la capacidad humana de efectuar una acción concreta incluyente en el intelecto, habilidades y rasgos que manifiesta la personalidad permisiva con la finalidad de poder tener una estabilidad humana y

motivar a los cambios sean frecuentes. Sobre la percepción lo compone la actitud de un colaborador para llevar consigo el desarrollo de una tarea con mayor esfuerzo haciéndose sincrónico en las posibles recompensas si cumple con el quehacer encomendado. Por ende, investigadores como Hitt, Black y Porter (2012) hacen referencia a las expectativas que podrían ser utilizadas en la influencia de la potencialidad del quehacer laboral del colaborador, el poder reforzar la idea para obtener la recompensa predispuesta por la organización, ordenar los mayores esfuerzos y poder asegurar las recompensas encontradas bajo control del colaborador y para ello deben ser congruentes con la realidad del colaborador. La última es el rendimiento cuando hace incidencia en un colaborador en el logro de una tarea especial o específica. De esta manera se esfuerza el poder culminar con el quehacer laboral y que les contribuya a sus necesidades. El primero es intrínseco ya que le genera sentimientos de manera positiva y el segundo es extrínseco para dar un aumento al salario.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

Tipo de investigación

Esta indagación caracterizada por ser de tipología básica

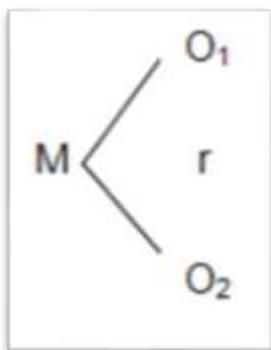
Además, es descriptiva correlacional, que utilizó un enfoque al planteamiento del problema de la investigación delimitando con interrogantes a la investigación enfocándose en interrogaciones específicas determinadas en un enfoque de base cuantitativa (Hernández, Fernández et al, 2018).

Cabe mencionar que los datos descritos serán medibles y fueron analizados sin ser afectado por ninguna de las investigadoras (Hernández et al., 2010).

Diseño de investigación

Este proyecto no podrá manipular ninguna variable por eso se considera de diseño que no es experimental y de un corte transversal, ya que se toma en un solo momento y tiempo determinado y delimitado por las investigadoras (Hernández et al., 2010).

En este proyecto se tendrá un diseño correlacional con la intención de medir el nivel de dependencia de las variables estudiadas y el grado de significancia (Hernández-Sampieri y Mendoza 2018).



Donde:

- M : Muestra

- O1 : Variable: Compromiso organizacional
- O2 : Variable: Motivación laboral
- r : Relación entre las dos variables

3.2 Variables y operacionalización

Variable 1: Compromiso organizacional

Definición conceptual

Lo define los investigadores como Meyer y Allen (1991), haciendo énfasis en la responsabilidad o compromiso a nivel de la organización influyendo un proceso psicológico que mide el nivel de dependencia de la persona y la empresa donde trabaja sobre la presentación de consecuencias y efectos sobre la firme decisión de poder continuar trabajando o de abandonar la empresa por una experiencia laboral nueva

Definición operacional

Como posible respuesta psicológica en el nivel de dependencia de la persona y la empresa donde trabaja

Dimensiones

Se consideran las siguientes dimensiones: “compromiso afectivo” (Items:1,2,3,4,5,6), “compromiso de continuidad” (Items 7,8,9,10,11,12) y “compromiso normativo” (13,14,15,16,17,18)

Escala de medición

La medición será ordinal, se aplicarán 18 ítems del tipo escala Likert.

Variable 2: Motivación laboral

Definición conceptual

Para los investigadores como Deci y Ryan (2008), definen a la motivación como la capacidad humana consciente de su gran potencial para el desarrollo de metas y objetivos en una institución

Definición operacional

Fortaleza humana para esforzarse por el logro de objetivos y potencializar sus logros y metas

Dimensiones

Se consideran tres dimensiones, la primera como necesidad de conseguir un logro que involucra responsabilidad propia y asumir riesgos en los objetivos. La segunda comprende la necesidad de poder para ayudar a los demás y muy activos en la toma de decisiones. Y la tercera sobre la necesidad de afiliación para las conservaciones de amistades, interacciones y creación de climas favorables a los colaboradores

Escala de medición

Es de tipo ordinal según la escala de medición en un test de 15 items.

3.3 Población, muestra y muestreo

Población

Para este estudio abarca una cantidad poblacional reflejados en los colaboradores de la empresa Tele Cable, Piura durante el periodo 2022, la cual estará constituida por 150 colaboradores.

Según las investigaciones realizadas por Hernández, Fernández y Baptista (2014) Definen al componente del universo como aquel que agrupa a personas con características comunes, por ende, se busca investigar el nivel de dependencia de las variables en mención presente en los colaboradores a nivel de operario y a nivel administrativo correspondientes a la empresa Telecable en Piura con edades oscilantes de 20 a 55 años, se tendrá en cuenta que los trabajadores desarrollen todos los instrumentos para ser validado

.

Muestra

Fernández, Hernandez y Baptista (2014) describen la cantidad muestral como un pequeño grupo de la totalidad poblacional. La muestra se define como la parte de un todo poblacional. Según la fórmula de población finita, la muestra es de 108 colaboradores de la empresa Tele Cable, Piura. Para este proyecto se cuenta con la colaboración de los involucrados se han tenido presente los criterios incluyentes detallados en:

- Colaboradores de ambos sexos con antigüedad mínima de un año en la empresa Tele Cable
- Colaboradores que hayan firmado el consentimiento informado.
- Colaboradores sin problemas mentales

Asimismo, los criterios de exclusión se detallan de la siguiente manera:

- Colaboradores de ambos sexos sin antigüedad mínima de un año en la empresa Tele Cable
- Colaboradores que no hayan firmado el consentimiento informado.
- Colaboradores con problemas mentales

Muestreo

El presente estudio es probabilístico, con criterios de conocimiento y de accesibilidad para reunir a los participantes en la aplicación de instrumentos de recojo de datos (Aquino, 2020). Lo que corresponde a este proyecto se realizará de forma probabilística con tipología aleatoria simple. Mencionando que todas las personas que conforman la población pueden tener la misma posibilidad de poder ser escogidos para convertirse en la muestra deseada. Por tanto se denotará un número de cada persona y se podrá elegir a varios sujetos que sean necesario con ello contribuir a la recolección de la muestra.

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnica

La técnica en este proyecto es la encuesta para Baptista, Hernández, Fernández (2014) ayudando en el logro de la recopilación de datos significativos en las interrogaciones.

Para Trespalacios, Vázquez & Bello, las encuestas son técnicas utilizadas en la Investigación y permiten identificar meridianamente preguntas aplicadas a un grupo de individuos de una población identificada y de una muestra seleccionada, se determinan las respuestas recogiendo la información para analizarla y procesarla. El apoyo para poder tomar la muestra según las dos fichas técnicas que se van a utilizar en la presente investigación sobre las variables estudiadas hace referencia al cuestionario como aquel que le corresponde la interrogación de Items para ser medibles (Infantes, 2017)

Ficha técnica:

Test de Compromiso Organizacional con los autores como los investigadores Meyer y Allen, 1997. Además, fue adaptado por el indagador Figueroa De La Peña, 2016 en Trujillo – Perú, considerando que su procedencia fue Bolivia. El tiempo de aplicación es de un tercio de hora. La administración es Individual. El ámbito de aplicación es educativo, clínico, social, etc. La finalidad es la determinación del nivel de la responsabilidad y del compromiso a nivel de la organización. El número de ítems es de 18 ítems. Los aspectos a evaluar son los que evalúa 3 dimensiones: afectivo, de continuidad y normativo.

Descripción del instrumento

Realizada en el año 2016 por el investigador Figueroa De La Peña (2016) en Trujillo - Perú. Con la intención de lograr la determinación del nivel de dependencia del compromiso a horizonte organizacional respaldado en sus tres dimensiones en la tipología de recolección individual y se determina para personas colaboradoras de alguna empresa. La cantidad de Items son 18. La calificación e interpretación se consideran las siguientes dimensiones: el primero definido “compromiso afectivo” (Items:1,2,3,4,5,6), el segundo llamado “compromiso de continuidad” (Items

7,8,9,10,11,12) y el último “compromiso normativo” (13,14,15,16,17,18) y su calificación del instrumento utiliza una escala Likert de 5 opciones de contestación: (1) “totalmente en desacuerdo”, (2) “en desacuerdo”, (3) “levemente en desacuerdo”, (4) “ni de acuerdo ni en desacuerdo”, (5) “levemente de acuerdo”, (6) “de acuerdo”, (7) “totalmente de acuerdo”.

Considerando las aportaciones de las respuestas en esta escala de 7 opciones de respuesta se elaboraron los niveles y rangos para la primera variable denominada compromiso a nivel de organización, ayudándose en el sustento estadístico valorizado en escala máxima y escala mínima según la variedad del rango y la amplitud.

Propiedades psicométricas

La variable de compromiso organizacional ha sido motivo de diferentes investigaciones en varios estudios, razón por la cual se consolidó como base de la creación de “Meyer y Allen (1997)”.

Remontando a la frase de “Occupational Commitment Scales” creado por el investigador Meyer et al. (1993) nombrada como aquel cuestionario de compromiso a nivel de organización que ha sido actualmente validado por el investigador Jiménez (2018) apoyándose en una muestra de 508 estudiados en la región liberteña con la utilización de un interrogatorio de 18 preguntas según escala de respuesta tipo Likert en un lapso de cuarto de hora y que tuvo como puntajes altos en sus resultados.

Cabe mencionar respecto a las investigaciones de la variable de motivación del trabajo se empleará el “cuestionario de Steers y Braunstein, 1976”, adaptado por Ventura, 2018 – Perú

Ficha técnica

Test de motivación en el área de trabajo

Los autores son los indagadores de Steers y Braunstein (1976. Procedencia fue Venezuela. El tiempo de aplicación es de un tercio de hora. La administración es individual. El ámbito de aplicación es de nivel educativo y nivel clínico. la finalidad es medir cuantitativamente la motivación laboral en trabajadores. Los números de

ítems son 15 interrogantes. Los aspectos a evaluar que hace referencia a evaluar 03 dimensiones: logro, poder y afiliación.

Descripción de instrumento

La estructura según la creación de Ventura (2018) en Trujillo– Perú se aplicará sobre una muestra subjetiva para poder develar la estabilidad del inventario, el nivel de oscilación con los puntajes altos en su forma abreviada y poder percibir la relación entre las diferentes escalas y su respectiva congruencia. La calificación e interpretación consideran las siguientes dimensiones: necesidad de logro (Items:1,2,3,4,5), necesidad de poder (Items 6,7,8,9,10) y necesidad de afiliación (11, 12,13,14,15) y su calificación del instrumento utiliza una escalafón según el autor Likert de 5 posibilidades de contestación: (1) “totalmente en desacuerdo”, (2) “en desacuerdo”, (3) “algunas veces”, (4) “de acuerdo”, (5) “totalmente de acuerdo” Considerando las aportaciones de las respuestas en esta escala de 5 opciones de respuesta se elaboraron los niveles y rangos para la segunda variable denominada motivación laboral, ayudándose en el sustento estadístico valorizado en escala máxima y escala mínima según la variedad del rango y la amplitud.

Propiedades psicométricas

Según la evidencia de la investigación en 1976 se utilizaron una encuesta que contenía 20 preguntas o ítems agrupadas en cuatro sectores o llamados también dimensiones, la primera como logro, la segunda como afiliación, la tercera como autonomía y la cuarta como dominancia. No obstante, se validó por el autor Ventura (2018) y lo redujo a quince ítems que representan cinco opciones de contestación la confiabilidad utilizada también fue mostrada por Ventura (2018) con resultados de índices oscilantes aceptable de correlación entre el 0.61 a 0.78 de nivel de dependencia general.

3.5 Procedimientos

Sobre la recolección de la base de datos de la cantidad muestral se tuvo en cuenta a los colaboradores de la empresa de Telecable en Piura se necesitará primero poder explicarles el tipo de investigación que se realizará con ellos para que puedan responder con el consentimiento informado y hacerlo de forma anónima.

Los dos instrumentos están validados por los autores anteriormente citados. Además, se necesitará la permisión del Administrador General de la entidad de Telecable de Piura, para poder aplicar una prueba piloto sobre la base de 40 colaboradores. Respecto a la variable de compromiso en la organización con un test de 18 Items y para la variable de motivación laboral con un test de 15 Items. La encuesta será aplicada de manera presencial, respetando los protocolos por pandemia debido al covid-19

Seguidamente se procederá a utilizar el programa Excel y referente al estudio estadístico para sustentar la correlación existente entre ambas variables se trabajará con el programa estadístico SPSS obteniendo un coeficiente de correlación no paramétrica Spearman.

3.6 Método de análisis de datos

Este proyecto de investigación utilizará la ayuda de dos programas. El primero será el Excel en la última versión 2016 y el segundo programa es el SPSS en la última versión 24. Ambos son necesarios e importantes para la ayuda sobre la tabulación y el orden de la base de datos que me ofrezca resultados cada instrumento utilizando de forma ordinal. Además, se hará posible contar con el apoyo estadístico del coeficiente de correlación Spearman para dar respuesta a los objetivos específicos.

Es importante mencionar sobre el procesamiento y la ayuda con analizar los datos en estos programas para conseguir la consistencia interna que desarrolla cada dimensión según las escalas evaluadas a través del programa SPSS y lograr la determinación de los objetivos específicos respecto al sexo de los encuestados y por área de trabajo en que se desenvuelven los colaboradores de la empresa de Telecable en Piura

Para poder comprobar las hipótesis y también los demás objetivos serán necesarios

e importantes la utilización de pruebas de normalidad para que los resultados se puedan hacer a través de una correlación paramétrica o no y analizar la relación que se conozca como resultado sea negativa o positiva de significancia estadística ($p < 0.05$) y con ello utilizaremos bases que nos permitan la comprobación de nuestros propósitos gracias a los modelos de Fernández, Hernandez y Baptista (2014).

Y para culminar se editarán tablas de nivel descriptivo y de correlaciones para considerar la presentación de esos resultados con el detalle de ser mantenga la norma estipulada por el manual de normas APA

3.7 Aspectos éticos

Para comenzar describiendo los aspectos de este proyecto primero se refiere con el cumplimiento de la guía de investigación y de los que usa la “Asociación Americana de Psicología” (APA, 2017; 2010b).

La base ética que utilizaremos en ese proyecto de investigación caracterizada porque no se modificarán los datos, siendo resultados netamente originales sin falsificación de los mismo. Se asegura que se dará a conocer la hipótesis del resultado y no se omitirá las observaciones de los problemas específicos según el presente proyecto para dar a conocer resultados convincentes

Sobre poder retener y aportar los datos, las investigadoras y ejecutoras del presente proyecto aseguran su disponibilidad para la edición y manera que ayude en la publicación de esta investigación ayudando en todos los alcances que corresponda, siendo respetuosas de investigaciones menores de cinco años de edición.

Este proyecto es netamente original y no duplica el trabajo de otro investigador, con resultados propios y que serán publicados con todos los permisos correspondientes.

Es importante dar a conocer que las presentes investigadoras no notificarán de manera escrita la descripción de una obra que fue publicada con totalidad o que parte de ella contenga otro espacio.

Sobre la consideración del plagio y autoplagio, las presentes indagadoras no mencionan palabras o ideas que no sean de ellas mismas, además dan crédito cuando se le otorga poder citar con autenticidad. Por ende, estas ejecutoras garantizan que no presentarán trabajos que no sean de ellas y tampoco duplicarán su mismo trabajo para exponerlo como publicación nueva.

Para culminar los derechos de confidencialidad de los entrevistado están inmersos en este estudio de investigación y deberán desarrollar el consentimiento de información por escrito con su respectiva firma de manera individual ya que es una investigación netamente de fines educativos que respetan la reserva.

IV. RESULTADOS

Respecto a los objetivos específicos

Objetivo específico 1: Identificar el nivel de compromiso organizacional de los colaboradores de una empresa de Telecable de Piura.

Tabla 1

Compromiso organizacional según dimensiones de los colaboradores de una empresa de Telecable de Piura

Dimensiones de la variable compromiso de la organización	Nivel de Identificación						Total	
	No eficiente		Eficiente		Muy eficiente		N	%
	N	%	N	%	N	%		
Afectivo	00	00%	98	91%	10	09%	108	100%
Continuidad	06	06%	75	69%	27	25%	108	100%
Normativo	04	04%	88	81%	16	15%	108	100%
Total, Compromiso	10	09 %	85	79 %	16	15%	108	100%

En la Tabla 1 se puede evidenciar los resultados de las dimensiones de la variable de compromiso organizacional, siendo así la dimensión que presenta el mayor porcentaje es el afectivo con un nivel de 91% eficiente y con 09% de nivel muy eficiente Seguidamente de la dimensión continuidad con el 06% de nivel no eficiente, el 69% de nivel eficiente y el 25% de nivel muy eficiente. Y la dimensión normativa con el 81% de nivel eficiente y el 15% muy eficiente.

Objetivo específico 2: Describir el nivel de motivación laboral de los colaboradores de una empresa de Telecable de Piura.

Tabla 2

Motivación laboral según dimensiones de una empresa de Telecable de Piura

Dimensiones de la variable Motivación del trabajo	Nivel de Identificación						Total	
	Bajo		Medio		Alto		N	%
	N	%	N	%	N	%	N	%
Logro	00	00%	40	37%	68	63%	108	100%
Poder	00	00%	30	28%	78	72%	108	100%
Afiliación	00	00%	55	51%	53	49%	108	100%
Total, Motivación del trabajo	00	00%	49	45 %	59	55%	108	108

En la Tabla 2 se puede evidenciar los resultados de las dimensiones de la variable de motivación laboral, siendo así la dimensión que presenta el mayor porcentaje poder con el 72% nivel alto, seguidamente de la dimensión logro con el 63% de nivel alto y 37% nivel medio. En la dimensión afiliación se tuvo el 51% nivel medio y el 49% nivel alto. No existió nivel bajo en las dimensiones.

Respecto al objetivo general: Determinar la relación entre el compromiso organizacional y la motivación laboral de los colaboradores de una empresa de Telecable de Piura.

Tabla 3

Correlación de la variable compromiso organizacional y motivación laboral

		Motivación del trabajo
Compromiso de la organización	Correlación rho de Spearman	,686
	r ²	,21
	Sig. (bilateral)	,000
	N	108

Nota: r²: Tamaño de efecto, N: número de sujetos.

En la tabla 3, se percibe que la variable compromiso organizacional y la variable motivación laboral tienen una correlación positiva moderada, ya que el factor de Spearman (Rho=0.686) estadísticamente significativa ($p < 0.05$), lo que significa que a mayor compromiso de la organización mayor motivación laboral.

Objetivo específico 3: Determinar la correlación de la dimensión afectivo y la motivación laboral de los colaboradores de una empresa de Telecable de Piura.

Tabla 4

Correlación de la dimensión afectivo y motivación laboral

		Motivación del trabajo
Dimensión afectiva	Correlación rho de Spearman	,559
	r ²	,21
	Sig. (bilateral)	,000
	N	108

Nota: r²: Tamaño de efecto, N: número de sujetos.

En la tabla 4, se percibe que la dimensión afectiva y la variable motivación laboral tienen una correlación positiva moderada, ya que el factor de Spearman (Rho=0.559) estadísticamente significativa ($p < 0.05$), lo que significa que a mayor afectividad mayor motivación laboral

Objetivo específico 4: Determinar la correlación de la dimensión continuidad y la motivación laboral de los colaboradores de una empresa de Telecable de Piura.

Tabla 5

Correlación de la dimensión continuidad y motivación laboral

		Motivación del trabajo
Dimensión continuidad	Correlación rho de Spearman	,489
	r ²	,21
	Sig. (bilateral)	,000
	N	108

Nota: r²: Tamaño de efecto, N: número de sujetos.

En la tabla 5, se percibe que la dimensión continuidad y la variable motivación laboral tienen una correlación positiva débil, ya que el factor de Spearman (Rho=0.489) estadísticamente significativa ($p < 0.05$), lo que significa que a menor continuidad menor motivación laboral

Objetivo específico 5: Determinar la correlación de la dimensión normativo y la motivación laboral de los colaboradores de una empresa de Telecable de Piura.

Tabla 6

Correlación de la dimensión normativo y motivación laboral

		Motivación del trabajo
Dimensión normativa	Correlación rho de	
	Spearman	,484
	r ²	,21
	Sig. (bilateral)	,000
	N	108

Nota: r²: Tamaño de efecto, N: número de sujetos.

En la tabla 6, se percibe que la dimensión normativa y la variable motivación laboral tienen una correlación positiva débil, ya que el factor de Spearman (Rho=0.484) estadísticamente significativa ($p < 0.05$), lo que significa que a menor normativa menor motivación laboral.

V. DISCUSIÓN

Este estudio se encargó de determinar la relación entre dos variables: compromiso organizacional y la motivación laboral considerando una metodología de tipo descriptiva, correlacional de corte transversal, apoyándose en una muestra de 108 colaboradores de una empresa de Telecable en Piura. Similar al estudio presentado por Franco (2018) en su publicación sobre la motivación en el trabajo y el compromiso a nivel de la organización de los colaboradores de la Empresa industrial en Ancón, tuvo como idea principal la determinación del nivel de dependencia sobre ambas variables y también sobre sus dimensiones, apoyándose en una muestra de 198 colaboradores.

En cuanto a la hipótesis general del presente estudio: Existe relación significativa del compromiso organizacional y la motivación laboral de los colaboradores de una empresa de Telecable de Piura.

Se tuvo como consideración las bases teóricas presentadas por Meyer & Allen (1991) indicando el esfuerzo realizado de un colaborador para lograr las tareas así sean complejas o difíciles como lo plasmado por Braunstein (1976), ya que los colaboradores permanezcan en la entidad acompañando de las necesidades del empleado y de las funciones/roles que les demanda el puesto.

Teniendo similitud a lo reportado por Córdova (2019), Garcia & Gonzales (2018). De esta manera el resultado refiere que los datos comprenden que la motivación corresponde el compromiso en la organización. “Los trabajadores con este tipo de compromiso se sienten orgullosos de pertenecer a la organización”. estudio indicado por Casaverde (2019) en su publicación a cerca de la motivación en el trabajo y el compromiso a nivel de la organización en los trabajadores de empresas de telecomunicaciones de Lima. Sus resultados demuestran que entre las variables poseen una relación significativa, positiva, por otro lado, la variable denominada motivación y las dimensiones que la componen al compromiso del trabajo consideran un nivel de dependencia recíproco para que se mantenga a un nivel bajo que compete entre sí de forma positiva

Además, tiene algunas similitudes a lo encontrado por Pérez (2021) elaboró una indagación respecto a la motivación del trabajo y el compromiso de la organización en los colaboradores de la Municipalidad de Chiclayo teniendo como idea principal el nivel de dependencia de ambas variables apoyándose en una

muestra de 155 colaboradores. Llegando a resultados como el 83.2% de los colaboradores tienen un nivel medio de motivación y un nivel medio de compromiso con el trabajo considerándose en el 65.8%. por tanto, se tiene un nivel de dependencia directa según las dimensiones de continuidad además de la dimensión de afectiva y normativa del mismo compromiso laboral.

Agregando los aportes encontrados por Córdova (2019) en un estudio similar, su indagación que tuvo como propósito la determinación del nivel de dependencia de la motivación en el trabajo y el compromiso a nivel de la organización en los colaboradores, apoyándose en una muestra de 22 colaboradores de la empresa Ceticos de Paita. Llegando a los resultados como el nivel de dependencia es alto y positivo entre las variables estudiadas. Se llegó a la conclusión de potencializar o disminuir la gestión del talento en la organización.

Sin embargo se encontró una correlación diferente en los resultados de Sánchez, (2020) presentó el estudio en Chiclayo sobre la responsabilidad a nivel de la organización y la motivación en el trabajo de los colaboradores de una empresa de materia prima se considera un nivel de dependencia sobre la variable compromiso de la organización predominante alto y sobre la motivación del trabajo predominante del nivel medio con un nivel de dependencia entre el compromiso de la organización con la motivación del trabajo resultando positiva pero débil.

Similar a lo encontrado por Afshari (2020) en su publicación indagó los factores contribuyentes sobre el desarrollo del compromiso a nivel de organización con la consideración diversa a nivel cultural entre los colaboradores, considerando los efectos de los procesos de la motivación y los procesos de liderazgo. Encontrándose que la forma de motivación es un determinante medio de variación en el compromiso de los colaboradores en los dos contextos diferentes.

Sobre los resultados de ambas variables, se percibe que la variable compromiso organizacional y la variable motivación laboral tienen una correlación positiva moderada, ya que el factor de Spearman ($Rho=0.686$) estadísticamente significativa ($p<0.05$), lo que significa que a mayor compromiso de la organización mayor motivación laboral

En nuestra apreciación personal, respecto a nuestro estudio demuestramos que existe una relación significativa de nuestras variables donde nuestros colaboradores mantienen una buena motivación con relación a su trabajo, ya que

su desempeño es una manera reciproca con la finalidad de mantener su puesto de trabajo que beneficia a la empresa, siempre y cuando la empresa les brinde seguridad, tanto emocional como económicamente de esa manera los trabajadores estarán realizando sus roles satisfactoriamente.

Y como primera hipótesis específicas: Existe relación entre la dimensión afectivo y la motivación laboral de los colaboradores de una empresa de Telecable de Piura. Se acepta la hipótesis específica.

Respecto a la teoría se relaciona con los aportes de Hackman y Oldham; “teoría de las expectativas de Porter y Lawler”; y la “teoría de la valencia, expectativa e instrumentalidad y teoría bifactorial de la motivación en el quehacer laboral” (APA, 2010a; VanderBoss, 2015)

Como lo muestra el estudio de Sánchez (2020) sobre el nivel de dependencia en forma muy significativa en la dimensión de afectiva del compromiso organizacional como la motivación del logro y también del compromiso continuo en nivel de dependencia de la motivación con dimensión de afiliación, haciendo hincapié en que los colaboradores de la empresa se comprometen con ella por el objetivo de mantenerse en la organización.

En nuestra apreciación personal, demuestra la relación entre lo afectivo, el colaborador al sentir la oportunidad por parte de la empresa demostrara y aprovechara para sentir la aprobación de su alrededor con la finalidad de llevar la empresa a mejorar.

Significando el resultado de esta investigación mencionó que la dimensión afectiva y la variable motivación laboral tienen una correlación positiva moderada, ya que el factor de Spearman ($Rho=0.559$) estadísticamente significativa ($p<0.05$), lo que significa que a mayor afectividad mayor motivación laboral

Correspondiente a la segunda hipótesis específica: Existe relación entre la dimensión continuidad y la motivación laboral de los colaboradores de una empresa de Telecable de Piura. Se aceptó la hipótesis específica.

Respecto a la investigación de la teoría creada por Valencia se convierte en la medición de la expectativa y de los instrumentos. Apoyándola Vroom (1964)

Sobre el quehacer laboral que depende del grupo de las variables en estudio explicando la labor dependiente en el esfuerzo expectante (APA, 2010a). Se considera a la expectativa una forma de estimación del ser humano en la posibilidad

del esfuerzo que se relaciona con el quehacer laboral según el nivel de desempeño. Consiguiendo la estimación del individuo en la posibilidad del desempeño abarcando tareas que conduzcan a dimensiones laborales.

Asimismo, tiene la similitud con el estudio de Tasayco (2017) indica que es “significativo y nos permite rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis general; concluyéndose que: Existe relación significativa entre el compromiso de continuidad y el desempeño laboral del personal del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables Lima, 2016”

Cabe mencionar los resultados se percibe que la dimensión continuidad y la variable motivación laboral tienen una correlación positiva débil, ya que el factor de Spearman ($Rho=0.489$) estadísticamente significativa ($p<0.05$), lo que significa que a menor continuidad menor motivación del trabajo.

En nuestra apreciación personal, indica que mientras el trabajador mejor se desempeña en su trabajo eso le produce una satisfacción laboral, ya que la motivación influye en su aspecto personal y organizacional. En nuestro resultado la dimensión continuidad y la motivación de una manera positiva débil, mientras se encuentre una menor satisfacción en el colaborador será su desempeño laboral, de esta manera nuestros resultados nos indican que los colaboradores no se encuentran satisfechos ya que hay una continuidad muy débil.

Y como tercera hipótesis específica: Existe relación entre la dimensión normativo y la motivación laboral de los colaboradores de una empresa de Telecable de Piura. Se rechaza la hipótesis específica.

Detallando a la habilidad como la capacidad humana de efectuar una acción concreta incluyente en el intelecto, habilidades y rasgos que manifiesta la personalidad permisiva con la finalidad de poder tener una estabilidad humana y motivar a los cambios sean frecuentes. Sobre la percepción lo compone la actitud de un colaborador para llevar consigo el desarrollo de una tarea con mayor esfuerzo haciéndose sincrónico en las posibles recompensas si cumple con el quehacer encomendado.

Por ende, investigadores como Hitt, Black y Porter (2012) hacen referencia a las expectativas que podrían ser utilizadas en la influencia de la potencialidad del quehacer laboral del colaborador, el poder reforzar la idea para obtener la recompensa predispuesta por la organización, ordenar los mayores esfuerzos y

poder asegurar las recompensas encontradas bajo control del colaborador y para ello deben ser congruentes con la realidad del colaborador.

La última es el rendimiento cuando hace incidencia en un colaborador en el logro de una tarea especial o específica. De esta manera se esfuerza el poder culminar con el quehacer laboral y que les contribuya a sus necesidades. El primero es intrínseco ya que le genera sentimientos de manera positiva y el segundo es extrínseca para dar un aumento al salario.

Similar a lo encontrado por Vega (2018) en su estudio: "Satisfacción laboral y compromiso organizacional en vendedores de una empresa del sector Retail de Lima Metropolitana y Provincias" donde hizo referencia que el tercer componente de la variable compromiso organizacional es el compromiso normativo que tuvo un puntaje bajo en su estudio significando que la adherencia emocional por parte del trabajador hacia la entidad laboral y se desarrolló por consecuencia del cumplimiento que hace la empresa con las necesidad, expectativas y percepciones de los trabajadores, el compromiso permanente con el apoyo de la lealtad ya que es mínimamente probable que el trabajador tenga otro trabajo (referido por Allen, 1991).

Por tanto, este compromiso describe el apego emocional, la capacidad de identificar la implicancia con la empresa y la identificación de corte psicológico con los valores y la percepción de la filosofía de la empresa (Sifuentes, 2018)

Asimismo tiene la similitud con el estudio de Tasayco (2017) que tuvo una correlación entre "el compromiso normativo y el desempeño laboral del personal del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables Lima" se demostró que existe relación directa y significativa entre la dimensión normativa y la satisfacción laboral habiendo encontrado un coeficiente de correlación Rho Spearman de .844, lo que demuestra que la correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral) siendo $p=0.000 < 0.05$ lo que determinó rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis específica.

En nuestra apreciación personal, existiendo una relación en la normativa y la motivación laboral, el colaborador para que pueda desempeñar su trabajo necesita tener una normativa por parte de la empresa, la empresa va a brindar las probabilidades del trabajo y cada uno de los colaboradores va a buscar la manera de llegar a lograr y cumplir las expectativas de su puesto de trabajo.

En los resultados se percibe que la dimensión normativa y la variable motivación laboral tienen una correlación positiva débil, ya que el factor de Spearman ($Rho=0.484$) estadísticamente significativa ($p<0.05$), lo que significa que a menor normativa menor motivación del trabajo.

Según el modelo de Meyer y Allen (1997) El compromiso organizacional, está conformado por tres componentes los cuales refieren: compromiso Afectivo, nos indica el apego emocional de los trabajadores hacia la organización respectiva ya que surge este vínculo de manera espontánea que forman lazos entre los trabajadores, se sienten presuntuosos por pertenecer a la organización.

El compromiso de permanencia indica a un apego material por parte del trabajador a la organización, el trabajador sigue en la organización porque espera ser galardonado por las inversiones hechas y de dejarlo implicaría perderlo todo y el último componente es el compromiso normativo, la cual es una emoción de obligación de permanecer en la organización por parte del empleado por todos los servicios obtenidos. Entonces el compromiso normativo es emocional porque el trabajador siente la obligación de no dejar la organización por estar en “deuda” con la misma.

Elera (2017) reportó un nivel alto en la dimensión “normativo” del compromiso a nivel organizacional que se asemeja a lo encontrado en este estudio.

Por ende, se afirma que el contexto a nivel local de los colaboradores en el compromiso de la organización es de nivel elevado.

Estudio similar a los encontrado por Sánchez (2020) donde hace referencia al “alto compromiso laboral del 63%” y las dimensiones de normativo y afectivo cumpliendo el 71% llegando a un nivel alto, la dimensión afectiva de nivel medio del 60% y 74%. Esto explica que la mayor parte de los colaboradores presentaron un estado psicológico caracterizado entre cada uno de ellos con su entidad donde laboran y predomina la decisión de poder tener continuidad en la organización como lo plasmó Meyer & Allen (1997) ya que con resultados de este tipo se asume ser permanente y consistente con lo referido por De La Puente (2017) que encontró el 53% de los colaboradores tienen también un compromiso organizacional de nivel adecuado.

En nuestra apreciación personal, demuestra que hay una correlación positiva débil entre la normativa y la motivación en el trabajo, el colaborador busca entre los

demás colaboradores dentro de la empresa que puedan formar lazos afectuosos a esto se le denomina un buen clima laboral, ya que el colaborador siempre estará comprometido con la empresa ya que espera ser reconocido y recompensado de la manera emocional y económico por el esfuerzo que le otorga a su puesto de trabajo teniendo en cuenta la normativa de dicha empresa.

Según los resultados del presente estudio nos da a conocer sobre las dimensiones de la variable de compromiso organizacional, siendo así la dimensión que presenta el mayor porcentaje es el afectivo con un nivel de 98% eficiente y con 10% de nivel muy eficiente. Seguidamente de la dimensión continuidad con el 06% de nivel no eficiente, el 69% de nivel eficiente y el 25% de nivel muy eficiente. Y la dimensión normativa con el 81% de nivel eficiente y el 15% muy eficiente.

Sobre la teoría de la responsabilidad o compromiso a nivel de la organización, existieron indagaciones realizadas por los autores como Mowday, Porter y Steers, Meyer y Allen (1991) detallando revisiones fundamentadas por resultados de los investigadores como Mowday, Porter y Steers (1982), consolidan una posición constructora sobre el compromiso a nivel de la organización implicando enfoques y diversas tipologías en la aplicación de la participación organizada, quien planteó de esa manera el investigador Etzioni (1961), detallando el compromiso que abarque la dimensión moral y alienante.

Similar a lo reportado por Ramis, Toregrossa, Soriano y Cruz (2019) en su publicación que realizaron causal con la finalidad de lograr la evaluación de la percepción de los arbitro en el escenario organizacional favorable en el compromiso y la motivación como estrategia de relación, apoyándose en una muestra de 385 estudiados en la ciudad de Cataluña dando como resultado la motivación y la responsabilidad en el quehacer son íntimamente influenciados laboralmente, lo que significa que el clima del trabajo favorece diversos niveles motivacionales de responsabilidad.

Diferente al estudio de Yantú (2018) que hizo referencia al clima en las organizaciones y la motivación laboral en una empresa de finanzas en la jurisdicción de Gorontalo dando a conocer que la motivación laboral tiene un nivel bajo y no se relaciona con el clima en la organización.

Sin embargo, lo encontrado por Sánchez Mundaca (2020) referente a las

dimensiones de la variable motivación que reportó a nivel general quien predominó fue el nivel medio de 47% en los trabajadores. Lo cual significa que el comportamiento mostrado por los investigados se relaciona de forma directa con un tipo de conducta originando una satisfacción en sus necesidades de identificación de logro, también de poder y de afiliación.

Además, Ventura (2018) refirió que el 55.3% posee un nivel medio de motivación en el trabajo y eso implica que los trabajadores peruanos en el contexto nacional y a nivel local o además en diferente contexto suele ser de forma adecuada, no obstante, se necesita mejorar la búsqueda de objetivos de las empresas y verificar su cumplimiento.

Los resultados de las dimensiones de la variable de motivación laboral, siendo así la dimensión que presenta el mayor porcentaje poder con el 72% nivel alto, seguidamente de la dimensión logro con el 63% de nivel alto y 37% nivel medio. En la dimensión afiliación se tuvo el 51% nivel medio y el 49% nivel alto. No existió nivel bajo en las dimensiones. Es decir que los colaboradores tienen motivación laboral entre nivel medio y alto significando que el clima laboral se ve favorecido por los niveles de la motivación que experimentan.

En los resultados obtenidos de la variable motivación laboral, se presenta un mayor porcentaje en la dimensión de poder con un 72% (nivel alto), seguido de la dimensión de logro con el 63 % (nivel alto) y 37 % nivel medio.

En la dimensión afiliación se obtuvo el 51% (nivel medio) y el 49% (nivel alto), lo cual no existió nivel bajo en las dimensiones, es decir los colaboradores dentro de la empresa presentan motivación laboral entre nivel medio y alto, proyectando que el clima laboral se ve favorecido por los niveles de motivación que experimentan.

VI. CONCLUSIONES

- En la variable de compromiso organizacional, siendo así la dimensión que presenta el mayor porcentaje es el afectivo con un nivel de 98% eficiente y con 10% de nivel eficiente. Seguidamente de la dimensión continuidad con el 6% de nivel no eficiente, 69% de nivel eficiente y el 25% de nivel muy eficiente. Y la dimensión normativa con el 81% de nivel eficiente y 15% muy eficiente
- En la variable de motivación laboral, siendo así la dimensión que presenta el mayor porcentaje poder con el 72% nivel alto, seguidamente de la dimensión logro con el 63% de nivel alto y 37% nivel medio. En la dimensión afiliación se tuvo el 51% nivel medio y el 49% nivel alto. No existió nivel bajo en las dimensiones.
- Se encontró una correlación positiva moderada entre las siguientes variables: compromiso organizacional y motivación laboral. Lo mismo para la dimensión afectiva y motivación laboral
- Se encontró una correlación positiva débil para la dimensión continuidad y la variable motivación laboral. Lo mismo se presentó para la dimensión normativa y la variable motivación laboral

VII. RECOMENDACIONES

- Se sugiere la implementación de talleres con enfoque psicológico conductual que permitan promover el liderazgo y ayuden a los colaboradores.
- Considera la perspectiva y oportunidades de mejora en la empresa para potencializar a los colaboradores
- Fortalecer capacidades con enfoque conductual para que estén motivados en las horas laboradas y con ello la realización de un sistema de compensación y actividades de recreación.
- Se recomienda realizar estudios similares a nivel local.
- Recomendamos a la empresa super cable desde el punto de la teoría de la psicología organizacional definida por Teylor para desarrollar procesos productivos en dicha organización que contribuya a la eficiencia y productividad.
- Así mismo se recomienda desde la de la teoría de Mayo y Lewin en promover la armonía dentro de la empresa super cable para vincular la productividad y el buen estado de animo entre los colaboradores.

REFERENCIAS

- Afshari, L. (2020). Motivating toward organizational commitment: A cross-comparative perspective. *International Journal of Cross Cultural Management*, 1-17.
- Al-Madi, F., Assal, H., Shrafat, F., & Zeglat, D. (2017). The Impact of Employee Motivation on Organizational Commitment. *European Journal of Business and Management*, 9(15), 134-145. Recuperado de: <http://cort.as/-HdCh>
- Badillo, Y. (2021). *Incidencia de la motivación en el compromiso laboral para las empresas comerciales en Latinoamérica*. [Tesis de Licenciatura – Universidad Santo Tomás - Bogotá] <https://repository.usta.edu.co/bitstream/handle/>
- Beheshti, N. (2019, 16 de enero). 10 Timely Statistics About the Connection Between Employee Engagement and Wellness. *Forbes*. Recuperado de: <http://bit.ly/2PZN9NZ>
- Casaverde, A. (2019). *Motivación laboral y compromiso organizacional en colaboradores de empresas de telecomunicaciones de Lima*. [Tesis de Licenciatura – Universidad San Ignacio de Loyola - Lima] <https://repositorio.usil.edu.pe/server/api/core/bitstreams/>
- Comaford, C. (2018, 28 de febrero). *Why Leaders Need to Embrace Employee Motivation*. *Forbes*. Recuperado de: <http://bit.ly/2LKzWdc>.
- Córdova Córdova, K. G. (2019) *Motivación Laboral y compromiso Organizacional en los trabajadores del CETICOS Paita, 2018*. (Tesis de pregrado. Universidad Nacional de Piura). Recuperado de: <http://cort.as/-HdD>
- Chirinos, C. (2019). *Motivación y satisfacción laboral de los trabajadores del régimen cas de la sede principal de la Corte Superior de Justicia de Huaura*. [Tesis de Maestría - Universidad Cesar Vallejo, Lima]

- Chóez, M., y Vélez, L. (2021). Motivación laboral y su relación con el nivel de compromiso organizacional en las escuelas de conducción. *Rev. Polo del Conocimiento*. 6 (4), 88 – 107. DOI: 10.23857/pc.v6i4.2540.
- Etzioni, A. (1961). *A Comparative Analysis of Complex Organizations*. New York: Free Press.
- Franco, F. (2018). *Motivación laboral y compromiso organizacional en los trabajadores de una Empresa del Sector Industrial del Distrito de Ancón* [Tesis de Licenciatura de Psicología - Universidad Cesar Vallejo, Lima] <https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/>
- Fernández Arranz, A. (2017). El compromiso organizacional. (Tesis de pregrado. Universidad de Valladolid). Recuperado de: <https://bit.ly/2LPovBh>
- Gaille, B. (2017, 28 de febrero). *Employee Motivation Statistics and Trends*. Recuperado de: <http://bit.ly/2JxvQmb>.
- Gestión (2017, 22 de mayo). Motivar a los colaboradores puede incrementar su productividad en 80%. Recuperado de: <http://bit.ly/2Jw8gWN>
- Kanter, R. M. (1968). Commitment and Social Organization: A Study of Commitment Mechanisms in Utopian Communities. *American Sociological Review*, 33(4), 499- 515. doi:10.2307/2092438
- Larico, I. (2017). *Clima laboral y compromiso organizacional del personal de Radiología del Instituto Nacional de Enfermedades Neoplásicas Lima*. [Tesis de Maestría - Universidad Cesar Vallejo, Lima] <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/27456>.
- Luna, R. & Lara, F. (2020). Talent Management, Affective Organizational Commitment and Service Performance in Local Government. *Int. J. Environ. Res. Public Health* 17, 1- 15

- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1984). Testing the "side-bet theory" of organizational commitment: Some methodological considerations. *Journal of Applied Psychology*, 69(3), 372-378. <http://dx.doi.org/10.1037/0021-9010.69.3.372>
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review*, 1(1), 61-89. [https://doi.org/10.1016/1053-4822\(91\)90011-Z](https://doi.org/10.1016/1053-4822(91)90011-Z).
- Montenegro, F. (2016) *Influencia de la motivación en la eficiencia productiva de los trabajadores de la empresa "Panadería y Repostería Belén" en el municipio de Matagalpa en el II semestre del año 2015*. [Tesis de Licenciatura en Administración - Universidad Nacional Autónoma – Nicaragua] <https://repositorio.unan.edu.ni/1875/1/5347.pdf>.
- Pacheco, L. (2017). *Motivación laboral y compromiso organizacional en el personal administrativo de la Universidad Nacional de Tumbes*. [Tesis de Licenciatura en Psicología - Universidad Cesar Vallejo, Lima] <https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/>
- Pérez, O. (2021). *Motivación laboral y compromiso organizacional en empleados de la municipalidad de José Leonardo Ortiz de Chiclayo*. [Tesis de Licenciatura - Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo - Chiclayo]. <https://tesis.usat.edu.pe/bitstream/20.500.12423/3351/1/>
- Porter, L. W., & Lawler, E. E. (1968). *Managerial Attitudes and Performance*. New York: Irwin-Dorsey
- Riofrío, J. (2020). *Motivación laboral y compromiso organizacional en la Escuela Superior de Arte Pública Ignacio Merino, Piura*. [Tesis de Maestría - Universidad Cesar Vallejo, Lima]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/>.
- Salazar, P., e Izquierdo, T. (2018). *Relación entre satisfacción laboral y compromiso*

organizacional: un estudio en una entidad pública ecuatoriana. [Tesis para obtener grado de Maestro - Universidad Andina Simón Bolívar - Quito]

Sánchez, S. (2020). Compromiso organizacional y la motivación laboral en trabajadores de una empresa de materia prima de Chiclayo. [Tesis de Licenciatura en Psicología – Universidad Señor de Sipán Chiclayo] <https://repositorio.uss.edu.pe/handle/20.500.12802/7837>.

Silva, A. (2019). Clima organizacional y motivación laboral de las Áreas de Operaciones y Créditos de una Caja Municipal Sede Chiclayo. [Tesis de Licenciatura en Administración – Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo] <https://tesis.usat.edu.pe/handle/20.500.12423/2523>.

Soriano, G., Ramis, Y., Torregrossa, M., & Cruz, J. (2019). El Lado Positivo del Arbitraje: Percepción de Apoyo Organizacional, Motivación y Compromiso. *Revista de Psicología del Deporte*, 28(1), 41–49. Recuperado de: EBSCOhost.

Staw, B. M. (1977) Motivation in organizations: Toward synthesis and direction. In Staw, B., & Salancik, G. (Eds), *New Directions in Organizational Behavior* (55-96). Chicago: St Clair Press.

Tasayco, M. (2017). *Compromiso organizacional y desempeño laboral del personal del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables Lima.* [Tesis de Maestría - Universidad Cesar Vallejo, Lima]

Vega, C. (2018). *Satisfacción laboral y compromiso organizacional en vendedores de una empresa del sector Retail de Lima Metropolitana y Provincias.* [Tesis de Licenciado en Psicología - Universidad Autónoma del Perú - Lima] <https://repositorio.autonoma.edu.pe/handle/20.500.13067/640>.

Velasco Lince, E. M., Bautista Santos, H., Sánchez Galván, F., & Cruz Rivero, L. (2018). La motivación como factor de influencia en el desempeño laboral del

área docente del instituto tecnológico superior de Tantoyuca. Edumed.net
Enciclopedia Virtual. Recuperado de: <https://bit.ly/2Q80tzT>

Vroom, V. H. (1964). *Work and motivation*. Oxford, England: Wiley.

Yantu, I. (2018). Organizational climate for work motivation stimulation in regional financial agency. *Journal of applied management (JAM)*, 16(2), 330-335.
doi:10.21776/ub.jam.2018.016.02.16.

ANEXOS

ANEXO 1: Matriz de consistencia

Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables			Método
	General	General	Variable 1: Compromiso Organizacional			
¿Cuál es la relación del compromiso organizacional y la motivación laboral de los colaboradores de una empresa de Telecable de Piura?	Determinar la relación del compromiso organizacional y la motivación laboral de los colaboradores de una empresa de Telecable de Piura	Existe relación significativa del compromiso a nivel de la organización y la motivación del trabajo de los colaboradores de una empresa de Telecable de Piura.	Instrumento	Dimensiones	Items	Tipología: investigación descriptiva, además de ser correlacional y contará con diseño no experimental sin manipulación de variables Cantidad poblaciona: 150 trabajadores de la empresa Telecable de Piura Cantidad muestral:
	Específicos		Test sobre el compromiso a nivel de la organización creado por "Meyer y Allen, 1997", con adaptación y actualización del autor Figueroa De La Peña, 2016 en Trujillo – Perú	C. Efectivo	01,02,03,04,05,06	
				C. Continuidad	07,08,09,10,11,12	
				C. Normativo	13,14,15,16,17,18	
		Variable 2: Motivación laboral				
	- Identificar el nivel de compromiso a organizacional de los		Instrumento	Dimensiones	Puntajes	

	<p>colaboradores de una empresa de Telecable de Piura.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Describir el nivel de motivación laboral de los colaboradores de una empresa de Telecable de Piura. - Determinar la correlación de la dimensión afectivo y la motivación laboral de los colaboradores de una empresa 		<p>Test sobre la motivación a nivel del trabajo creado por los autores "Steers y Braunstein, 1976", con adaptación y actualización del autor Ventura, 2018 – Perú</p>	<p>Logro Poder Afiliación</p>	<p>01,02,03,04,05,06 07,08,09,10,11,12 13,14,15,16,17,18</p>	<p>100 trabajadores de la empresa de Telecable Piura que respeten los criterios de inclusión y exclusión</p>
--	--	--	---	---------------------------------------	--	--

	<p>de Telecable de Piura.</p> <ul style="list-style-type: none">- Determinar la correlación de la dimensión continuidad y la motivación laboral de los colaboradores de una empresa de Telecable de Piura.- Determinar la correlación de la dimensión normativo y la motivación laboral de los colaboradores de una empresa					
--	--	--	--	--	--	--

	de Telecable de Piura					
--	--------------------------	--	--	--	--	--

ANEXO 2: Operacionalización de las variables

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	ITEMS	NIVEL DE MEDICIÓN
Compromiso organizacional	Según Meyer y Allen (1991), compromiso organizacional corresponde a un estado psicológico en el que el nivel de dependencia de una persona y la empresa en la que trabaja, trayendo respuestas a estímulos como seguir manteniéndose en la empresa, renuncia o continuar	Cuestionario de Compromiso Organizacional creado por Meyer y Allen, 1997, Adaptado por Figueroa De La Peña, 2016 en Trujillo – Perú	de Compromiso afectivo Compromiso de continuidad Compromiso normativo	01,02,03,04,05,06 de 07,08,09,10,11,12 13,14,15,16,17,18	Ordinal: Escala tipo Likert: Totalmente de Acuerdo =7 De Acuerdo =6, Levemente de Acuerdo =5, Ni de Acuerdo ni en Desacuerdo=4, Levemente en Desacuerdo=3, En Desacuerdo=2, Totalmente en Desacuerdo=1

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	ITEMS	NIVEL DE MEDICIÓN
Motivación laboral	Según Deci y Ryan (2008), la motivación como determinante de la persona para motivar conciencia sobre las posibles potencialidades en el logro de metas y objetivos y poderlos cumplirlos	Cuestionario de Motivación de logro creado por Steers y Braunstein, 1976, Adaptado por suVentura, 2018 – Perú	Necesidad de poder	01,02,03,04,05, 06,07,08,09,10, 11,12,13,14,15	Ordinal: Escala tipo Likert: "Totalmente de Acuerdo" =puntaje 5 "De Acuerdo" = puntaje 4, "Algunas veces" = puntaje 3, "En Desacuerdo" = puntaje 2, "Totalmente en Desacuerdo" =puntaje=1

Anexo 3:

TEST QUE DA A CONOCER EL COMPROMISO ORGANIZACIONAL

(Elaborado por los autores “Meyer y Allen, 1997”, con adaptación y actualización del autor “Figuroa De La Peña”, 2016 en Trujillo – Perú)

Instrucciones:

Estimado colaborador de la empresa Telecable de Piura, le solicitamos su participación para poder dar respuesta a estas interrogantes consideradas como items sobre lo que corresponde al compromiso a nivel de la organización Telecable en Piura. Marque la ud cree conveniente. Solo marque una sola respuesta. Sus datos serán anónimos ya que es un estudio con fines académicos y por tanto existe reserva de las respuestas

Posibilidad de contestar:	PUNTUACIÓN
“Totalmente de Acuerdo”	7
“De Acuerdo”	6
“Levemente de Acuerdo”	5
“Ni de Acuerdo ni en Desacuerdo”	4
“Levemente en Desacuerdo”	3
“En Desacuerdo”	2
“Totalmente en Desacuerdo”	1

ÍTEMS O PREGUNTAS	7	6	5	4	3	2	1
Dimensión afectiva							
1. Siento felicidad y alegría estar aquí con esta organización y ofrecer mis años de la carrera que estudié.							
2. Me identifico con los problemas de esta organización y los pongo como si fueran mis problemas.							
3. Siento que no pertenezco a esta organización							

4. Según mi estado emocional no siento estar vinculado a esta empresa							
5. Considero como familia en esta empresa							
6. Esta empresa tiene un importante significado según mi reflexión							
Dimensión de continuidad							
7. Es mi gran deseo seguir formando parte de la empresa y ser permanente en ella							
8. Es difícil poder dejar esta empresa, la considero como parte de mi vida							
9. Siento que mi vida se afectaría si salgo de la empresa en la que me encuentro trabajando hoy							
10. Valoro pocas opciones si tomara la decisión de no seguir en esta empresa							
11. Siento que mi tiempo invertido en esta empresa hacen que considere esta organización difícil de cambiarla							
12. Me parece que los efectos negativos por dejar esta empresa son las pocas opciones de cambio							
Dimensión de normatividad							
13. En mi sentir no hay ninguna obligación para seguir laborando en esta empresa							
14. Así tenga mayores beneficios siento que no debo quitarme de la empresa porque no es lo mejor							
15. Me siento culpable si abandono esta empresa en estos momentos							
16. Esta empresa donde laboro merece que soy leal							
17. No abandonaría esta empresa ahora ya que le da un sentido de deber con los colaboradores que trabajan junto a mi							

18. Considero que aprendí mucho y le debo bastante a esta empresa							
---	--	--	--	--	--	--	--

Anexo 4:

MOTIVACION LABORAL

(Creada por los autores "Steers y Braunstein, 1976", con adaptación y actualización del autor Ventura, 2018 – Perú)

Indicaciones

Estimado colaborador de la empresa Telecable de Piura, le pedimos su valiosa participación ayudando en la respuesta de las siguientes interrogantes marcando la que usted cree conveniente. Agradecemos su gentil participación. Comunicamos que sus respuestas son de fines académicos y serán anónimas

La escala de resultados se considera las siguientes alternativas

AFIRMACIONES	PUNTUACIÓN
Totalmente de Acuerdo	5
De Acuerdo	4
Algunas veces	3
En Desacuerdo	2
Totalmente en Desacuerdo	1

ÍTEMS	5	4	3	2	1
1. Ayudo con la mejora de mi desempeño en mi quehacer laboral					
2. Siento que me gusta poder competir y poder ganar					
3. Converso con compañeros de trabajo sobre asuntos totalmente diferentes a los relacionados al lugar laboral.					
4. Siento que son de mi agrado los retos y más aún los difíciles					
5. Siento que debo llevar el mando en mi trabajo					
6. Siento que debo agradecer a los demás en el trabajo					

7. Me interesa saber cual es mi progreso cuando termino mis tareas en el quehacer laboral					
8. No me gustan las personas del trabajo que hacen actividades diferentes y en las que no estoy de acuerdo					
9. Me gusta relacionarme de manera cercana a mis compañeros en el quehacer laboral					
10. Soy atento a poder cumplir las metas y que se fijen en ello					
11. Siento que debo influir en los demás colaboradores del trabajo para que realicen lo que yo deseo					
12. Me agrada ser parte de los grupos y de las organizaciones en mi trabajo					
13. Me siento satisfecho cuando termino y logro una actividad difícil					
14. Me gusta tomar el control de poder en el trabajo sobre lo que pasa alrededor					
15. Me gusta trabajar en grupo porque es más divertido					

Anexo 5: Documento para presentar a la empresa Telecable en Piura

“Año de fortalecimiento de la soberanía nacional”

PIURA, 10 DE FEBRERO DE 2016

Gerente General:
Empresa Telecable Piura
Piura

Presente. -

Mediante el presente documento, nos dirigimos a Usted para saludarlo cordialmente y a la vez comunicarle lo siguiente:
Nosotras: Bayona Sernaque, Martha Linda Marylyn, con DNI N° 47123792 y Eche Panta, Elizabeth con DNI N° 75586514
Somos bachilleres de la Escuela Profesional de Psicología de la Universidad Cesar Vallejo de Piura, y actualmente estamos desarrollando la investigación que lleva por título: **“Compromiso organizacional y motivación laboral de los trabajadores de una empresa de Telecable de Piura”**.
Por tal motivo necesitamos de su apoyo brindándonos su autorización para que los trabajadores de la empresa Telecable de Piura puedan desarrollar la encuesta como instrumento de estudio de nuestra investigación que es netamente para fines académicos.
Conocedoras de su capacidad de colaboración para con los trabajadores, estamos seguras del apoyo que nos brindará.
Agradeciendo su gentil ayuda. Nos despedimos de usted reiterándole las muestras de estimación
Atentamente

<hr style="width: 20%; margin-left: 0;"/> <p>Bayona Sernaque, Martha Linda Marylyn DNI N° 47123792</p>	<hr style="width: 20%; margin-left: 0;"/> <p>Eche Panta, Elizabeth DNI N° 75586514</p>
--	--

Anexo 5: Consentimiento Informado

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Estimado(a):.....

Con el debido respeto, me presento a usted, nuestros nombres son: Bayona Sernaque, Martha Linda Marylyn, y Eche Panta, Elizabeth, bachilleres de la carrera de psicología de la Universidad César Vallejo – Piura. En la actualidad nos encontramos realizando una investigación sobre “**Compromiso organizacional y motivación laboral de los trabajadores de una empresa de Telecom de Piura**”. y para ello quisiéramos contar con su importante colaboración. El proceso consiste en la aplicación de dos encuestas: **Test de Compromiso Organizacional y el Test de Motivación laboral**. De aceptar participar en la investigación, se informará todos los procedimientos de la investigación. En caso tenga alguna duda con respecto a algunas preguntas, se explicará cada una de ellas.

Gracias por su colaboración.

Atte. Las autores y ejecutoras

ESTUDIANTES DE LA EAP DE PSICOLOGÍA

UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO

De haber sido informado y estar de acuerdo, por favor rellene la siguiente parte.

Yo, acepto aportar en la investigación sobre “**Compromiso organizacional y motivación laboral de los trabajadores de una empresa de Telecom de Piura**”. de las bachilleres: Bayona Sernaque, Martha Linda Marylyn, y Eche Panta, Elizabeth habiendo informado mi participación de forma voluntaria.

Día: /...../.....

Firma

Anexo 6: Declaración de autenticidad

DECLARACION DE AUTENTICIDAD

Yo, César Augusto Figueroa De la Peña con DNI N° 46514509, a efecto de cumplir con las disposiciones vigentes consideradas en el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo, Facultad de Humanidades, Escuela de Psicología, declaro bajo juramento que toda la documentación que acompaño es veraz y auténtica.

Así mismo, declaro también bajo juramento que todos los datos e información que se presenta en la presente tesis son auténticos y veraces.

En tal sentido asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas de la Universidad César Vallejo.

Trujillo, 15 setiembre del 2016

Br. César Augusto Figueroa De la Peña

Anexo 7: AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE TESIS EN REPOSITORIO INSTITUCIONAL UCV

	AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE TESIS EN REPOSITORIO INSTITUCIONAL UCV	Código : 108-PP-PP-0012 Versión : 07 Fecha : 31-03-2017 Página : 1 de 2
---	--	--

Yo Sandy Iliana Ventura Cueva identificado con DNI N° 74658562 egresado de la Escuela Profesional de Psicología de la Universidad César Vallejo, autorizo () No autorizo () la divulgación y comunicación pública de mi trabajo de investigación titulado Evidencias de Validez de la Escala de Motivación en Colaboradores Operarios de la Ciudad de Trujillo en el Repositorio Institucional de la UCV (<http://repositorio.ucv.edu.pe/>), según lo estipulado en el Decreto Legislativo 822, Ley sobre Derecho de Autor, Art. 23 y Art. 33

Fundamentación en caso de no autorización:

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

Sandy Ventura
FIRMA

DNI: 74658562

FECHA: 10 de Febrero del 2018

Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Representante de la Dirección / Viceministerio de Investigación y Calidad	Aprobó	Rectorado
---------	----------------------------	--------	---	--------	-----------

Anexo 8: Documento emitido por la Universidad para la aplicación del instrumento



"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

Trujillo, 08 de mayo del 2022

Sres.
EMPRESA CABLE TV
SECHURA EIRL

Mediante la presente, nos dirigimos a usted para saludarlo cordialmente y al mismo tiempo presentarles a las estudiantes de la Escuela de Psicología de la universidad César Vallejo de la ciudad de Trujillo:

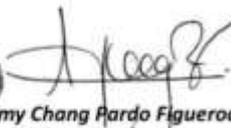
- BAYONA SERNAQUE MARTHA LINDA MARYLYN
- ECHE PANTA ELIZABETH

Quienes actualmente están realizando el Proyecto de Investigación titulada: compromiso organizacional y motivación laboral de los trabajadores de una empresa de Telecable de Piura; para lo cual necesitan de su apoyo brindando su autorización, para que las estudiantes en mención puedan tener acceso al número de población de sus trabajadores tanto de turno mañana como del turno tarde y así aplicar cuestionarios psicológicos para la recolección de los datos.

Conocedores de su capacidad de colaboración para con los estudiantes, estamos seguros del apoyo que se nos brindará.

Agradeciéndole por su gentil atención, me despido de usted reiterándole mi especial consideración.

Atentamente,



Dra. Akemy Chang Pardo Figueroa
Coordinadora
Escuela de Psicología - Trujillo

Anexo 9: Solicitud a la empresa Cable TV



"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

Trujillo, 08 de mayo del 2022

Sres.
EMPRESA CABLE TV
SECHURA EIRL

Mediante la presente, nos dirigimos a usted para saludarlo cordialmente y al mismo tiempo presentarles a las estudiantes de la Escuela de Psicología de la universidad César Vallejo de la ciudad de Trujillo:

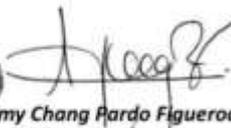
- BAYONA SERNAQUE MARTHA LINDA MARYLYN
- ECHE PANTA ELIZABETH

Quienes actualmente están realizando el Proyecto de Investigación titulada: *compromiso organizacional y motivación laboral de los trabajadores de una empresa de Telecable de Piura; para lo cual necesitan de su apoyo brindando su autorización, para que las estudiantes en mención puedan tener acceso al número de población de sus trabajadores tanto de turno mañana como del turno tarde y así aplicar cuestionarios psicológicos para la recolección de los datos.*

Conocedores de su capacidad de colaboración para con los estudiantes, estamos seguros del apoyo que se nos brindará.

Agradeciéndole por su gentil atención, me despido de usted reiterándole mi especial consideración.

Atentamente,




Dra. Akemy Chang Pardo Figueroa
Coordinadora
Escuela de Psicología - Trujillo

Anexo 10: Declaración de autenticidad

DECLARACION DE AUTENTICIDAD

Yo, César Augusto Figueroa De la Peña con DNI N° 46514509, a efecto de cumplir con las disposiciones vigentes consideradas en el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo, Facultad de Humanidades, Escuela de Psicología, declaro bajo juramento que toda la documentación que acompaño es veraz y auténtica.

Así mismo, declaro también bajo juramento que todos los datos e información que se presenta en la presente tesis son auténticos y veraces.

En tal sentido asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas de la Universidad César Vallejo.

Trujillo, 15 setiembre del 2016

Br. César Augusto Figueroa De la Peña

v

Anexo 11: Fotografías







UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA**

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, BORREGO ROSAS CARLOS ESTEBAN, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD de la escuela profesional de PSICOLOGÍA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TRUJILLO, asesor de Tesis titulada: "Compromiso organizacional y motivación laboral de los trabajadores de una empresa de Telecable de PIURA

", cuyos autores son ECHE PANTA ELIZABETH, BAYONA SERNAQUE MARTHA LINDA MARYLYN, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 20.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo 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.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

TRUJILLO, 28 de Setiembre del 2022

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
BORREGO ROSAS CARLOS ESTEBAN DNI: 40266398 ORCID: 0000-0001-6168-300X	Firmado electrónicamente por: CBORREGOROS el 05-10-2022 22:36:35

Código documento Trilce: TRI - 0431342