

# Informe\_final

*por* Yuly Magdalena Rondón Rios

---

**Fecha de entrega:** 30-jul-2023 10:05p.m. (UTC-0500)

**Identificador de la entrega:** 2138826806

**Nombre del archivo:** RONDON\_RIOS\_YULY\_FIN\_final.docx (2.59M)

**Total de palabras:** 15320

**Total de caracteres:** 90324

<sup>4</sup>  
**UNIVERSIDAD CATÓLICA DE TRUJILLO  
BENEDICTO XVI**

**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD  
PROGRAMA DE ESTUDIOS DE PSICOLOGÍA**



**MOTIVACIÓN LABORAL Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL  
EN COLABORADORES DE UNA ENTIDAD GUBERNAMENTAL,  
2022**

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE  
LICENCIADA EN PSICOLOGÍA**

**AUTORA**

Br. Yuly Magdalena Rondón Ríos

<sup>3</sup>  
**ASESORA**

Dra. Sandra Sofía Izquierdo Marín

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-0651-6230>

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN**

Desarrollo organizacional y gestión del talento humano

**TRUJILLO**

<sup>3</sup>  
**2023**

## INFORME DE ORIGINALIDAD

### Informe\_final

#### INFORME DE ORIGINALIDAD



#### FUENTES PRIMARIAS

1	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	4%
2	hdl.handle.net Fuente de Internet	3%
3	repositorio.uct.edu.pe Fuente de Internet	3%
4	Submitted to Universidad Catolica de Trujillo Trabajo del estudiante	1%
5	repositorio.umch.edu.pe Fuente de Internet	<1%
6	repositorio.uta.edu.ec Fuente de Internet	<1%
7	repositorio.autonoma.edu.pe Fuente de Internet	<1%
8	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	<1%
9	www.researchgate.net Fuente de Internet	<1%

## **AUTORIDADES UNIVERSITARIAS**

Exemo Mons. Dr. Héctor Miguel Cabrejos Vidarte, O.F.M.

Arzobispo Metropolitano de Trujillo

Fundador y Gran Canciller de la

Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI

Dr. Luis Orlando Miranda Díaz

Rector de la Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI

Dra. Mariana Geraldine Silva Balarezo

Vicerrectora académica

Dra. Anita Jeanette Campos Marquez

Decana de la Facultad de Ciencias de la Salud

3

Dra. Teresa Sofia Reategui Marin

Secretario General

### CONFORMIDAD DE LA ASESORA

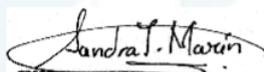
Yo, Dr. Sandra Sofía Izquierdo Marín con DNI N°42796297 en mi calidad de asesor de la Tesis de titulación: “Motivación Laboral y Compromiso Organizacional en colaboradores de una Entidad Gubernamental, 2022” presentado por la Br. Yuly Magdalena Rondón Ríos con DNI N° 43839969 informo lo siguiente:

Como asesor, cumpliendo con las normas establecidas en el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI, tengo el agrado de comunicar que la tesis cumple con todos los requisitos técnicos, metodológicos y científicos de investigación exigidos por el programa de estudios de psicología.

Por lo tanto, el presente trabajo de investigación se encuentra en condiciones para su presentación y defensa ante un jurado.

Trujillo, 07 de julio de 2023

Atentamente.



---

Dra. Sandra Sofía Izquierdo Marín

Asesora

## **DEDICATORIA**

A Dios, por haberme concedido muchos milagros en mi vida y por estar siempre ahí protegiéndome y guiándome

A mis padres, quiero expresar mi profundo agradecimiento por su apoyo incondicional y su sacrificio constante a lo largo de toda mi vida. El amor y la dedicación que me han brindado son invaluable y han sido pilares fundamentales en mi desarrollo y crecimiento personal.

16  
**AGRADECIMIENTO**

A la Universidad Católica de Trujillo “Benedicto XVI”, en especial a la Facultad de Ciencias de la salud a la Escuela profesional de psicología, quien me albergó dándome los conocimientos necesarios, con ética y valores, para emprender el largo camino profesional en la Psicología

A la docente Dr. Sandra Sofía Izquierdo Marín por su invaluable apoyo y asesoramiento constante quien compartió su conocimiento durante todo el desarrollo de mi trabajo de investigación.

Al Servicio Nacional de Áreas Naturales Protegidas por el Estado (SERNANP) por brindarme las facilidades para la obtención de datos que fueron de mucha importancia para el desarrollo de la investigación.

Muy en especial agradezco a los trabajadores del SERNANP, por su disponibilidad y colaboración para con la presente investigación

## DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD

Yo , Yuly Magdalena Rondón Ríos con DNI 43839969, Bachiller del Programa de Estudios de Psicología de la Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI, certifico que he mantenido de manera rigurosa los diferentes procesos académicos y de administración establecidos por la Facultad de Ciencias de la Salud para la elaboración y defensa de la tesis titulada: “Motivación Laboral y Compromiso Organizacional en colaboradores de una Entidad Gubernamental,2022”, el cual tiene un total de 73 páginas, que incluyen 7 tablas, además de 9 páginas en apéndices y/o anexos.

Certifico y aseguro, bajo juramento y en cumplimiento de los principios éticos requeridos, que la investigación mencionada es original y auténtica. Declaro que el contenido del documento, incluyendo la redacción, organización, metodología y diagramación, es de mi autoría. Adicionalmente, me aseguro de respaldar los fundamentos teóricos presentados con referencias bibliográficas adecuadas, asumiendo la responsabilidad de cualquier omisión involuntaria en la correcta cita de los autores.

También se que el porcentaje de similitud o coincidencia con otras fuentes es del 15%, y la Universidad Católica de Trujillo ha aceptado dicho porcentaje.

*La autora*



---

Br. Yuly Magdalena Rondón Ríos  
DNI 43839969

## ÍNDICE

INFORME DE ORIGINALIDAD.....	ii
AUTORIDADES UNIVERSITARIAS .....	iii
CONFORMIDAD DE LA ASESORA .....	iv
DEDICATORIA .....	v
AGRADECIMIENTO .....	vi
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD .....	vii
ÍNDICE.....	viii
ÍNDICE DE TABLAS. ....	x
RESUMEN .....	xi
ABSTRACT .....	xii
I. INTRODUCCIÓN .....	8
II. METODOLOGÍA .....	27
2.1 Enfoque, tipo .....	27
2.1.1. Enfoque.....	27
2.1.2. Tipo .....	27
2.2 Diseño de investigación.....	27
2.3 Población, muestra y muestreo .....	28
2.4 Técnicas e instrumentos de recojo de datos.....	29
Instrumento N°1: Escala de Motivación Laboral .....	29
Instrumento N°2: Compromiso Organizacional de Meyer y Allen .....	30
2.5 Técnicas de procesamiento y análisis de la información.....	31
2.6 Aspectos éticos en investigación .....	31
III. RESULTADOS .....	33
IV. DISCUSIÓN .....	40
V. CONCLUSIONES .....	45
VI. RECOMENDACIONES .....	47
VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	49
ANEXOS .....	60
Anexo 1: Instrumentos de recolección de la información .....	60
Anexo 2: Ficha técnica .....	62

Anexo 3: Operacionalización de variables .....	63
Anexo 4: Carta de presentación .....	64
Anexo 5: Permiso otorgado por la organización que autoriza la recolección de datos. .....	65
Anexo 6: Consentimiento informado .....	66
Anexo 7: Matriz de consistencia .....	67

## 1 ÍNDICE DE TABLAS.

<b>Tabla 1.</b> Relación entre motivación laboral y compromiso organizacional .....	33
<b>Tabla 2.</b> Niveles de motivación laboral en colaboradores .....	34
<b>Tabla 3.</b> Niveles de compromiso organizacional.....	35
<b>Tabla 4.</b> Niveles de compromiso organizacional .....	36
<b>Tabla 5.</b> Niveles para las diferentes dimensiones de motivación laboral2 .....	37
<b>Tabla 6.</b> Relación entre motivación laboral y las dimensiones del compromiso organizacional .....	38
<b>Tabla 7.</b> Relación entre compromiso organizacional y las dimensiones de la motivación laboral .....	39

## RESUMEN

Este estudio exploró cómo se relacionan la motivación laboral y el compromiso organizacional en una entidad gubernamental en el 2022. Se usó un método cuantitativo y un diseño no experimental de tipo correlacional. La población de interés fue de 1250 colaboradores, de los que se escogió una muestra de 192 por conveniencia. Se aplicó la Escala de Motivación Laboral Steers y Braunstein (1976) para medir la motivación laboral, y la Escala de Compromiso Organizacional de Meyer y Allen (1992) para medir el compromiso organizacional. Estos instrumentos han sido validados en otras investigaciones. Los resultados mostraron una correlación positiva muy baja entre las dos variables. Se obtuvo un tau b de Kendall de 0.187, con un p-valor de 0.007, que fue menor que el nivel de significancia elegido (0.05). Estos hallazgos sugieren que hay una relación débil pero significativa entre la motivación laboral y el compromiso organizacional, lo que significa que la motivación laboral puede afectar un poco al compromiso organizacional de los colaboradores en la entidad gubernamental analizada. Este estudio aporta evidencia empírica sobre la relación entre la motivación laboral y el compromiso organizacional en el contexto específico de una entidad gubernamental.

**Palabras clave:** Motivación laboral, compromiso organizacional, relación, entidad gubernamental

## ABSTRACT

This study explored how work motivation and organizational commitment are related in a governmental entity in 2022. A quantitative method and a non-experimental correlational design were used. The population of interest was 1250 collaborators, of which a sample of 192 was chosen by convenience. The Steers and Braunstein (1976) Work Motivation Scale was used to measure work motivation, and the Meyer and Allen (1992) Organizational Commitment Scale was used to measure organizational commitment. These instruments have been validated in another research. The results showed a very low positive correlation between the two variables. A Kendall's tau b of 0.187 was obtained, with a p-value of 0.007, which was lower than the chosen significance level (0.05). These findings suggest that there is a weak but significant relationship between work motivation and organizational commitment, which means that work motivation can affect organizational commitment a little bit in the collaborators of the governmental entity analyzed. This study provides empirical evidence on the relationship between work motivation and organizational commitment in the specific context of a governmental entity.

**Keywords:** Work motivation, organizational commitment, relationship, government entity

## I. INTRODUCCIÓN

En la actualidad, existen diversos factores, independientemente de si son intrínsecos o externos, que pueden influenciar ya sea de manera positiva o negativa sobre el funcionamiento de una organización y su impacto en los recursos humanos con los que cuenta. Según Caro (2019) los individuos son los responsables de generar los resultados dentro de la organización. En este sentido, los empleados comprometidos representan una ventaja competitiva, por lo que es crucial que las organizaciones comprendan algunos de los factores que pueden motivar a sus empleados a mantener este compromiso (Coronado-Guzmán et al., 2020).

Del modo semejante, Bohórquez et al. (2020) afirman que la motivación es el instrumento que tienen las empresas para conseguir sus metas y objetivos, porque un empleado motivado brindará un producto o servicios de mayor calidad para la empresa, lo que la conduce al éxito y a una mejor posición en el mercado. En este sentido, Fonseca y Cruz (2019) mencionan que cuando los trabajadores son tomados en consideración, muestran sentimientos apropiados sobre su bienestar con la empresa. Del mismo modo, Mera-Cedeño y Zambrano-Montesdeoca (2021) afirman que, entre los aspectos más significativos para una organización se encuentran la motivación y el compromiso, estas son cruciales tanto para el crecimiento profesional de los empleados como para el progreso general de la empresa, ya que estas se encuentran estrechamente vinculadas.

También Andreas (2022) muestra que el factor interno del empleado que mejor explica el rendimiento es la motivación; la motivación laboral en cuestión es la automotivación para llevar a cabo tareas y una sensación de placer en muchas cosas de la organización, siendo esta actitud contribuye en gran medida al logro del máximo rendimiento. Por otro lado, se ha distinguido que los trabajadores que presentan altos niveles de estrés tienden a estar menos comprometidos con su empresa (Canales y Quesquén, 2021), lo que dificulta un óptimo desarrollo de las actividades de la misma.

Bajo esta realidad la Unión Europea, ha observado que la cantidad de trabajadores afectados por el estrés ha ido incrementando su número luego de la pandemia llegando a ser alrededor de 44% de la población (EU-OSHA, 2022). Esta realidad también se refleja en Estados Unidos, donde se ha observado que una gran proporción, alcanzando el 57%

de los trabajadores, se ven afectados por el estrés. Además, se ha notado que las mujeres experimentan niveles de estrés 10 puntos porcentuales más altos que los hombres (Quiroz, 2021).

Por otra parte, en el país los servicios públicos no ofrecen una calidad óptima, ya que se enfrentan a varios problemas en diferentes áreas. Estos problemas incluyen largos tiempos en espera, los servicios prestados se dan en infraestructura inadecuada, requisitos innecesarios, personal de atención con falta de capacitación y situaciones de maltrato durante la atención, entre otros aspectos (Ventura, 2020). Lo que lleva a que los trabajadores presenten estrés, que posteriormente influye en su desempeño (Maura y Hermoza, 2020).

Pese a esta realidad, en las instituciones gubernamentales hay poca investigación en torno a los factores que afecten a los trabajadores, lo que no permite que luego se lleven implementaciones en planes que busquen prevenir y/o intervenir en los problemas que afecten la motivación y compromiso en sus empleados (Chóez y Vélez, 2021). Siendo que los problemas de motivación y compromiso pueden afectar al desempeño laboral, la satisfacción, la productividad y la manera en que se brindan los servicios que se ofrecen a los ciudadanos (Peñañiel y Silva, 2021).

En este sentido, es fundamental investigar los elementos que van a incidir en la <sup>41</sup> motivación y el compromiso de los empleados del sector público con la organización, así como explorar posibles estrategias para mejorarlos. Con el presente trabajo se busca facilitar información relevante y actualizada sobre este tema, con el fin de orientar a las instituciones gubernamentales en la creación y ejecución de planes de acción que promuevan el bienestar laboral y el desarrollo organizacional.

Además, este estudio también puede ser útil para aquellos nuevos investigadores que buscan profundizar en el tema y contribuir al desarrollo de la investigación. Para abordar este objetivo, se plantea la siguiente pregunta problemática: ¿Existe una relación entre la motivación laboral y el compromiso organizacional en los colaboradores de una entidad gubernamental durante el año 2022? Al responder a esta pregunta, se espera que este estudio pueda brindar información valiosa que pueda ser utilizada para optimizar la calidad de vida de los colaboradores, aumentar el compromiso organizacional sobre las instituciones.

La relevancia teórica de esta investigación se encuentra en su contribución para ampliar y actualizar el conocimiento en estas áreas, enriqueciendo así las ciencias del comportamiento y disciplinas relacionadas. Además, este estudio puede ser usado como comienzo para investigaciones que se realicen en un futuro buscando que se profundicen en este tema y generen nuevos conocimientos.

Este estudio aporta información relevante a nivel social para las instituciones del estado que buscan mejorar la calidad en el servicio que se ofrece a la ciudadanía. Los resultados obtenidos muestran la dependencia entre la motivación en el trabajo y el compromiso con la entidad de los recursos humanos, y cómo estos factores influyen en su desempeño y satisfacción. Así, se brindan herramientas para delinear y llevar a cabo estrategias que fomenten una cultura organizacional positiva y que reconozcan el valor del capital humano.

En términos prácticos, los resultados obtenidos se compartirán con el organismo gubernamental para que puedan conocer cómo la motivación laboral y el compromiso organizativo están relacionados en el ámbito de la entidad. Si se considera conveniente, se podrán tomar medidas para mejorar las variables en cuestión. En suma, esta investigación tiene una relevancia teórica, social y práctica en la esfera del comportamiento organizacional y la motivación en el trabajo en el sector público.

En respuesta a la pregunta planteada, el objetivo general de este estudio fue investigar la relación entre la motivación laboral y el compromiso organizacional en colaboradores de una entidad gubernamental en el año 2022. Se plantearon objetivos específicos que incluyeron describir el nivel de motivación laboral, analizar el nivel de compromiso organizacional, investigar la relación entre la motivación laboral y las dimensiones del compromiso organizacional, y examinar la relación entre el compromiso organizacional y las dimensiones de la motivación.

Teniendo presente lo presentado se planteó la hipótesis: Ho: Existe relación significativa y directa entre la motivación laboral y el compromiso organizacional en los colaboradores de una entidad gubernamental, 2022 y Ha: No existe relación significativa y directa entre la motivación laboral y el compromiso organizacional en los colaboradores de una entidad gubernamental, 2022. Se planteó las siguientes hipótesis específicas, existe relación significativa entre la motivación laboral y las dimensiones del compromiso

organizacional. Existe relación significativa entre el compromiso organizacional y las dimensiones de la motivación laboral en los colaboradores.

Dentro de la revisión de antecedentes, se exploran a los internacionales entre los cuales se encuentra Villacis (2023) que buscó evaluar el comportamiento organizacional y su impacto en el rendimiento laboral en trabajadores de Ecuador. En la investigación se identificaron los indicadores de dichas variables y se validaron mediante el método Delphi, construyéndose un instrumento propio. La muestra fue de 14 empleados. El enfoque usado fue cuantitativo, descriptivo correlaciona. Los resultados obtenidos revelaron una moderada, pero no significativa influencia positiva del comportamiento organizacional en el desempeño laboral.

Asimismo, Frastika y Franksiska (2021) examinaron el efecto de la motivación laboral y el ambiente de labores en el desempeño en colaboradores, considerando el compromiso organizacional como variable interviniente, en Ecuador. Siendo causal-cuantitativo, se usó el muestreo de saturación, teniendo por participantes a 110 empleados. Los datos se recolectaron mediante la utilización de cuestionarios, y la técnica de prueba de hipótesis consistió en el análisis de trayectoria utilizando el software SPSS versión 20 y la prueba Sobel. Los resultados obtenidos revelaron que la motivación laboral tuvo un efecto significativo en el rendimiento de los colaboradores. Sin embargo, el compromiso organizativo no sirvió como mediador en la relación entre el rendimiento de los empleados y la motivación laboral. Además, se descubrió que el rendimiento de un empleado se veía afectado por su entorno laboral.

También, Barrios et al. (2019) buscaron realizar un análisis de los factores que afectan la motivación laboral y el trabajo en equipo en el ámbito del sector público de Panamá. Presentando como metodología el tipo descriptivo no experimental de campo. El muestreo fue intencional, con 80 sujetos de muestra. Se utilizó una encuesta validada por expertos en trabajo en equipo e indicadores de motivación, diseñada por Frassati (2018). Para la encuesta, se alcanzó un coeficiente de fiabilidad RTT de 0,91. Los resultados obtenidos identificaron características significativas que influyen en la motivación laboral, tales como la adecuada gratificación, líderes que reconocen y distinguen el trabajo realizado, y equipos con un índice de colaboración alto. Las conclusiones del estudio indicaron que dentro del sector público panameño existe un nivel positivo para la

motivación de sus colaboradores. Sin embargo, también señalaron que existen áreas que requieren mejoras en futuras administraciones del país.

Asimismo, en el contexto nacional se revisaron antecedentes, uno de los cuales es el de Yanasupo (2023) quien investigó la correlación entre la motivación y el compromiso organizacional en el equipo de personal administrativo en Huancavelica. Para lo que empleó una metodología descriptiva, diseño no experimental, transversal y correlacional, con instrumento de elaboración propia. Los hallazgos revelan una conexión directa y significativa entre ambas variables en el personal administrativo. Estos hallazgos sugieren la necesidad de implementar talleres de motivación que fomenten el mejor compromiso con la organización del personal administrativo.

Asimismo, Chavez (2023) investigó la relación entre la motivación de los colaboradores y el entorno laboral en un molino harinero de Posorja. Se usó la metodología cuantitativa, un enfoque correlacional transversal y un diseño no experimental con 42 trabajadores. Los resultados mostraron que el entorno de trabajo está significativamente influido por la motivación. Los factores relacionados con la motivación expusieron una influencia directa en el clima laboral, lo que sugiere una relación entre ambas variables. Estos hallazgos indican la importancia de promover un ambiente motivador en la empresa para mejorar el clima laboral.

De manera similar, Calderón (2023) llevó a cabo una investigación para determinar la relación entre la motivación de los empleados públicos y el desempeño laboral en la Unidad Ejecutora de Salud de Cajamarca. Siendo básico, no experimental y correlacional. El autor utilizó una muestra de 52 servidores públicos y les aplicó un instrumento de medición. Los hallazgos mostraron que la motivación y el desempeño laboral tenían calificación regular en la mayoría de los casos, y que existía una correlación significativa, directa y buena entre ambas variables ( $p < .001$ ,  $r = 0.712$ ). El autor concluyó que la motivación percibida por los servidores públicos se asociaba con su desempeño laboral, y que un incremento en la motivación podría mejorar el desempeño laboral.

Del mismo modo, Gusmán (2022) examinó cómo interactúan la gestión del talento humano y la motivación en los empleados por su trabajo de la región administrativa de una universidad pública. Se entregó un cuestionario a 112 participantes como parte de un diseño no experimental, transversal y correlacional. Los resultados indican una asociación

moderadamente buena entre las variables investigadas, relación que también es válida para los elementos específicos de autonomía, propósito y dominio de la motivación laboral.

A su vez, Puma (2020) buscó relación entre el compromiso institucional y la motivación en el desempeño laboral del personal del Poder Judicial de Madre de Dios. Se tuvo en cuenta una estrategia cuantitativa y de diseño sin experimentación a nivel correlacional. Se seleccionaron 80 miembros mediante un muestreo probabilístico. Los logros recogidos señalan una fuerte asociación directa entre las variables en estudio. Con un valor  $p$  muy inferior al umbral de significación ( $p = 0,000$   $0,05$ ), se halló un coeficiente de  $0,759$ , lo que indica una fuerte relación entre los altos niveles de motivación laboral y el compromiso de los empleados con su puesto de trabajo.

Por último Soto (2020) estableció como objetivo establecer un vínculo entre el comportamiento organizacional y el desempeño laboral en los empleados de la UNHEVAL 2019. siendo un estudio práctico, cuantitativo, para el cual el autor sugirió una metodología transversal, no experimental, descriptivo-correlacional. Como muestra se contó con nueve empleados, quienes respondieron una encuesta y una entrevista. Los resultados demostraron que ambos factores en la población estudiada tenían relación.

Dentro del ámbito local, se ubica el estudio de Castilla (2023) realizó un estudio descriptivo y correlacional para ver la asociación existente entre la cultura del lugar de trabajo y el agrado profesional de los colaboradores en *Smart Solutions Automotriz S.A.* Lima - 2019. El autor empleó dos instrumentos creados con alta confiabilidad (alfa de Cronbach de  $0,773$  y  $0,857$ ) a una muestra de 20 colaboradores. Según los hallazgos, existe una fuerte relación entre la satisfacción laboral y la cultura de la empresa (Rho de Spearman =  $0,689$ ,  $p = 0,001$ ). Para promover una cultura organizativa positiva y garantizar altos niveles de satisfacción de los empleados, el autor aconseja a la empresa que ponga en marcha un plan de mejora continua.

También, Garcia (2023) realizó un estudio con el propósito de analizar la relación entre la motivación en el desempeño y las interacciones personales en 93 profesionales de la salud de Lima durante el año 2022. Siendo enfoque observador, correlacionado y prospectivo. El autor utilizó encuestas y cuestionarios de Steers y Braunstein para evaluar la motivación laboral y las relaciones interpersonales de los participantes. Los resultados

obtenidos revelaron algunas características del personal de salud estudiado, como una edad promedio de 42 años, un 59.1% de damas, un 16.1% de titulados en enfermería y una experiencia de 12.6 años. Se observó que los participantes presentaban un nivel bueno de interacción entre personas (75.3%) y con alto entusiasmo en el empleo (88.1%). Además, se descubrió una correlación directa, moderada y débilmente significativa entre las relaciones interpersonales, incluidos sus aspectos de inclusión, control y afecto, y la motivación laboral de los profesionales sanitarios ( $Rho=0,349$ ,  $Rho=0,324$ ,  $Rho=0,244$  y  $Rho=0,317$ , respectivamente;  $p < 0,05$ ).

Asimismo, Flores et al. (2022) llevó a cabo un análisis para examinar la correspondencia entre la motivación laboral y el desempeño de los docentes en un colegio. La metodología utilizada fue cuantificable, de diseño no experimental, correlacional y transversal, la muestra censal de 70 docentes que participaron al responder dos cuestionarios en formularios de Google. Como principales hallazgos se indicaron la presencia de una relación moderada entre la motivación laboral y el desempeño docente, con un  $Rho$  de 0,462 y un valor de  $p$  significativo  $< 0,05$ .

Además Díaz (2021) realizó un estudio buscando determinar entre el clima y la motivación laboral. Siendo cuantitativo, correlacionado y no experimental. Se aplicaron la escala de clima laboral de Palma y la escala de motivación de Cerna a una muestra de 119 colaboradores. Con un  $r_s$  (Spearman) de 0,82 y un valor  $p$  de 0,01, los frutos del estudio fueron altamente fiables, ya que mostraron una asociación significativa y fuerte entre el clima laboral y la motivación.

Igualmente, se encuentra Vizcarra (2020) quien buscó analizar la relación entre la motivación y el desempeño laboral en los trabajadores de una entidad de construcción en Lima. El autor manejó una muestra de 105 empleados de 52.4% de varones y 47.6% de mujeres, con una edad promedio de 32 años. Los logros establecieron una relación sustancial entre las variables de personal investigadas. Por consiguiente, el impacto en el rendimiento es mayor cuanto mayor es la motivación.

En esta sección, se profundiza en el aspecto teórico de la investigación, poniendo especial énfasis en el concepto de motivación. Se exploran diferentes teorías y enfoques relacionados con la motivación, con el objetivo de comprender su naturaleza, factores influyentes y su importancia en el contexto de estudio.

En este sentido, según Berridge (2018) la motivación constituye un proceso psicológico que implica la interacción entre las características personales, como las motivaciones, cogniciones, destrezas, intereses, expectativas y perspectivas de futuro, y el conocimiento de las características del entorno. Por otro lado, (Pérez et al., 2021) señalan que en el rendimiento individual influyen tres variables: La motivación (el deseo de realizar la tarea), la aptitud (la capacidad para realizar la tarea) y el entorno de trabajo (las herramientas disponibles).

Es así que la motivación adquiere una relevancia significativa, ya que influye en el rendimiento y posee un carácter intangible (Kim y Pekrun, 2014). Asimismo, en caso de que un empleado carezca de habilidades, el gerente puede optar por capacitarlo o reemplazarlo. Si surge un problema relacionado con los recursos, el gerente puede encontrar una solución. Sin embargo, el trabajo del directivo se complica cuando la motivación es un problema. Dado que el comportamiento individual es un fenómeno complicado, puede resultar difícil para el directivo identificar la naturaleza exacta del problema y determinar la mejor forma de actuar.

Por otro lado, la motivación es el constructo psicológico que busca describir el mecanismo por el que individuos y grupos eligen un determinado comportamiento y persisten en él, tiene una historia que se remonta a milenios en todas las culturas (McInerney, 2019).

Existen diversas teorías para entender el concepto de motivación, según Urhahne y Wijnia (2023) estas teorías pueden integrarse en un marco basado en un modelo de acción que consta de seis etapas: La situación, el yo, la meta, la acción, el resultado y las consecuencias. Además, Schunk y DiBenedetto (2020) analiza la motivación desde la representación de la teoría cognitiva social, que enfatiza el papel de la autoeficacia, las metas, la autorregulación y las comparaciones sociales en la motivación del comportamiento.

Además, según Reeve (2014) se entiende a la motivación como los elementos que impulsan a un individuo a tomar acción, y puede ser categorizada en tres tipos según su origen y objetivo: Extrínseca, intrínseca y trascendente. A continuación, procederemos a describir cada uno de ellos.

En este sentido, cuando hablamos de la motivación intrínseca se caracteriza por el impulso que genera para participar en una actividad específica basándose en el disfrute inherente de la actividad en cuanto tal. Esto se diferencia de la motivación extrínseca, que está fundamentada en la búsqueda de beneficios externos, como recompensas monetarias o créditos de cursos (Neuhaus, 2021).

Además, se hace referencia a ser participe en una conducta que es intrínsecamente satisfactorio o placentero, sin depender de ningún resultado externo o separado del propio comportamiento. En otras palabras, la motivación intrínseca implica que los medios y el fin son uno y lo mismo (Legault, 2016).

La teoría propone tres formas de motivación intrínseca: La motivación hacia el conocimiento, donde el individuo se involucra en acciones placenteras que le generen satisfacción en el proceso de aprendizaje; la motivación hacia la ejecución, que se caracteriza porque la persona busca la actividad para mejorarse o superarse así mismo resultándole ser placentero; y la motivación hacia la estimulación, donde el individuo se involucra en la actividad en busca de generar sensaciones agradables para sus sentidos (Legault, 2016). Los tres tipos se desarrollan a continuación con mayor detalle:

La motivación hacia el conocimiento es un tipo de motivación intrínseca en la que el individuo se siente atraído por el proceso de aprendizaje y la adquisición de nuevos conocimientos. Esta motivación se basa en el interés genuino y el deseo de explorar y comprender el entorno que nos rodea mediante la curiosidad. Las personas motivadas hacia el conocimiento disfrutan de la experiencia de aprender y encuentran satisfacción en la adquisición de nuevos conocimientos y habilidades (Deckers, 2018).

La motivación hacia la ejecución está relacionada con el deseo de superarse y mejorar en una actividad o tarea específica. Las personas que experimentan esta motivación se sienten impulsadas a alcanzar altos niveles de desempeño y lograr metas personales. Disfrutan del desafío y la competencia, y encuentran satisfacción en el proceso de esforzarse y superar obstáculos. La motivación hacia la ejecución implica un enfoque en el crecimiento personal y la mejora continua (Deckers, 2018).

Por otro lado, la motivación hacia la estimulación se caracteriza por el deseo de experimentar sensaciones agradables y placenteras. Las personas que tienen esta motivación buscan actividades que les brinden un estímulo sensorial, estético o

emocionalmente satisfactorio. Pueden estar motivadas por la búsqueda de diversión, entretenimiento, aventura o belleza. La motivación hacia la estimulación implica un enfoque en el disfrute y la gratificación sensorial (Deckers, 2018).

Por otro lado se tiene a la motivación extrínseca, la cual de acuerdo con Cherry (2022) se refiere al impulso o deseo de participar en una actividad para obtener una recompensa externa o evitar una consecuencia negativa, más que por el placer o la satisfacción de la actividad en sí. En la motivación extrínseca, la recompensa o el estímulo externo se convierte en el principal impulsor para participar en la actividad (Kleinlogel et al., 2018). Algunos ejemplos de recompensas externas pueden ser el dinero, reconocimiento, premios, elogios o la aprobación de los demás. Por otro lado, las consecuencias negativas que se buscan evitar pueden ser el castigo, el rechazo social o la crítica.

Por último, la motivación trascendente se refiere a una forma de motivación que va más allá de las necesidades y objetivos individuales y busca contribuir al bienestar de otros o a causas más elevadas (Ryan y Deci, 2017). Es una motivación orientada hacia el servicio y el impacto positivo en el mundo (Legault, 2016). Entonces, cuando una persona experimenta motivación trascendente, encuentra satisfacción y propósito al trabajar por el bienestar de los demás o al dedicarse a causas que van más allá de sus necesidades individuales. Esta motivación va más allá de la búsqueda de recompensas externas o de la satisfacción personal, y se enfoca en el impacto que se puede generar en la sociedad, en la comunidad o en el mundo en general.

Otra propuesta de clasificación es la de Ryan y Deci (2000) quienes señalan que la motivación está compuesta por cuatro componentes: La primera, sería la regulación externa, que enfocada hacia la realización de una actividad motivada por factores externos, como demandas o recompensas externas. La persona no encuentra un interés intrínseco en la actividad en sí misma. Seguida por la regulación introyectada, en donde la motivación proviene de presiones internas, como el sentimiento de culpa, la necesidad de aprobación o el deseo de evitar el castigo. La persona se siente obligada a realizar la actividad, pero aún no experimenta un verdadero interés o placer intrínseco en ella.

El tercer tipo es la regulación identificada, en la cual la persona valora y reconoce la importancia de la actividad y la realiza porque considera que es relevante para sus metas personales y valores. Aunque puede haber un sentido de deber, la actividad se elige

conscientemente y se considera significativa. Por último, <sup>1</sup> la motivación intrínseca, que es el tipo más autónomo y autodeterminado de motivación. La persona se involucra en la actividad por el placer, la satisfacción y el interés inherentes que obtiene de ella. La actividad es gratificante por sí misma, sin necesidad de recompensas externas (Ryan y Deci, 2000).

Asimismo, en el ámbito organizacional se habla de motivación laboral, la cual de acuerdo con Robbins y Coulter (2018) es el proceso por el cual se influye en la motivación, dirección y perseverancia de un individuo enfocándolo en el logro de un objetivo en común, esta conceptualización se base en tres componentes: La energía, la dirección y la perseverancia. En este sentido Robbins y Coulter (2007) aclaran que la motivación laboral se conceptualiza como el impulso que contribuye al grado de compromiso y persistencia que las personas ponen en su trabajo. Esto puede ser influenciado por factores internos como las necesidades, intereses y valores de una persona, así como por factores externos como el ambiente laboral, la compensación y los incentivos; y que, es importante para la productividad, la satisfacción del empleado y la retención del personal en la organización.

Además, de acuerdo con Louffat (2015) la motivación puede entenderse como un factor, variable o resultado que influye en el comportamiento tanto a nivel individual como grupal. Mientras que, Robbins y Coulter (2018) destacan que la disposición de los trabajadores está estrechamente vinculada con la capacidad de esfuerzo para la satisfacción de las necesidades personales en cada individuo. Por lo tanto, se pueden identificar tres elementos fundamentales en la motivación: El esfuerzo empleado, los propósitos organizativos y las necesidades personales de los miembros del equipo.

En la exploración teórica se analizan las teorías de la motivación, que según Naranjo (2009) se dividen en dos grupos: Contenidos y de procesos. La primera de acuerdo con Arrieta-Salas y Navarro-Cid (2008) la de los contenidos están enfocadas en aquellas que buscan el motivar a los individuos; y en la segunda la de procesos, se enfoca en teorías que buscan explicitar maneras de lograr la motivación en las personas.

En este sentido, las teorías de contenido se centran en indagar y conceptualizar la motivación a modo de un fenómeno estático. Su objetivo principal es determinar las razones detrás de la conducta motivada, y se busca identificar una serie de necesidades

que una vez satisfechas anticipadamente determinarán el nivel de motivación experimentado por la persona.

Es así como las teorías de procesos por su parte se centran en describir los procedimientos que conducen a las conductas motivadas. Estas teorías hacen hincapié en la comprensión de los procesos principalmente cognitivos que determinan el curso, la motivación y la consistencia de la conducta motivada. Además, hacen hincapié en la importancia de establecer vínculos causales a lo largo del tiempo y en diversos escenarios de trabajo.

Para poder comprender mejor esta variable se procede a desarrollar la conceptualización de las dimensiones en torno la motivación laboral que son la afiliación, logro, y poder los cuales se desarrollan a continuación:

La afiliación de acuerdo con García (2023) se da cuando las personas se caracterizan por su interés en las conexiones sociales. El objetivo es integrarse y ganarse a los demás, y se valora mucho las conexiones con los compañeros. Estas personas encuentran satisfacción en entornos familiares y muestran una baja probabilidad de abandonar su lugar de trabajo. Evitan trabajar solas y hacen todo lo posible por no decepcionar a sus compañeros y superiores.

En la segunda dimensión denominada logro de acuerdo con García (2023) las personas son impulsadas por el deseo de superarse. Se esfuerzan por rendir por encima de las expectativas y se enorgullecen de superar a sus compañeros. Aceptan desafíos y aspiran a ser responsables de su propio éxito. Si consideran que una situación o lugar no satisface sus necesidades, están dispuestas a cambiar. No les agrada trabajar en equipo, ya que prefieren tener un control claro y visible sobre los resultados.

Y para la última dimensión denominada poder, las personas que se motivan por el poder se caracterizan por su deseo de manipular a los demás y ejercer influencia. Buscan liderar y tomar decisiones. Son hábiles en la delegación de tareas y motivan a los demás. Pueden tener éxito como líderes, pero también pueden mostrar agresividad y ser dominantes (Espinoza, 2017).

Es importante destacar que estas descripciones son generales y que no todas las personas se ajustan a una sola categoría. Las motivaciones pueden combinarse y la fuerza de cada una puede variar de una persona a otra.

La otra <sup>2</sup> variable de estudio es el compromiso organizacional que es el vínculo psicológico voluntario de los empleados con respecto al centro laboral, que refleja la dedicación para lograr los objetivos y metas organizacionales (AL-Jabari y Ghazzawi, 2019). En este sentido el compromiso organizacional es una variable clave en el ámbito laboral, ya que representa el grado de conexión emocional y voluntaria que los empleados establecen su centro de trabajo.

Entonces, <sup>1</sup> el compromiso organizacional hace referencia la disposición y dedicación que demuestran los trabajadores para contribuir activamente con el logro de los fines que tenga la empresa (Louffat, 2015). Este vínculo emocional entre los colaboradores y la organización se caracteriza por un sentido de pertenencia, lealtad y compromiso hacia la misión y los valores de la organización. En este sentido el compromiso organizacional se considera fundamental para impulsar un desempeño individual y colectivo destacado, así como para fomentar la retención de talento y fortalecer la competitividad de la organización en un entorno laboral dinámico y exigente (Andreas, 2022).

En este sentido, las características del compromiso organizacional incluyen la identificación, el deseo de permanencia y el esfuerzo por mejorar el rendimiento (Suzuki y Hur, 2020). Es así como la identificación con la organización implica una conexión emocional y cognitiva profunda con los valores, la misión y la cultura en la entidad. Además, el compromiso organizacional se manifiesta a través del deseo de permanecer en la organización a largo plazo, reflejando la intención de continuar siendo parte de esta.

Por otro lado, el compromiso con la organización es de suma importancia y relevancia en el ámbito laboral por diversas razones. En primer lugar, un altos niveles de compromiso por parte de los empleados se ha asociado consistentemente con un mejor desempeño individual y colectivo (Benítez-Saña, 2021). Los trabajadores comprometidos presentan mayor motivación, dedicación y esfuerzo en su trabajo, lo que se traduce en un mayor productividad, la calidad de bienes o servicios y la eficiencia en los procesos laborales (Máynez, 2016).

Además, el compromiso con la organización está estrechamente en relación con la retención de empleados. Los empleados comprometidos tienden a sentirse parte de la empresa y generando lealtad hacia la organización, lo que disminuye la probabilidad de que busquen oportunidades laborales en otros lugares (Yucra y Aguilar, 2019). Esto es relevante de manera significativa en un contexto en el que el giro en el personal consigue causar costos característicos en los procesos de reclutamiento, selección y capacitación de los recién llegados (Robbins, 2004).

Otra importancia del compromiso organizacional se ubica en su impacto en el bienestar y la satisfacción laboral. Los empleados comprometidos suelen experimentar un mayor nivel de satisfacción con su trabajo, ya que encuentran sentido y significado en lo que hacen. Esto a su vez contribuye a su bienestar general, reduciendo el estrés y promoviendo una mayor calidad de vida en la esfera laboral (Sironi, 2019).

El compromiso organizacional también tiene implicaciones positivas en el clima laboral y la cultura organizacional (Soomro y Shah, 2019). Cuando los empleados se sienten comprometidos, tienden a ser más colaborativos, cooperativos y participativos, lo que fortalece la cohesión y la colaboración en el equipo de trabajo. Además, el compromiso organizacional puede influir en la generación de una cultura organizativa sólida, basada en valores compartidos y en el fomento de relaciones laborales saludables y positivas.

Para explicar el comportamiento organizacional se han desarrollado teorías, dentro de las cuáles se encuentran teorías y enfoques del compromiso organizacional, dentro de las cuáles se encuentran: El modelo de compromiso afectivo de John Bowlby (1948) que se centra en la responsabilidad afectiva de los colaboradores para con la organización, él se caracteriza por un fuerte sentido de pertenencia, identificación y fidelidad hacia la entidad. Esta teoría destaca la importancia de generar un ambiente laboral positivo, donde se promueva la confianza, el respeto y la reciprocidad entre la organización y sus empleados (Máñez, 2016).

El otro modelo es el tridimensional de Meyer y Allen (1991) que sostienen como teoría que la responsabilidad o compromiso organizativo se compone de tres dimensiones: compromiso afectivo, normativo y de continuidad. En primer lugar, se encuentra el compromiso emocional que está relacionado con vínculos de carácter emocional y

afectivo que los empleados tienen con la organización. Se basa en los sentimientos positivos de que tienen los trabajadores hacia su trabajo y su sentido de pertenencia; aquellos que tienen alto nivel de compromiso afectivo experimentan fuerte vínculo emocional con la organización, se muestran orgullosos con ser miembro de esta y manifiestan un compromiso motivado por la satisfacción personal y la caracterización con los valores y metas de la organización.

A su vez, en el compromiso normativo se establece en las en las normas y expectativas sociales de permanecer en la organización. Se encuentra relacionada con la percepción de los empleados de que es su deber o responsabilidad quedarse en la organización, ya sea por lealtad hacia sus colegas, por el tiempo y dedicación en la organización un sentimiento de lealtad o implicación en el grupo. Es así que aquellos colaboradores niveles alto de compromiso normativo se conciben moralmente obligados a persistir en la entidad, incluso si no experimentan un fuerte apego emocional o perciben altos costos de salida (Meyer y Allen, 1991).

Por último, la noción de compromiso con la continuidad está relacionada con los empleados sobre las consecuencias asociadas con dejar la organización. Se relaciona con la manera en que los colaboradores ven dejar la organización y consecuencias negativas para ellos, como la pérdida de beneficios o la falta de oportunidades similares en otras organizaciones. Aquellos empleados que **presentan un alto nivel de compromiso de continuidad** están motivados a permanecer en la organización debido a estos factores más instrumentales. Este modelo tridimensional ofrece una visión más completa y precisa del compromiso organizacional al considerar múltiples dimensiones (Meyer y Allen, 1991).

También se encuentra el modelo de compromiso de Kahn (1992) quien centra su teoría en el compromiso organizacional enfocada desde la conexión entre el individuo y su trabajo. Kahn propone tres componentes del compromiso: El compromiso emocional, que implica la conexión emocional y la energía invertida en el trabajo; el compromiso cognitivo, que se refiere a la identificación con el trabajo y la comprensión de su significado; y el compromiso físico, que involucra la disposición de invertir esfuerzo físico en la realización del trabajo. Este modelo destaca la importancia de abordar el compromiso organizacional desde una perspectiva más amplia, considerando tanto los aspectos emocionales como los cognitivos y físicos.

Asimismo, la orientación de Hellriegel y Slocum (2009) es importante distinguir que las personas experimentan cambios. Para comprender este proceso, los autores identifican dos componentes: El compromiso inicial y el compromiso intenso. El compromiso inicial se desarrolla cuando un empleado asume un puesto en una organización y se familiariza con los valores, la personalidad y las experiencias relacionadas con su trabajo. Por otro lado, el compromiso organizacional intenso implica que el empleado se compromete a seguir formando parte de la organización, aceptando los planes de acción establecidos por esta. Esto implica asumir las metas, creencias y valores de la compañía.

Por último, existen otros enfoques y teorías relevantes que también aportan a la comprensión del compromiso organizacional. Por ejemplo, la teoría del intercambio social sugiere que el comprometerse se desarrolla a través de una relación de reciprocidad entre la organización y los empleados, donde se intercambian beneficios y recompensas. Por otro lado, la teoría de la autodeterminación destaca la importancia de satisfacer ciertas necesidades emocionales, como la autonomía, la competencia y la relación, para promover su compromiso y motivación intrínseca en el trabajo (Robbins y Coulter, 2018).

Como se ha visto el compromiso organizativo es un aspecto fundamental en el ámbito laboral, ya va a influenciar directamente en el rendimiento, la satisfacción y la conservación de los empleados en una organización. Para comprender mejor este fenómeno, es necesario analizar un conjunto de elementos que determinan el compromiso organizacional. Estos factores abarcan aspectos clave de la dinámica organizacional, como la cultura, el soporte, las relaciones laborales, la justicia y la identificación con la organización.

En primer lugar, la cultura organizacional, se entiende como una suma de valores, normas, creencias y comportamientos compartidos prevaletentes en una organización. Tiene una influencia de tipo significativo en el compromiso de los empleados, ya que influye en cómo se sienten y se perciben a sí mismos dentro de la organización.

Una cultura organizacional positiva, se basa en valores como la honestidad, el respeto, la transparencia y la colaboración, crea un entorno propicio para el compromiso de los empleados (Fajardo et al., 2020).

Asimismo, en este tipo de cultura, se promueve activamente la participación y el trabajo en equipo, se valora la diversidad de ideas y se reconoce el esfuerzo y los logros

de los empleados. Los colaboradores se aprecian valorados y apreciados, lo que aumenta su motivación y su compromiso con la organización. Además, una cultura que fomenta el desarrollo personal y profesional brinda oportunidades de crecimiento y aprendizaje, lo cual es altamente valorado por los empleados comprometidos (Jiménez et al., 2020).

Por el contrario, una cultura tóxica o poco favorable puede generar desgaste y falta de compromiso en los empleados. Una cultura donde prevalezcan el favoritismo, la falta de transparencia, la falta de reconocimiento y el egoísmo puede erosionar el compromiso y la motivación. Si los empleados no se sienten valorados, si se enfrentan a un ambiente de trabajo competitivo y hostil, es probable que disminuya su compromiso con la organización y su deseo de contribuir de manera proactiva (Jiménez et al., 2020).

Es importante destacar que la cultura organizacional no solo se refleja en las políticas y los valores declarados, sino también en las acciones y comportamientos diarios de los líderes y los miembros de la organización (Jiménez et al., 2020). La coherencia entre lo que se dice y lo que se hace es esencial para crear y mantener una cultura organizacional positiva y favorecedora del compromiso.

Además, otro factor es el soporte organizacional que juega un papel esencial en el compromiso de los colaboradores. Cuando los miembros de la organización sienten que cuentan con el respaldo necesario por parte de la misma, experimentan un mayor sentido de pertenencia y se ven más colaboradores que se encuentran comprometidos tanto con sus tareas como con las metas de la empresa. (Castañeda, 2015).

El soporte organizacional puede manifestarse en diversas formas. En primer lugar, implica proporcionar a los empleados los recursos y las herramientas que se necesitan para desempeñar su trabajo de manera efectiva y eficiente (Castañeda, 2015). Esto incluye proveer tecnología actualizada, equipo adecuado, acceso a información relevante y capacitación apropiada. Cuando los empleados tienen las herramientas adecuadas para realizar su trabajo, se sienten empoderados y tienen más probabilidades de estar comprometidos con su desempeño.

Además de los recursos tangibles, el soporte organizacional implica ofrecer un respaldo emocional y psicológico a los empleados. Esto implica generar un entorno de colaborativo en el que los colaboradores se sientan seguros, valorados y escuchados. Los líderes y los supervisores desempeñan un papel fundamental en este aspecto, ya que su

comportamiento y su comunicación pueden influir en el grado de soporte percibido por los empleados. Un liderazgo empático, que brinde retroalimentación constructiva y apoyo en momentos de dificultades, fortalece el compromiso y la confianza entre los trabajadores (Faller et al., 2016).

El reconocimiento y la valoración del trabajo de los empleados también forman parte del soporte organizacional. Cuando los logros y las contribuciones de los colaboradores son reconocidos y recompensados, ya sea mediante elogios, incentivos económicos u oportunidades de crecimiento, se fomenta un mayor compromiso y satisfacción en el trabajo. El reconocimiento no solo se trata de recompensas materiales, sino también de mostrar aprecio y gratitud por el esfuerzo y los resultados obtenidos (Faller et al., 2016).

Las relaciones laborales también desempeñan un papel importante en el compromiso organizacional. Un ambiente laboral favorable, donde exista una comunicación abierta, un buen trabajo en equipo y relaciones positivas entre colegas, promueve la satisfacción y el compromiso entre los trabajadores (Castañeda, 2015). Por el contrario, conflictos interpersonales o un clima laboral tenso pueden generar desmotivación y falta de compromiso.

La justicia organizacional juega un papel vital en el compromiso de los empleados. Hace referencia a la manera de percibir que presentan los empleados sobre la equidad y la imparcialidad en las decisiones y acciones de la organización (Patlán et al., 2014). Cuando los empleados consideran que las políticas y prácticas de la organización son justas, se fortalece su compromiso y confianza en la misma.

En primer lugar, la justicia distributiva es un componente importante de la justicia organizacional. Se refiere a que los premios y beneficios de la organización se distribuyan equitativamente. Los empleados deben percibir que las recompensas, como el salario, los beneficios, los ascensos y los reconocimientos, se otorgan de manera justa y basada en el desempeño y los logros individuales. Cuando los empleados consideran que las recompensas son equitativas y alineadas con su contribución, se sienten motivados y comprometidos con la organización (Colquitt et al., 2001).

Además de la justicia distributiva, la justicia procedimental también es esencial para que los trabajadores se comprometan. Se refiere a la equidad y transparencia en los procesos y procedimientos utilizados para tomar decisiones en la organización (Veen-

Dirks et al., 2021). Los empleados deben percibir que se les da la oportunidad de participar y expresar sus opiniones, que las decisiones se toman de manera imparcial y basada en información relevante, y que se sigue un proceso justo en la resolución de conflictos y problemas. Cuando los empleados sienten que los procesos son justos, se crea un ambiente de confianza y compromiso.

La justicia interpersonal también desempeña un papel relevante en la percepción de justicia organizacional. Se refiere a la equidad en las interacciones y relaciones entre los empleados y los líderes (Estrada-Gonzalez et al., 2020). Los empleados deben sentir que son tratados con respeto, imparcialidad y dignidad por parte de sus superiores y compañeros de trabajo. La comunicación abierta, el trato equitativo y la ausencia de favoritismos refuerzan el compromiso y la confianza en la organización.

Por último, el compromiso de los empleados está muy influido por la identificación con la empresa. Cuando los colaboradores se sienten identificados con los valores, los objetivos y la misión de la organización, se sienten parte de algo más grande y tienen una mayor motivación para contribuir al éxito de esta.

## 3 II. METODOLOGÍA

### 2.1 Enfoque, tipo

#### 2.1.1. Enfoque

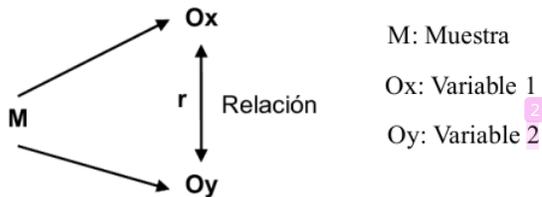
6  
Para la presente indagación se utilizó el enfoque cuantitativo que busca obtener datos numéricos y realizar análisis estadísticos y matemáticos rigurosos para responder preguntas de investigación (Morrison, 2017). Los investigadores que utilizan este enfoque buscan obtener datos cuantitativos a través de métodos como encuestas, experimentos, exámenes de datos secundarios u observaciones estructuradas. Estos datos se presentan en forma de números y se analizan utilizando técnicas estadísticas y matemáticas apropiadas.

#### 2.1.2. Tipo

La investigación descriptiva correlacional, que busca describir un fenómeno, situación o población y establecer relaciones entre variables, pero sin establecer una relación de causa-efecto (Morrison, 2017). Este enfoque es especialmente útil cuando el investigador busca comprender la relación o patrones existentes entre variables en un fenómeno o población determinada. A través del análisis estadístico, se exploran las asociaciones, las tendencias y los posibles vínculos entre las variables, pero evitando afirmar que una variable sea causa las transformaciones en la otra.

#### 2.2 Diseño de investigación 2

La configuración del estudio de investigación se llevó a cabo utilizando un enfoque no experimental el cual implica un análisis metódico y riguroso de la información disponible sin realizar manipulaciones intencionales de variables o establecer relaciones de causa y efecto, en la búsqueda de establecer descripciones o relaciones entre variables (Morrison, 2017).



### 2.3 Población, muestra y muestreo

Se concibe la población como una congregación de individuos, objetos o eventos que comparten particularidades análogas y que van a ser objeto de estudio en una investigación (Hernández et al., 2014). En el estudio, la población objetivo incluyó a todos los colaboradores del Servicio Nacional de Áreas Naturales Protegidas por el Estado (SERNANP), una entidad gubernamental, que son aproximadamente 1250 Colaboradores.

La muestra de acuerdo con Morrison (2017) es la observación de una fracción representativa de la población en consideración, ésta se selecciona a partir de un conjunto de procedimientos utilizados para luego extrapolar ciertos atributos en toda la población o colectivo. La delimitación de la muestra estuvo conformada por 192 Colaboradores del SERNANP pertenecientes a diversas Áreas Naturales Protegidas del Perú incluyendo la Sede Central.

El muestro fue no probabilística por conveniencia, que es un tipo de muestreo que se determina por la selección de individuos que resultan más accesibles o fáciles de contactar para el investigador (Hernández et al., 2014).

#### Criterios de inclusión:

- ✓ Colaboradores del SERNANP. Se incluyó a aquellos individuos que sean empleados o colaboradores activos del SERNANP. Esto implica que formen parte de la institución y estén involucrados en las actividades y funciones relacionadas con las áreas naturales protegidas.
- ✓ Colaboradores que expresaron su voluntad de ser partícipe de la investigación. Además de ser empleados o colaboradores del SERNANP, los individuos deben

haber manifestado su disposición y voluntad de participar en la investigación en cuestión. Esta expresión de voluntad ha sido realizada mediante un consentimiento informado (web) y mediante una solicitud formal de participación a la institución.

#### **Criterios de exclusión:**

- ✓ Miembros del equipo que no tengan interés en formar parte del estudio. Aquellos colaboradores del SERNANP que, a pesar de cumplir con los criterios de inclusión, manifiesten su falta de interés o rechazo a participar en la investigación, serán excluidos de la muestra.

#### **2.4 Técnicas e instrumentos de recojo de datos**

Se utilizó el método de la encuesta para recopilar los datos necesarios. Según Carrasco (2007) la encuesta es una técnica de análisis utilizada para recolectar datos mediante el uso de una serie de cuestiones que se plantean a las personas que conforman parte de la muestra en estudio. La encuesta permite obtener información de manera sistemática y estandarizada, ya que las preguntas se diseñan de antemano y se presentan de la misma manera a todos los participantes. Esta estandarización facilita la comparación y el análisis de los datos recopilados.

El instrumento usado fue el cuestionario, se caracteriza por ser un conjunto de preguntas formales, sistemáticas y estandarizadas que se presentan a un grupo de personas para conocer mejor sus actitudes, puntos de vista, opiniones, comportamientos o características demográficas (Carrasco, 2007). Una de las principales características del cuestionario es su estructura predefinida. Las preguntas se elaboran de antemano y se presentan en el mismo orden y formato a todos los participantes. Esto permite asegurar la comparabilidad de las respuestas y facilita el análisis de los datos recopilados.

#### **Instrumento N°1: Escala de Motivación Laboral**

El primer instrumento presentado es una Escala de Motivación Laboral, que tiene la finalidad de evaluar el nivel de motivación laboral en tres dimensiones: Motivación de logro, motivación de poder y motivación de afiliación. Esta escala fue elaborada originalmente por Steers y Braunstein en 1976, y posteriormente adaptada para su uso en Perú por Negrón y Pérez en 2012. Este consta de 15 ítems, cada uno evaluado en una

escala de cinco puntos, y que en su modo de evaluación esta es de administración tanto individual o colectiva a mayores de 18 años.

En la ficha técnica se detalla la duración del instrumento, la finalidad y las dimensiones evaluadas, así como los elementos de la variable. Además, se describe el proceso de aplicación del instrumento, incluyendo la distribución del cuestionario, la explicación de la prueba y la verificación de los datos. También se presenta la escala de puntuación utilizada y se describen los métodos de calificación, validación y confiabilidad del instrumento.

En cuanto a la validez, se indica que se realizó por medio de juicio de expertos y obteniendo una calificación adecuada por el jurado, y se evaluó la validez de contenido ítem test, obteniendo resultados que sugieren que los ítems están adecuados a la variable estudiada. Respecto a la confiabilidad, se detalla que se realizó un estudio piloto en donde se evaluó la confiabilidad a través del coeficiente de alfa de Cronbach, obteniendo resultados que indican su confiabilidad.

#### **Instrumento N°2: Compromiso Organizacional de Meyer y Allen**

El Instrumento N°2, también conocido como el Cuestionario de Compromiso Organizacional de Meyer y Allen, quienes la elaboraron en 1993 en Estados Unidos, siendo una herramienta de investigación diseñada para medir el compromiso organizacional de los colaboradores con su organización. También fue adaptada por Figueroa de la Peña en 2016.

El cuestionario consta de 18 ítems que se dividen en las tres categorías de componentes afectivos, de continuidad y normativos. Cada dimensión consta de seis ítems, y el cuestionario incluye tanto ítems positivos como negativos. Se emplea una escala Likert de 7 puntos para evaluar cada ítem.

El instrumento ha sido validado mediante la validez de constructo y contenido ítem test, en donde se evidencia que los ítems miden realmente la variable. Para evaluar la fiabilidad se utilizó el coeficiente alfa de Cronbach para sus dimensiones afectiva, continuidad y normativo. Los valores oscilaron entre .73 y .85 para los diferentes componentes y para el cuestionario completo.

### **2.5 Técnicas de procesamiento y análisis de la información**

En cuanto a la metodología para recolectar datos, se inició investigando el tamaño de la población en su respectivo contexto en el que se llevaría a cabo la investigación. Luego, se estableció coordinación con el responsable del departamento de Recursos Humanos de la organización para obtener la autorización necesaria para aplicar los instrumentos. Finalmente, se logró obtener una muestra de 192 colaboradores.

Una vez logrado el consentimiento, se aplicaron ambos cuestionarios a través de Google Formularios. La secuencia de las encuestas fue la siguiente: Primero se aplicó la escala de motivación laboral, seguido del cuestionario de compromiso organizacional.

Posterior a ello, se realizó un análisis detallado de los datos recopilados en la muestra establecida utilizando el software estadístico SPSS, en español. El objetivo era verificar el análisis a nivel de descripción de ambas variables y señalar la hipótesis planteada haciendo uso de pruebas paramétricas o no paramétricas.

Las técnicas descriptivas utilizados incluyeron el análisis de la media, la desviación estándar (S) enfocada en analizar la dispersión de la muestra, la moda para identificar los valores más frecuentes, las frecuencias con la finalidad de explicar los niveles más comunes, los porcentajes para determinar la distribución de los niveles en la muestra.

Finalmente, se empleó una prueba de normalidad para examinar la distribución de la muestra. Una vez se tuvieron los resultados y dado que la muestra se ajustaba a una distribución normal, se escogió una prueba no paramétrica, siendo esta la correlación tau-b para comprobar la correlación entre la motivación y el compromiso organizativo.

### **2.6 Aspectos éticos en investigación**

Para desarrollar el presente estudio, se tomaron en cuenta los principios establecidos en los lineamientos de ética para la investigación científica, según lo dispuesto en la Resolución Directoral N°014-2021/UCT-R proporcionado por la casa de estudios. Se tomaron en cuenta los siguientes preceptos:

Respeto a la persona humana, se buscó en todo momento respetar la dignidad humana, que incluye la identidad, la libertad y la capacidad de autodeterminación de las personas, garantizando el uso adecuado de la confidencialidad y la privacidad de los participantes, y respetando sus derechos (UCT, 2019).

Consentimiento informado y explícito, se garantizó que se obtuviera el consentimiento de las personas o titulares de los datos, de manera informada, libre, inequívoca y específica, manifestando su voluntad para permitir que su información sea utilizada para propósitos de investigación específicos (UCT, 2019).

Se mantuvo una conducta íntegra en el proceso de desarrollo de la investigación, evitando atribuir logros no correspondientes a lo asumido con las personas y sin cometer la suplantación o ocultación con el objetivo de lograr beneficios propios o para terceros. Se asumió la responsabilidad de ser pertinaz en su alcance y consecuencias de las investigaciones, en los individuos, la institución y sociedad. Se aplicó rigurosidad científica para aseverar la validez, confiabilidad y credibilidad de las fuentes, y de la metodología y datos utilizados (UCT, 2019).

Divulgación responsable de la investigación, se estableció la responsabilidad del investigador de informar y difundir los hallazgos de la indagación en un ambiente ético que promueva el pluralismo ideológico y respete la diversidad cultural. Además, se asumió el compromiso de compartir las consecuencias con los individuos, conjuntos y comunidades que participaron en el estudio.

### III. RESULTADOS

**Tabla 1**

35  
*Relación entre motivación laboral y compromiso organizacional*

Variables		t <sub>b</sub>	Sig
Compromiso organizacional	Motivación laboral	.007	.184**

Nota: \*\* La correlación alcanza significancia estadística a un nivel de 0,01 (bilateral); t<sub>b</sub>: tau b

1  
La tabla 1 presenta la asociación entre el compromiso organizativo y la motivación laboral. Se manejó el coeficiente de tau b de Kendall, el cual obtuvo un valor de 0.187 con un p-valor de 0.007, siendo este último menor a 0.05. Estos resultados indican una correlación positiva muy baja entre ambas variables. 27

**Tabla 2**

*Niveles de motivación laboral*

Niveles	fi	%
Bajo	2	1.04
Medio	72	37.50
Alto	118	61.46
Total	192	100.00

En la tabla 2 se exponen los distintos niveles de motivación laboral siendo el predominante el nivel alto con 61.46% de los casos, seguido por el nivel medio con 37.50% de los casos, y bajo con un 1.04% de los casos.

**Tabla 3**

*Niveles de compromiso organizacional*

Niveles	fi	%
Bajo	46	23.96
Medio	99	51.56
Alto	47	24.48
Total	192	100.00

La tabla 3 muestra los grados de compromiso organizacional siendo el predominante el nivel medio que cuenta 51.56% de los casos, seguido por el nivel medio con 24.48% de los casos, y bajo con un 23.96% de los casos.

**Tabla 4***Niveles para las diferentes dimensiones del compromiso organizacional*

Niveles	Afectivo		Continuación		Normativo	
	fi	%	fi	%	fi	%
Bajo	10	5.21%	50	26.04%	57	29.69%
Medio	57	29.69%	97	50.52%	99	51.56%
Alto	125	65.10%	45	23.44%	36	18.75%
<b>Total</b>	<b>192</b>	<b>100.00%</b>	<b>192</b>	<b>100.00%</b>	<b>192</b>	<b>100.00%</b>

La tabla 4 muestra los niveles para las diferentes dimensiones del compromiso organizacional, teniendo para la dimensión afectivo al nivel alto con 65.10%, mientras que para la dimensión continuación el nivel predominante es el medio con 50.52%, y por último para la dimensión normativo el predominante es el medio con 51.56%.

**Tabla 5***Niveles para las diferentes dimensiones de motivación laboral*

Niveles	Afilación		Logro		Poder	
	fi	%	fi	%	fi	%
Bajo	3	1.56%	5	2.60%	4	2.08%
Medio	72	37.50%	33	17.19%	45	23.44%
Alto	117	60.94%	154	80.21%	143	74.48%
Total	192	100.00%	192	100.00%	192	100.00%

La tabla 5 muestra los niveles para las diferentes dimensiones motivación laboral, teniendo para la dimensión afiliación para el nivel alto con 60.94%, mientras que para la dimensión logro el grado predominante es el nivel alto con 80.21%, y por último para la dimensión poder la predominancia se observa en el nivel alto con 74.48%.

**Tabla 6**

*Relación entre motivación laboral y las dimensiones del compromiso organizacional*

Variables		t <sub>b</sub>	Sig
Motivación laboral	Afectividad	.082	.244
Motivación laboral	Continuación	0.148*	0.030
Motivación laboral	Normativo	0.227**	0.001

Nota: \* La correlación alcanza significancia estadística a un nivel de 0,05 (bilateral). \*\* La correlación alcanza significancia estadística a un nivel de 0,01 (bilateral).

En la tabla 6 se observa la correlación entre la variable motivación laboral y la dimensión afectividad no existiendo correlación pues el p-valor es 0.244 mayor al nivel de significancia planteado. Además, apenas existe relación entre motivación laboral y la dimensión continuación, puesto que p-valor es de 0.030 que es menor a 0.05. Y por último, existe correlación baja entre la motivación laboral y la dimensión normativo con un p-valor de 0.001, que es menor a 0.05.

**Tabla 7**

*Relación entre compromiso organizacional y las dimensiones de la motivación laboral*

Variables		t <sub>b</sub>	Sig
Compromiso organizacional	Afiliación	.000	.258**
Compromiso organizacional	Logro	0.130	0.055
Compromiso organizacional	Poder	0.032	0.634

Nota: \*\* La correlación alcanza significancia estadística a un nivel de 0,01 (bilateral).

La tabla 7 expone como se da la correlación entre la variable compromiso organizacional y la dimensión afiliación existiendo correlación baja pues el p-valor es 0.00 menor al nivel de significancia planteado. A su vez, no existe correlación entre el compromiso organizativo y la dimensión logro, puesto que p-valor es de 0.055 que es mayor a 0.05. Y por último, el compromiso con la organización no está relacionado con la dimensión poder con un p-valor de 0.634, que es mayor a 0.05.

#### IV. DISCUSIÓN

La intención de esta investigación fue examinar detalladamente la relación entre la motivación laboral y el compromiso organizacional en una entidad gubernamental en el año 2022. Para ello, se aplicó una encuesta a 192 trabajadores y se empleó el coeficiente de Tau b de Kendall para analizar y establecer la correlación que existe para ambas variables de estudio.

De acuerdo con los hallazgos, se evidencia la existencia de una correlación directa muy baja entre motivación laboral y compromiso organizacional ( $\tau_b = 0.184$ ;  $p < 0.01$ ), lo que indica que mientras los niveles de motivación laboral se incrementan existe un mayor compromiso organizacional. Esta baja correlación sugiere que, aunque existe una relación entre ambas variables, hay otros aspectos que afectan al compromiso organizativo de los empleados de las entidades gubernamentales, como por ejemplo el clima organizacional, liderazgo, satisfacción laboral, etc. (Coronado-Guzmán et al., 2020).

En particular, se ha encontrado que el clima organizacional, el liderazgo y la satisfacción con el trabajo son factores importantes que influyen en el compromiso organizacional de los trabajadores (Díaz, 2021; García, 2023; Villacis, 2023), además de la motivación laboral. Estos factores podrían explicar la baja correlación encontrada entre las variables de estudio (Mera-Cedeño y Zambrano-Montesdeoca, 2021), y sugieren que el organismo gubernamental podría considerarlos en futuras investigaciones para optimizar el compromiso con la organización en sus trabajadores.

Al comparar los logros obtenidos en esta investigación con estudios anteriores, se observa una consistencia en los hallazgos. Por un lado, algunos estudios previos han encontrado una relación positiva entre motivación laboral y compromiso organizacional (Yanasupo, 2023), mientras que otros estudios han encontrado una relación positiva moderada con otras variables, como el desempeño laboral, el clima laboral y las relaciones interpersonales (Díaz, 2021; García, 2023; Villacis, 2023). Estos resultados sugieren que la relación entre motivación laboral y compromiso organizacional es compleja y multifactorial, y que otros factores pueden tener una influencia significativa en la dedicación de los empleados a la empresa (Sitopu et al., 2021).

En cuanto a las posibles estrategias para aumentar el compromiso organizativo de los empleados públicos y su impulso hacia la excelencia en el trabajo, se sugiere considerar medidas que fomenten un clima organizacional positivo, un liderazgo eficaz y el nivel de satisfacción laboral (Benavente, 2023). Por ejemplo, los gerentes y supervisores pueden crear programas de formación y desarrollo en habilidades de liderazgo, y pueden realizarse encuestas de clima organizativo para medir la satisfacción laboral de los empleados y elegir la mejor línea de actuación.

Una limitación de esta investigación fue el tamaño y representatividad de la muestra, ya que solo se encuestó a trabajadores de una entidad gubernamental específica y no se consideraron variables como el género, la edad, el nivel educativo o el cargo desempeñado. Esto puede afectar a la generalización de los resultados a otras entidades gubernamentales o a otros sectores laborales. Otra limitación es el uso de un solo método cuantitativo para medir la motivación laboral y el compromiso organizacional, lo que puede dejar de lado aspectos cualitativos o subjetivos que también son relevantes para entender estas variables.

Para futuras investigaciones, es recomendable ampliar la muestra a otras entidades gubernamentales o a otros sectores laborales, así como incluir variables sociodemográficas o laborales que puedan moderar o mediar la relación entre las variables en cuestión. También se sugiere complementar el método cuantitativo con técnicas cualitativas como entrevistas o grupos focales, que permitan profundizar en las percepciones y experiencias de los trabajadores respecto a su motivación y compromiso.

Se tuvo como primer objetivo específico conocer los niveles de motivación laboral de los trabajadores de una entidad gubernamental. Los hallazgos obtenidos que indican que la mayoría de los trabajadores (61.46%) tienen un nivel alto de motivación laboral, lo que significa que se sienten satisfechos con su trabajo, reconocidos por su desempeño, comprometidos con la organización y dispuestos a mejorar sus habilidades. Estos resultados sugieren que la entidad gubernamental está ofreciendo un ambiente laboral favorable que puede estar contribuyendo al alto nivel de motivación laboral de sus trabajadores. Además, es importante destacar que un alto nivel de motivación laboral puede mejorar el rendimiento de los trabajadores y reducir la rotación de personal (Alvarado, 2023).

El segundo objetivo específico de esta investigación fue conocer los niveles de compromiso organizacional en el personal de una entidad gubernamental. Los resultados indican que la mayoría de los empleados (51,56%) tienen un nivel medio de compromiso con la organización. Aunque estos trabajadores se sienten identificados con la organización, no tienen un fuerte sentido de pertenencia o lealtad hacia ella, siendo una variable no interviniente (Arrieta-Salas y Navarro-Cid, 2008; Frastika y Franksiska, 2021). Es importante destacar que la entidad gubernamental cumple con las expectativas básicas de sus colaboradores, pero no logra generar un mayor vínculo afectivo o normativo con ellos.

En general, estos resultados indican que la entidad gubernamental necesita enfocarse en mejorar las condiciones laborales y los incentivos que ofrece a sus trabajadores, especialmente para aquellos que tienen un bajo nivel de compromiso organizacional. Además, se sugiere que se fomente un mayor sentido de pertenencia y lealtad hacia la organización, a través de prácticas de liderazgo efectivo, comunicación clara y efectiva y un ambiente laboral positivo y de apoyo (Ali et al., 2015).

El tercer objetivo específico de esta investigación fue conocer los niveles por dimensiones del compromiso organizacional en el personal de una entidad gubernamental. Los hallazgos obtenidos muestran que la dimensión con mayor nivel de compromiso organizacional es la afectiva, que representa al 65.10% de los trabajadores que tienen un nivel alto, lo que significa que se conciben identificados y satisfechos con la organización y que tienen un fuerte deseo pertenencia a ella. Esto implica que la entidad gubernamental genera un clima laboral positivo, un sentido de pertenencia y una cultura organizacional atractiva para sus colaboradores (Diaz, 2021; Frastika y Franksiska, 2021).

El cuarto objetivo específico de esta investigación fue describir los niveles para las diferentes dimensiones de la motivación laboral. Los resultados obtenidos muestran que la dimensión logro presenta mayores niveles dentro de la muestra, con un 80.21% de los trabajadores que tienen un nivel alto, significando que se sienten motivados por mejorar su desempeño y por hacer frente a los retos existentes en su trabajo.

Estos hallazgos sugieren que la entidad gubernamental ha implementado estrategias efectivas para fomentar la motivación laboral entre sus colaboradores (Sitopu et al., 2021). Es evidente que se ofrecen oportunidades de desarrollo profesional y personal, así

como se brinda feedback y retroalimentación sobre los resultados obtenidos. Esta inversión en el crecimiento y bienestar de los empleados demuestra el compromiso de la entidad gubernamental en el fortalecimiento de su fuerza laboral y el fomento de un ambiente propicio para el logro de metas y desafíos laborales.

El quinto objetivo específico fue relacionar la motivación laboral con los niveles para las diferentes dimensiones del compromiso organizacional en una entidad gubernamental. Los hallazgos obtenidos muestran que existe correlación positiva débil para la variable en cuestión y la dimensión de continuidad del compromiso organizacional, con un valor de 0.148 y un p-valor de 0.030, significando que a mayor motivación laboral mayor necesidad de permanecer en la organización por los costes asociados a dejarla. Lo que podría deberse a la ansiedad asociada por pérdida de trabajo, tal como lo demostró Lim y Sng (2006), para quienes los trabajadores que tienen carga en el hogar buscan mantenerse en un trabajo estable.

También se observa una correlación positiva débil entre la motivación laboral y la dimensión normativa de la segunda variable, con un valor de 0.227 y un p-valor de 0.001, lo que significa que a mayor motivación laboral mayor obligación moral de permanecer en la institución por los beneficios recibidos o las normas sociales. Sin embargo, no se encuentra correlación significativa entre la motivación laboral y la dimensión afectiva, con un valor de 0.082 y un p-valor de 0.244, significando que la motivación laboral no influye en el vínculo emocional que tiene el trabajador con la organización y su deseo de permanecer en ella.

Este trabajo es parcialmente concordante con lo planteado por Sitopu et al. (2021) quienes encontraron que la motivación tiene un efecto significativo en el rendimiento de los empleados. Asimismo, se ha demostrado que el liderazgo influye en el desempeño y que la compensación también juega un papel importante en la satisfacción laboral. Además, se ha resaltado la importancia de la disciplina en el trabajo para lograr un buen rendimiento.

El sexto objetivo específico de esta investigación fue relacionar el compromiso laboral con los niveles para las diferentes dimensiones de la motivación laboral de una entidad gubernamental. Los resultados obtenidos muestran que existe relación positiva débil entre el compromiso laboral y la dimensión de afiliación de la motivación laboral, con un valor

de 0.258 y un p-valor de 0.000, significando en cuanto hay un mayor compromiso laboral se presenta un mayor deseo de pertenecer a una organización y de establecer relaciones positivas con los demás. Esto está en relación con lo encontrado con Garcia (2023) quien encuentra que las relaciones con los otros se ven afectadas por las relaciones que se dan entre los trabajadores de una organización.

También <sup>31</sup> se afirma que no existe una correlación entre el compromiso laboral y la dimensión de logro de la motivación laboral, con un valor de 0.130 y un p-valor de 0.055. Aunque la correlación no alcanzó niveles de significancia estadística convencionales, es importante considerar que existe una tendencia positiva en la asociación, lo que sugiere una posible relación débil entre ambas variables. Tampoco se encuentra una correlación significativa entre el compromiso laboral y la dimensión de poder de la motivación laboral, con un valor de 0.032 y un p-valor de 0.634, implicando que el compromiso laboral no influye en el deseo de influir y de ser reconocido por los demás.

## V. CONCLUSIONES

Basándome en los resultados y objetivos proporcionados, se pueden formular las siguientes conclusiones de investigación:

- ✓ En la entidad gubernamental objeto de estudio, la relación positiva entre el compromiso organizacional y la motivación laboral es muy baja. Este resultado sugiere que, aunque ambos factores están relacionados, su grado de influencia es más bien escaso.
- ✓ Los colaboradores de la entidad gubernamental presentan principalmente niveles altos de motivación laboral, seguido de niveles medios y bajos en menor proporción. Esto sugiere que la mayoría de los empleados muestran una motivación significativa en su trabajo.
- ✓ Respecto al <sup>2</sup>compromiso organizacional, se observa que la mayoría de los colaboradores se encuentran en un nivel medio, seguido de niveles bajos y altos en menor proporción. Esto implica que existe margen de mejora en el compromiso de los empleados con la organización.
- ✓ En cuanto a las dimensiones del compromiso organizacional, la dimensión afectiva muestra un nivel alto predominante, mientras que las dimensiones de continuación y normativa tienen niveles medios como los más comunes. Esto indica que los empleados experimentan una conexión emocional fuerte con la organización, pero podrían beneficiarse de un mayor compromiso en términos de continuidad y alineación con los valores organizacionales.
- ✓ En relación con <sup>2</sup>las dimensiones de la motivación laboral, la dimensión de logro muestra niveles medios predominantes, seguida de las dimensiones de afiliación y normativa. Esto sugiere que los empleados muestran un interés considerable en alcanzar metas y desafíos en su trabajo, pero también tienen una motivación relacionada con la conexión con los demás y el cumplimiento de normas y expectativas.

- ✓ La motivación laboral se relacionó de forma diferente <sup>5</sup> con las dimensiones del compromiso organizacional en la entidad gubernamental estudiada. No hubo relación entre la motivación laboral y el compromiso afectivo, que implica un vínculo emocional con la organización. Sin embargo, hubo una relación muy débil entre la motivación laboral y el compromiso de continuidad, que se refiere a los costos percibidos de dejar la organización. Asimismo, hubo una relación débil entre la motivación laboral y el compromiso normativo, que se basa en el sentido de obligación hacia la organización.
- ✓ <sup>1</sup> El compromiso organizacional se relacionó de forma diversa con las dimensiones de la motivación laboral en la entidad gubernamental estudiada. Se halló una relación débil entre el compromiso organizacional y la motivación de afiliación, que representa el interés por establecer vínculos laborales positivos. No obstante, no hubo relación significativa entre el compromiso organizacional y las motivaciones de logro y poder, que expresan el deseo de superarse y de influir en los demás.

## VI. RECOMENDACIONES

A partir de todo lo expuesto se proponen las siguientes recomendaciones:

- Realizar un estudio longitudinal, para comprender mejor la relación entre las variables que se investigaron en una entidad gubernamental, se recomienda llevar a cabo un estudio longitudinal que siga a los empleados a lo largo del tiempo. Esto permitiría analizar cómo evolucionan estas variables y cómo se influyen mutuamente a lo largo de diferentes etapas y situaciones laborales.
- Examinar otras variables relevantes, además de la ya estudiadas, se sugiere considerar la inclusión de otras variables relevantes en futuras investigaciones. Por ejemplo, se podría explorar la influencia de la satisfacción con el trabajo, el liderazgo organizativo o el clima profesional en la relación entre las variables estudiadas. Esto ayudaría a obtener una imagen más completa y contextualizada de los factores que influyen en el compromiso de los empleados.
- Ampliar la muestra y diversificar los contextos, para aumentar la validez externa de los resultados, se recomienda ampliar la muestra de colaboradores y considerar la inclusión de diferentes entidades gubernamentales. Esto permitiría obtener una perspectiva más representativa y generalizable de la relación entre las variables en el ámbito gubernamental. Además, se podría explorar la variabilidad en diferentes contextos organizacionales, como distintos departamentos o niveles jerárquicos, para identificar posibles diferencias en la relación estudiada.
- Utilizar métodos mixtos, complementar el análisis cuantitativo con enfoques cualitativos, como entrevistas o grupos de discusión, podría proporcionar una comprensión más profunda de los mecanismos subyacentes a la relación entre la motivación laboral y el compromiso organizacional. Estos métodos cualitativos permitirían explorar las percepciones, experiencias y motivaciones individuales de los colaboradores, enriqueciendo así los hallazgos cuantitativos.
- Diseñar intervenciones basadas en los hallazgos, utilizar los resultados de la investigación para desarrollar intervenciones y prácticas efectivas de gestión de

recursos humanos. Por ejemplo, se podrían implementar programas de desarrollo de habilidades de liderazgo, actividades de reconocimiento y recompensa, o políticas de conciliación trabajo-vida personal que fomenten la motivación y el compromiso de los empleados. Evaluar la eficacia de estas intervenciones y su impacto en la relación entre la motivación y el compromiso podría ser un enfoque interesante para futuras investigaciones.

## VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Ali, N. M., Jangga, R., Ismail, M., Kamal, S. N.-I. M. & Ali, M. N. (2015). Influence of Leadership Styles in Creating Quality Work Culture. *Procedia Economics and Finance*, 31, 161-169. [https://doi.org/10.1016/S2212-5671\(15\)01143-0](https://doi.org/10.1016/S2212-5671(15)01143-0)
- AL-Jabari, B. & Ghazzawi, I. (2019). Organizational Commitment: A Review of the Conceptual and Empirical Literature and a Research Agenda. *International Leadership Journal*, 11(1), 78-119. [https://www.researchgate.net/publication/331635975\\_Organizational\\_Commitment\\_A\\_Review\\_of\\_the\\_Conceptual\\_and\\_Empirical\\_Literature\\_and\\_a\\_Research\\_Agenda](https://www.researchgate.net/publication/331635975_Organizational_Commitment_A_Review_of_the_Conceptual_and_Empirical_Literature_and_a_Research_Agenda)
- Alvarado, A. (2023). *El Estudio del Comportamiento Organizacional Enfocado en la Motivación y Satisfacción del Personal de las Organizaciones*. <http://biblioteca.galileo.edu/tesario/handle/123456789/1313>
- Andreas, D. (2022). Employee Performance: The Effect Of Motivation And Job Satisfaction. *PRODUKTIF: Jurnal Kepegawaian Dan Organisasi*, 1(1), Article 1. <http://jurnalpustek.org/index.php/sdmo/article/view/10>
- Arrieta-Salas, C. & Navarro-Cid, J. (2008). Motivación en el trabajo: Viejas teorías, nuevos horizontes. *Actualidades en psicología*, 22(109), 67-90. [http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci\\_abstract&pid=S0258-64442008000100004&lng=pt&nrm=iso&tlng=es](http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S0258-64442008000100004&lng=pt&nrm=iso&tlng=es)
- Barrios, J., Contreras, N., Mendieta, M., Rangel, Y. & Frassati, G. (2019). Motivación laboral y trabajo en equipo en el sector público de Panamá. *Conducta Científica*, 2(2), Article 2. <http://revistas.ulatina.edu.pa/index.php/conductacientifica/article/view/104>

- Benavente, I. (2023). *Análisis de la relación entre la inteligencia emocional de los líderes organizacionales y la satisfacción laboral, el éxito y el rendimiento de los trabajadores: Una revisión de la literatura* [Licenciatura, Universidad Miguel Hernández de Elche]. <http://dspace.umh.es/handle/11000/29179>
- Benítez-Saña, R. (2021). Sistemas de trabajo de alto rendimiento y modelo de organización saludable frente al impacto psicológico de la COVID-19 en profesionales sanitarios. *Estudios Gerenciales*, 167-177. <https://doi.org/10.18046/j.estger.2021.159.4376>
- Berridge, K. C. (2018). Evolving Concepts of Emotion and Motivation. *Frontiers in Psychology*, 9. <https://www.frontiersin.org/articles/10.3389/fpsyg.2018.01647>
- Bohórquez, E., Pérez, M., Caiche, W., Benavides Rodríguez, A., Bohórquez, E., Pérez, M., Caiche, W. & Benavides Rodríguez, A. (2020). La motivación y el desempeño laboral: El capital humano como factor clave en una organización. *Revista Universidad y Sociedad*, 12(3), 385-390. [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_abstract&pid=S2218-36202020000300385&lng=es&nrm=iso&tlng=es](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S2218-36202020000300385&lng=es&nrm=iso&tlng=es)
- Calderón, K. (2023). *Motivación y desempeño laboral de los servidores públicos de una unidad ejecutora de salud de la Región Cajamarca* [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/106884>
- Canales, F., & Quesquén, J. (2021). *Compromiso organizacional y estrés laboral en el personal administrativo de una entidad pública de Lima Metropolitana, 2020* [Licenciatura, Universidad Cesar Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/61305>

- Caro, E. (2019). Articulating Organizational Values for Social Innovation. An Entrepreneurship-Based View Thereon in Today's Cuban Context. *Economía y Desarrollo*, 161(1).  
[http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_abstract&pid=S0252-85842019000100003&lng=es&nrm=iso&tlng=es](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S0252-85842019000100003&lng=es&nrm=iso&tlng=es)
- Carrasco, S. (2007). *Metodología de la Investigación Científica: Pautas metodológicas para diseñar y elaborar el proyecto de investigación* (1a ed). San Marcos.
- Castañeda, D. I. (2015). Condiciones para el aprendizaje organizacional. *Estudios Gerenciales*, 31(134), 62-67. <https://doi.org/10.1016/j.estger.2014.09.003>
- Castilla, C. (2023). *Relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de los trabajadores de la empresa Smart Solutions Automotriz S.A. Lima – 2019* [Licenciatura, Universidad Autónoma del Perú].  
<https://hdl.handle.net/20.500.13067/2200>
- Chavez, W. (2023). *Motivación y clima laboral en los trabajadores de una compañía harinera de Posorja 2022* [Licenciatura, Universidad Cesar Vallejo].  
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/107686>
- Cherry, K. (2022, 23). *Extrinsic vs. Intrinsic Motivation: What's the Difference?* Verywell Mind. <https://www.verywellmind.com/differences-between-extrinsic-and-intrinsic-motivation-2795384>
- Chóez, M. & Vélez, L. (2021). Motivación laboral y su relación con el nivel de compromiso organizacional en las escuelas de conducción. *Polo del Conocimiento: Revista científico - profesional*, 6(4), 88-107.  
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7926977>
- Colquitt, J. A., Conlon, D. E., Wesson, M. J., Porter, C. O. L. H., & Ng, K. Y. (2001). Justice at the millennium: A meta-analytic review of 25 years of organizational

justice research. *Journal of Applied Psychology*, 86(3), 425-445.

<https://doi.org/10.1037/0021-9010.86.3.425>

<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7926977>

Coronado-Guzmán, G., Valdivia-Velasco, M., Aguilera-Dávila, A. & Alvarado-Carrillo,

<sup>2</sup> A. (2020). Compromiso Organizacional: Antecedentes y Consecuencias.

*Conciencia Tecnológica*, 60.

<https://www.redalyc.org/journal/944/94465715006/html/>

Deckers, L. (2018). *Motivation: Biological, Psychological, and Environmental* (5.<sup>a</sup> ed.).

Routledge. <https://doi.org/10.4324/9781315178615>

Diaz, E. (2021). *Clima laboral y motivación laboral en una clínica de salud ocupacional,*

*Jesús María – Lima, 2019* [Licenciatura, Universidad Privada del Norte].

<https://hdl.handle.net/11537/28031>

Espinoza, D. (2017). *Motivación y compromiso organizacional en los colaboradores de*

<sup>1</sup> *la división de proyectos de archivo de la empresa Imaging Perú S.A.C, Lima 2016*

[Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo].

<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/8828>

Estrada-Gonzalez, V., East, S., Garbutt, M. & Spehar, B. (2020). Viewing Art in Different

Contexts. <sup>1</sup> *Frontiers in Psychology*, 11.

<https://www.frontiersin.org/articles/10.3389/fpsyg.2020.00569>

EU-OSHA. (2022, diciembre 10). <sup>6</sup> *Una nueva encuesta de la UE revela que el estrés en*

*el lugar de trabajo está aumentando en Europa desde la COVID-19 | Safety and*

*health at work EU-OSHA*. [https://osha.europa.eu/es/highlights/new-eu-survey-](https://osha.europa.eu/es/highlights/new-eu-survey-reveals-workplace-stress-rise-europe-covid-19)

[reveals-workplace-stress-rise-europe-covid-19](https://osha.europa.eu/es/highlights/new-eu-survey-reveals-workplace-stress-rise-europe-covid-19)

Fajardo, J. L. Y., Gómez, N. P. & Mejía, J. R. S. (2020). Organizational Culture: From

communicative theories to the complex organizational approach and Latin

1 American anthropological perspectives. *Controversias y Concurrencias Latinoamericanas*, 11(20), 263-289.

<https://www.redalyc.org/journal/5886/588663787016/html/>

Faller, L. P., Vieira, K. M. & Estivaleta, V. de F. B. (2016). Los soportes social y organizacional como antecedentes del comportamiento de ciudadanía organizacional. La perspectiva de los colaboradores del sector de muebles. *Invenio*, 19(37), 87-106. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=87747436006>

Flores, L., Serna, M., Mendoza, J. & Coras, E. (2022). Motivación laboral y desempeño docente en el Perú. *Revista de Propuestas Educativas*, 4(7), Article 7. <https://doi.org/10.33996/propuestas.v4i7.772>

Fonseca, J. & Cruz, C. (2019). Relación del Bienestar Subjetivo de los trabajadores con su Compromiso hacia la organización. *Rev. CES psicol*, 12(2), 126-140. [http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2011-30802019000200126](http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2011-30802019000200126)

Frastika, A. & Franksiska, R. (2021). The Impact of Motivation and Environment on Employee Performance with Organizational Commitment as Intervening Variable. *International Journal of Social Science and Business*, 5(4), Article 4. <https://doi.org/10.23887/ijssb.v5i4.39908>

García, R. (2023). *Motivación laboral y relaciones interpersonales en el personal de salud de un policlínico de Lima, 2022* [Licenciatura, Universidad César Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/105611>

Gusmán, E. (2022). Gestión del talento humano y motivación laboral en trabajadores administrativos de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza, 2019. *Revista Científica Pakamuros*, 10(1), Article 1. <https://doi.org/10.37787/pakamuros-unj.v10i1.270>

- Hellriegel, D. & Slocum, J. (2009). *Comportamiento Organizacional* (12ava ed.). Cengage Learning Editores.  
<https://repo.utel.edu.mx/recursos/files/r161r/w24927w/CO-Hellriegel.pdf>
- Hernández, R., Fernández, B., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación* (6a. Ed). McGraw-Hill.
- Jiménez, D. S., Celis, P. B. M., Morales, D. A., & Tello, F. C. (2020). La importancia del <sup>17</sup> clima y cultura organizacional para la atención en instituciones de salud. *Universidad y Sociedad*, 12(S(1)), Article S(1).  
<https://rus.ucf.edu.cu/index.php/rus/article/view/1751>
- Kahn, W. A. (1992). To Be Fully There: Psychological Presence at Work. *Human Relations*, 45(4), 321-349. <https://doi.org/10.1177/001872679204500402>
- Kim, C. & Pekrun, R. (2014). Emotions and Motivation in Learning and Performance. En J. M. Spector, M. D. Merrill, J. Elen, & M. J. Bishop (Eds.), *Handbook of Research on Educational Communications and Technology* (pp. 65-75). Springer.  
[https://doi.org/10.1007/978-1-4614-3185-5\\_6](https://doi.org/10.1007/978-1-4614-3185-5_6)
- Kleinlogel, E. P., Dietz, J. & Antonakis, J. (2018). Lucky, Competent, or Just a Cheat? Interactive Effects of Honesty-Humility and Moral Cues on Cheating Behavior. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 44(2), 158-172.  
<https://doi.org/10.1177/0146167217733071>
- Legault, L. (2016). Intrinsic and Extrinsic Motivation. En V. Zeigler-Hill & T. K. Shackelford (Eds.), *Encyclopedia of Personality and Individual Differences* (pp. 1-4). Springer International Publishing. [https://doi.org/10.1007/978-3-319-28099-8\\_1139-1](https://doi.org/10.1007/978-3-319-28099-8_1139-1)

- Lim, V. K. G. & Sng, Q. S. (2006). Does parental job insecurity matter? Money anxiety, money motives, and work motivation. *Journal of Applied Psychology*, 91(5), 1078-1087. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.91.5.1078>
- Louffat, E. (2015). *Administración: Fundamentos del proceso administrativo*.
- Maura, B. & Hermoza, H. (2020). *Estrés en el desempeño laboral del representante financiero del Banco Internacional del Perú S.A.A. – Interbank en la sede de Aarequipa—2019* [Licenciatura, Universidad Católica de Santa María]. <https://renati.sunedu.gob.pe/handle/sunedu/3363376>
- Máynez, A. (2016). Cultura y compromiso afectivo: ¿influyen sobre la transferencia interna del conocimiento? *Contaduría y Administración*, 61(4), 666-681. <https://doi.org/10.1016/j.cya.2016.06.003>
- McInerney, D. M. (2019). Motivation. *Educational Psychology*, 39(4), 427-429. <https://doi.org/10.1080/01443410.2019.1600774>
- Mera-Cedeño, L. & Zambrano-Montesdeoca, J. (2021). Motivación laboral y nivel de compromiso en el Servicio de Rentas Internas del Cantón Portoviejo, Provincia Manabí-. *Domino de las Ciencias*, 7(5), Article 5. <https://doi.org/10.23857/dc.v7i5.2264>
- 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)
- Morrison, L. C., Lawrence Manion, Keith. (2017). *Research Methods in Education* (8.<sup>a</sup> ed.). Routledge. <https://doi.org/10.4324/9781315456539>
- Naranjo, M. (2009). Motivación: Perspectivas Teóricas Y Algunas Consideraciones De Su Importancia En El Ámbito Educativo. *Revista Educación*, 33(2), 153-170.

- Neuhaus, M. (2021, mayo 10). *Intrinsic Motivation Explained: 10 Examples & Key Factors*. PositivePsychology.Com. <https://positivepsychology.com/intrinsic-motivation-examples/>
- Patlán, J., Flores, R., Martínez, E. & Hernández, R. (2014). Validez y confiabilidad de la escala de justicia organizacional de Niehoff y Moorman en población mexicana. *Contaduría y administración*, 59(2), 97-120.
- Peñañiel, D. & Silva, I. (2021). *Ausentismo y desempeño laboral en los servidores públicos de las Gobernaciones* [Tesis de maestría, Universidad Técnica de Ambato. Facultad de Ciencias Administrativas. Maestría en Gestión del Talento Humano]. <https://repositorio.uta.edu.ec:8443/jspui/handle/123456789/33030>
- Pérez, L., Dávila, K. & Bardales, J. (2021). Gestión de la compensación profesional y desempeño laboral en unidades administrativas de salud, distrito de Tarapoto, 2015 – 2016. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 5(2), Article 2. [https://doi.org/10.37811/cl\\_rcm.v5i2.376](https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v5i2.376)
- Puma, M. (2020). La motivación laboral y el compromiso organizacional. *Ciencia y Desarrollo*, 23(3), Article 3. <https://doi.org/10.21503/cyd.v23i3.2141>
- Quiroz, M. (2021, junio 15). *U.S. employees are among the most stressed in the world*. <https://fortune.com/2021/06/15/us-canada-employees-most-stressed-workers-in-the-world/>
- Reeve, J. (2014). *Understanding Motivation and Emotion*. John Wiley & Sons.
- Robbins, S. P. (2004). *Comportamiento organizacional*. Pearson Educación.
- Robbins, S. P., & Coulter, M. K. (2007). *Management*. Pearson Educación.
- Ryan, R. M. & Deci, E. L. (2000). Self-determination theory and the facilitation of intrinsic motivation, social development, and well-being. *The American Psychologist*, 55(1), 68-78. <https://doi.org/10.1037//0003-066x.55.1.68>

- Ryan, R. M. & Deci, E. L. (2017). *Self-determination theory: Basic psychological needs in motivation, development, and wellness* (pp. xii, 756). The Guilford Press.  
<https://doi.org/10.1521/978.14625/28806>
- Schunk, D. H. & DiBenedetto, M. K. (2020). Motivation and social cognitive theory. *Contemporary Educational Psychology*, 60.  
<https://doi.org/10.1016/j.cedpsych.2019.101832>
- Sironi, E. (2019). Job satisfaction as a determinant of employees' optimal well-being in an instrumental variable approach. *Quality & Quantity*, 53(4), 1721-1742.  
<https://doi.org/10.1007/s11135-019-00835-3>
- Sitopu, Y., Sitinjak, K. & Marpaung, F. (2021). The Influence of Motivation, Work Discipline, and Compensation on Employee Performance. *Golden Ratio of Human Resource Management*, 1(2), Article 2.  
<https://doi.org/10.52970/grhrm.v1i2.79>
- Soomro, B. A. & Shah, N. (2019). Determining the impact of entrepreneurial orientation and organizational culture on job satisfaction, organizational commitment, and employee's performance. *South Asian Journal of Business Studies*, 8(3), 266-282.  
<https://doi.org/10.1108/SAJBS-12-2018-0142>
- Soto, N. (2020). *Comportamiento organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la unidad de postgrado de educación—UNHEVAL 2019* [Licenciatura, Universidad de Huánuco].  
<http://repositorio.udh.edu.pe/123456789/2388>
- Suzuki, K. & Hur, H. (2020). Bureaucratic structures and organizational commitment: Findings from a comparative study of 20 European countries. *Public Management Review*, 22(6), 877-907. <https://doi.org/10.1080/14719037.2019.1619813>

- UCT. (2019). *Código de ética*.  
[https://www.uct.edu.pe/images/transp/CDIGO\\_DE\\_TICA\\_INSTITUCIONAL\\_VERSIN\\_10\\_13072020\\_COVID.pdf](https://www.uct.edu.pe/images/transp/CDIGO_DE_TICA_INSTITUCIONAL_VERSIN_10_13072020_COVID.pdf)
- Urhahne, D. & Wijnia, L. (2023). Theories of Motivation in Education: An Integrative Framework. *Educational Psychology Review*, 35(2), 45.  
<https://doi.org/10.1007/s10648-023-09767-9>
- Veen-Dirks, P. M. G., Leliveld, M. C. & Kaufmann, W. (2021). The effect of enabling versus coercive performance measurement systems on procedural fairness and red tape. *Journal of Management Control*, 32(2), 269-294.  
<https://doi.org/10.1007/s00187-021-00316-5>
- Ventura, W. (2020, octubre 26). *La calidad de los servicios públicos en el Perú*.  
<https://blogposgrado.ucontinental.edu.pe/la-calidad-de-los-servicios-publicos-en-el-peru>
- Villacis, L. (2023). *Comportamiento organizacional y su influencia en el desempeño laboral en la Cooperativa de Ahorro y Crédito "COACMES"* [Bachelor Thesis, Calceta: ESPAM MFL]. <http://repositorio.espam.edu.ec/handle/42000/2035>
- Vizcarra, V. (2020). *Motivación y desempeño laboral en trabajadores de empresas de construcción en Lima* [Licenciatura, Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas].  
<http://hdl.handle.net/10757/652940>
- Yanasupo, Y. (2023). *Motivación y compromiso organizacional del personal administrativo de la UGEL Tayacaja, Huancavelica, 2022* [Licenciatura, Universidad Peruana Los Andes]. <https://hdl.handle.net/20.500.12848/5327>
- Yucra, K. & Aguilar, J. (2019). Sentido de pertenencia y satisfacción laboral en trabajadores de una empresa comercial de telecomunicaciones de Lima

Metropolitana. *Revista Científica de Ciencias de la Salud*, 12(1), Article 1.

<https://doi.org/10.17162/rccs.v12i1.1209>

### 3 ANEXOS

#### Anexo 1: Instrumentos de recolección de la información

##### Escala de motivación laboral

Edad ..... Sexo (F) (M)

Tiempo de trabajo para la empresa .....

Fecha .....

##### Indicaciones:

Esta encuesta trata de medir el nivel de motivación de los empleados en el trabajo. Agradecemos de antemano su colaboración y su respuesta. Selecciona una de las alternativas para mostrar su nivel de acuerdo:

(1) Completamente opuesto (2) No concuerdo (3) Neutral, (4) A favor (5) Totalmente a favor.

N	Preguntas	1	2	3	4	5
1	Intento mejorar mi desempeño laboral					
2	Me gusta trabajar en competición y ganar					
3	A menudo me encuentro hablando con otras personas de la dependencia sobre temas que no forman parte del trabajo.					
4	Me gusta trabajar en situaciones difíciles y desafiantes					
5	Me gusta trabajar en situaciones de estrés y presión					
6	Me gusta estar en compañía de otras personas que laboran en la dependencia.					
7	Me gusta ser programado(a) en tareas complejas					
8	Confronto a la gente con quien estoy en desacuerdo					
9	Tiendo a construir relaciones cercanas con los compañeros de trabajo					
10	Me gusta fijar y alcanzar metas realistas					
11	Me gusta influenciar en las personas para conseguir mi objetivo					
12	Me gusta pertenecer a los diversos grupos y organizaciones					
13	Disfruto con la satisfacción de terminar una tarea difícil.					
14	Frecuentemente me esfuerzo por tener más control sobre los acontecimientos o hechos que me rodean.					
15	Prefiero trabajar con otras personas, más que trabajar solo.					

### Escala de compromiso organizacional

**Instrucciones:**

Las observaciones que siguen son una recopilación de opiniones que los individuos pueden tener sobre la entidad u organización en la cual laboran. Por favor, valore cada una de las afirmaciones que aparecen al principio de la encuesta según esté de acuerdo o en desacuerdo con ella. Marque con una "X" su selección y, a continuación, intente responder de acuerdo con la pregunta y sin pedir consejo a nadie más. No existen respuestas adecuadas o inadecuadas. Por favor, sea franco al responder, tal y como le pedimos.

AFIRMACIONES	PUNTAJE
Totalmente de Acuerdo (TDA)	7
De Acuerdo (DA)	6
Levemente de Acuerdo (LA)	5
Ni de Acuerdo ni en Desacuerdo (NA/ND)	4
Levemente en Desacuerdo (LD)	3
En Desacuerdo (ED)	2
Totalmente en Desacuerdo (TED)	1

Preguntas	TED	ED	LD	NA /ND	LA	DA	TDA
1. Me sentiría muy feliz de pasar el resto de mi carrera en esta organización.							
2. En realidad siento como si los problemas de esta organización fueran los míos.							
3. No tengo un fuerte sentido de pertenencia con esta organización.							
4. No me siento emocionalmente ligado a la organización.							
5. No me siento como "parte de la familia" en esta organización.							
6. Esta organización tiene un gran significado personal para mí.							
7. Por ahora, permanecer en esta organización refleja tanto necesidad como deseo.							
8. Sería muy difícil para mí dejar mi organización ahora, incluso si deseara hacerlo.							
9. Gran parte de mi vida sería afectada, si decidiera dejar la organización en la que trabajo ahora.							
10. Siento que tengo muy pocas opciones si considerará dejar esta organización.							
11. Si no hubiera invertido tanto de mí en esta organización, yo podría considerar trabajar en otro lugar.							
12. Una de las consecuencias negativas de dejar esta organización sería la escasez de otras alternativas disponibles							
13. No siento ninguna obligación de permanecer en mi trabajo actual.							
14. Incluso si recibiera beneficios, yo siento que dejar la organización ahora no sería lo correcto.							
15. Me sentiría culpable si dejo mi organización ahora.							
16. La organización donde trabajo merece mi lealtad.							
17. No dejaría mi organización ahora porque tengo un sentido de obligación con las personas que trabajan conmigo.							
18. Siento que le debo mucho a esta organización.							

## Anexo 2: Ficha técnica

### Primer instrumento.

<b>Nombre original del instrumento</b>	Escala de Motivación Laboral
<b>Año y autor</b>	<b>Original:</b> fueron Steers R y Braunstein D. (1976) <b>Adaptación:</b> Negrón y Pérez (2012)
<b>Objetivo del instrumento</b>	Evalúa la motivación laboral de los trabajadores de una institución determinada
<b>Usuarios</b>	Adultos
<b>Forma de administración</b>	Individual y colectiva
<b>Validez</b>	Juicio de expertos con un promedio de 96,9% Negrón y Pérez (2012).
<b>Validez constructo</b>	Se ha evaluado ítem del test, y los valores varían entre .291 y .804.
<b>Confiabilidad (resultados estadísticos)</b>	alfa de Cronbach de 0.943 (Negrón y Pérez, 2012) La escala total obtuvo un coeficiente alfa de 0.863, mientras que, para las dimensiones específicas, el motivo de afiliación obtuvo un $\alpha$ de 0.752, el motivo de logro obtuvo un coeficiente $\alpha$ 0.711 y el motivo de poder obtuvo un $\alpha$ de 0.614.

### Segundo instrumento.

<b>Nombre original del instrumento</b>	Compromiso Organizacional de Meyer y Allen
<b>Año y autor</b>	<b>Original:</b> Meyer, Allen y Smith, el Año 1993 <b>Adaptación:</b> Figueroa de la Peña César (2016)
<b>Objetivo del instrumento</b>	Evaluar el compromiso laboral en los trabajadores de las organizaciones
<b>Usuarios</b>	Adultos
<b>Forma de administración</b>	Individual y colectiva
<b>Validez</b>	Juicio de expertos
<b>Validez constructo</b>	Se encontraron cargas factoriales en el rango de 0.410 a 0.749 (Afectivo), de 0.459 a 0.700 (Continuidad) y de 0.580 a 0.735 (Normativo).
<b>Confiabilidad (resultados estadísticos)</b>	$\alpha$ Afectivo (0.85), $\alpha$ Continuidad (0.83) y $\alpha$ Normativo (0.77).

### Anexo 3: Operacionalización de variables

Variab le	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Instrumento	Escala de Medición
Motivación Laboral	Según Negrón y Pérez (2012), es la fuerza interna presente en cada individuo que lo motiva a llevar a cabo sus tareas con el fin de continuar progresando.	Se mide de acuerdo a la escala de Motivación laboral.	Afiliación 2 Logro Poder	Socialización Trabajo en Equipo Toma de decisiones Logro de objetivos Participación Influencia hacia los demás	3,6,9 12,15 1,4,7 10,13 2,5,8 11,14	Escala de Motivación laboral. Autores: Steers R. y Braunstein D (1976)  Adaptado: Negrón, E. y Pérez, N. (2012)	Ordinal
Compromiso Organizacional	Según Meyer y Allen (1997), el compromiso organizacional es el nivel en el cual un trabajador se relaciona o se siente identificado con la institución, con el resultado final siendo el logro de los objetivos propuestos.	Se mide de acuerdo a la escala Compromiso Organizacional de Meyer y Allen.	Afectivo  Continuación  Normativo	Identificación con la organización Lazos Emocionales Fiabilidad e Involucramiento con la Organización  Inversión en la Organización Percepción de Alternativas  Lealtad Sentido de pertenencia	1,2 3,4 5,6 7,8,9 10,11,12 13,14, 15,16, 17,18	Escala de Compromiso Organizacional de Meyer y Allen (1993). Adaptado: Figueroa de la Peña (2016)	Ordinal

## Anexo 4: Carta de presentación



"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

Trujillo, 10 de noviembre del 2022

**CARTA N°988-2022/UCT-FCS**

**SEÑOR(a):**  
**Dr. JOSÉ DEL CARMEN RAMÍREZ MALDONADO**  
**JEFE DEL SERNANP**  
**PRESENTE.-**

De mi especial consideración:

Reciba el cordial saludo a nombre de la Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad Católica Benedicto XVI, y el mío en particular.

Por medio de la presente es oportuno presentar a la estudiante del X ciclo de la Carrera Profesional de Psicología; detalladas líneas abajo; a fin de que aplique los instrumentos Escala de motivación laboral y Cuestionario de compromiso organizacional de la investigación titulada **MOTIVACIÓN LABORAL Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN COLABORADORES DE UNA ENTIDAD GUBERNAMENTAL**; a la Institución que Ud. tan dignamente dirige; quien se encuentra supervisadas por la Mg. María del Carmen González Sánchez; docente del curso Tesis IV.

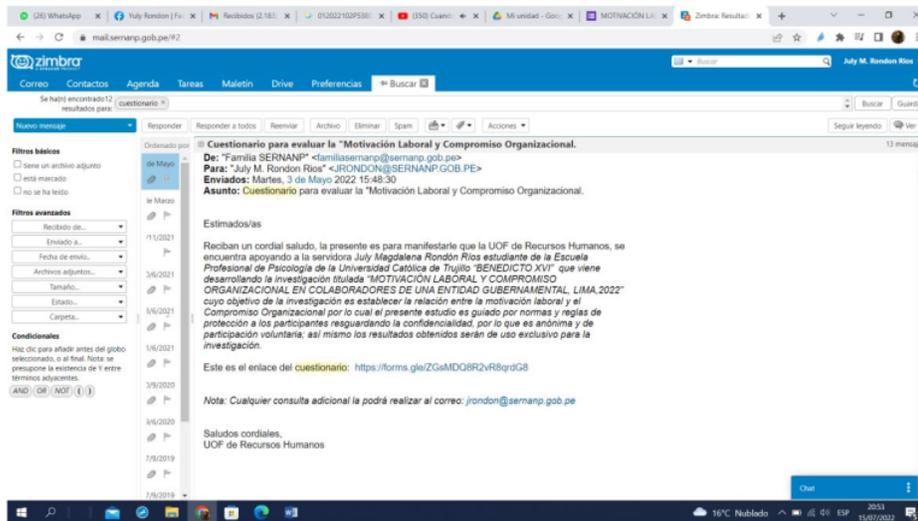
• **RONDON RIOS YULY MAGDALENA**

Agradeciendo las facilidades que brinde a nuestra estudiante para tal fin, me despido expresándole las muestras de consideración y estima.

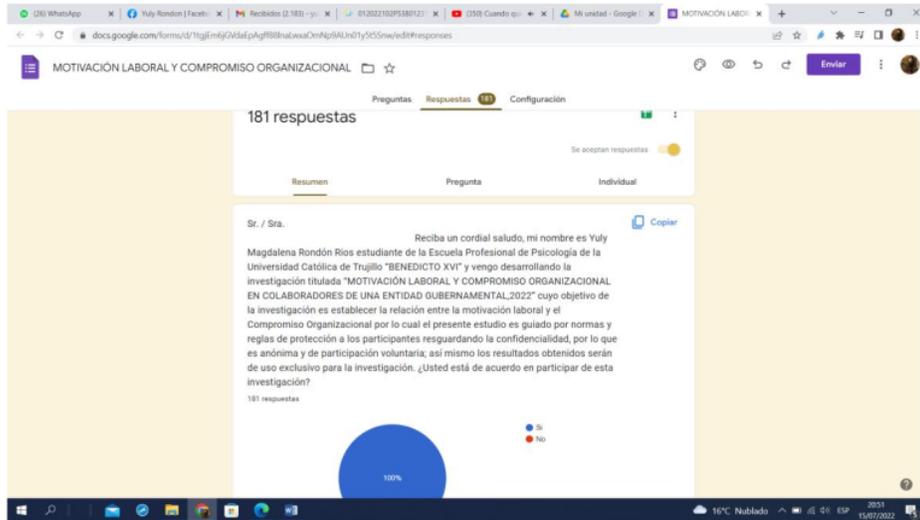
Alientamente,

DR.A. MARINA GERALDINE SILVA BALAREZO  
DEGANA DE LA FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD

## Anexo 5: Permiso otorgado por la organización que autoriza la recolección de datos.



## Anexo 6: Consentimiento informado



**Anexo 7: Matriz de consistencia**

<b>Título</b>	<b>Formulación del problema</b>	<b>Hipótesis</b>	<b>Objetivos</b>	<b>VARIABLES</b>	<b>Dimensiones</b>	<b>Metodología</b>
Motivación Laboral y Compromiso Organizacional en Colaboradores de una Entidad Gubernamental, 2022	<p><b>Problema General</b></p> <p>¿Existe relación entre la motivación laboral y el Compromiso Organizacional en Colaboradores de una entidad Gubernamental, 2022?</p> <p><b>Problemas específicos</b></p> <p>¿Cuál es el nivel de motivación Laboral en Colaboradores de una entidad Gubernamental, 2021?</p> <p>¿Cuál es el nivel de Compromiso Organizacional en Colaboradores de una</p>	<p><b>Hipótesis General</b></p> <p><b>Ho:</b> Existe relación Significativa y directa entre la motivación Laboral y el Compromiso Organizacional en los colaboradores de una Entidad Gubernamental, 2022.</p> <p><b>Ha:</b> No existe relación Significativa y directa entre la motivación Laboral y el Compromiso Organizacional en los colaboradores de una Entidad Gubernamental, 2022.</p>	<p><b>Objetivo general</b></p> <p>Determinar la relación que existe entre Motivación Laboral y el Compromiso Organizacional en Colaboradores de una entidad Gubernamental, 2022</p> <p><b>Objetivos específicos</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Describir el nivel de motivación Laboral en Colaboradores de una entidad Gubernamental, 2022</li> </ul>	Motivación Laboral	Afiliación Logro Poder	<p><b>Tipo</b></p> <p>No experimental Correlacional</p> <p><b>Método</b></p> <p>Hipotético-Deductivo</p> <p><b>Diseño</b></p> <p>descriptivo-correlacional de corte transversal</p> <p><b>Población y muestra</b></p> <p>Población estará constituida por 1250 Colaboradores del SERNANP</p>

	<p>entidad Gubernamental, 2021? ¿Cuál es la relación entre la motivación laboral y las dimensiones del Compromiso Organizacional en los Colaboradores de una entidad Gubernamental, 2021? ¿Cuál es la relación entre el Compromiso Organizacional y las dimensiones de la motivación laboral en los Colaboradores de una entidad Gubernamental, 2021?</p>	<p>Gubernamental, 2022 <b>Hipótesis Específicas</b> a.) Existe relación significativa entre la motivación laboral y las dimensiones del Compromiso Organizacional en los Colaboradores de una entidad Gubernamental, 2022 b.) Existe relación significativa entre el Compromiso Organizacional y las dimensiones de la motivación laboral en los Colaboradores de una entidad Gubernamental, 2022</p>	<p>•Describir el nivel de Compromiso Organizacional en Colaboradores de una entidad Gubernamental, 2022 •Determinar la relación entre la motivación laboral y las dimensiones del Compromiso Organizacional en los Colaboradores de una entidad Gubernamental, 2022 •Determinar la relación entre el Compromiso Organizacional y las dimensiones de la motivación laboral en los Colaboradores de una entidad Gubernamental, 2022</p>		<p>La muestra será 192 Colaboradores del SERANP <b>Técnicas e Instrumentos de recolección de datos:</b> La técnica fue la encuesta Los instrumentos a utilizar son Escala de Motivación Laboral y Compromiso Organizacional de Meyer y Allen Métodos de análisis de investigación Estadística Descriptiva e inferencial</p>
--	---	---	---	--	---

# Informe\_final

---

## INFORME DE ORIGINALIDAD

---

15%

INDICE DE SIMILITUD

16%

FUENTES DE INTERNET

4%

PUBLICACIONES

8%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

---

## FUENTES PRIMARIAS

---

1	<a href="https://repositorio.ucv.edu.pe">repositorio.ucv.edu.pe</a> Fuente de Internet	4%
2	<a href="https://hdl.handle.net">hdl.handle.net</a> Fuente de Internet	3%
3	<a href="https://repositorio.uct.edu.pe">repositorio.uct.edu.pe</a> Fuente de Internet	3%
4	Submitted to Universidad Catolica de Trujillo Trabajo del estudiante	1%
5	<a href="https://repositorio.umch.edu.pe">repositorio.umch.edu.pe</a> Fuente de Internet	<1%
6	<a href="https://repositorio.uta.edu.ec">repositorio.uta.edu.ec</a> Fuente de Internet	<1%
7	<a href="https://repositorio.autonoma.edu.pe">repositorio.autonoma.edu.pe</a> Fuente de Internet	<1%
8	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	<1%
9	<a href="https://www.researchgate.net">www.researchgate.net</a> Fuente de Internet	<1%

---

10	Submitted to Universidad Abierta para Adultos Trabajo del estudiante	<1 %
11	ligsuniversity.com Fuente de Internet	<1 %
12	repositorio.upeu.edu.pe:8080 Fuente de Internet	<1 %
13	Submitted to Universidad del Norte, Colombia Trabajo del estudiante	<1 %
14	Submitted to UTEC Universidad de Ingenieria & Tecnologia Trabajo del estudiante	<1 %
15	Submitted to Universidad Continental Trabajo del estudiante	<1 %
16	apirepositorio.unh.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
17	repositorio.unid.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
18	www.aemarkcongresos.com Fuente de Internet	<1 %
19	renati.sunedu.gob.pe Fuente de Internet	<1 %
20	repositorio.lasalle.mx Fuente de Internet	<1 %

21	Submitted to Universidad Catolica San Antonio de Murcia Trabajo del estudiante	<1 %
22	Submitted to Universidad ESAN -- Escuela de Administración de Negocios para Graduados Trabajo del estudiante	<1 %
23	Submitted to Universidad Rey Juan Carlos Trabajo del estudiante	<1 %
24	Submitted to Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales (FLACSO) - Sede Ecuador Trabajo del estudiante	<1 %
25	Submitted to Universidad Peruana Los Andes Trabajo del estudiante	<1 %
26	Submitted to Universidad de Almeria Trabajo del estudiante	<1 %
27	qdoc.tips Fuente de Internet	<1 %
28	www.dominiodelasciencias.com Fuente de Internet	<1 %
29	legislacionanp.org.pe Fuente de Internet	<1 %
30	link.springer.com Fuente de Internet	<1 %
31	repositorio.uap.edu.pe Fuente de Internet	<1 %

32	ANA-MARIA PAYA MARTINEZ. "Estudio de la interrelación entre el eco-diseño y la eco-innovación e identificación de aspectos clave en la innovación sostenible en un sector industrial: aplicación al sector del automóvil", Universitat Politecnica de Valencia, 2013 Publicación	<1 %
33	repositorio.uandina.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
34	repositorio.unh.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
35	repositorio.upeu.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
36	repositorio.usil.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
37	Submitted to Universidad Catolica De Cuenca Trabajo del estudiante	<1 %
38	ninive.uaslp.mx Fuente de Internet	<1 %
39	prezi.com Fuente de Internet	<1 %
40	pt.scribd.com Fuente de Internet	<1 %
41	repositorio.ucsg.edu.ec Fuente de Internet	<1 %

42 repositorio.une.edu.pe

Fuente de Internet

<1 %

---

43 www.revistanuestramerica.cl

Fuente de Internet

<1 %

---

44 www.scilit.net

Fuente de Internet

<1 %

---

Excluir citas

Activo

Excluir coincidencias < 10 words

Excluir bibliografía

Activo

# Informe\_final

---

PÁGINA 1

---

PÁGINA 2

---

PÁGINA 3

---

PÁGINA 4

---

PÁGINA 5

---

PÁGINA 6

---

PÁGINA 7

---

PÁGINA 8

---

PÁGINA 9

---

PÁGINA 10

---

PÁGINA 11

---

PÁGINA 12

---

PÁGINA 13

---

PÁGINA 14

---

PÁGINA 15

---

PÁGINA 16

---

PÁGINA 17

---

PÁGINA 18

---

PÁGINA 19

---

PÁGINA 20

---

PÁGINA 21

---

PÁGINA 22

---

PÁGINA 23

---

PÁGINA 24

---

PÁGINA 25

---

PÁGINA 26

---

PÁGINA 27

---

PÁGINA 28

---

PÁGINA 29

---

PÁGINA 30

---

PÁGINA 31

---

PÁGINA 32

---

PÁGINA 33

---

PÁGINA 34

---

PÁGINA 35

---

PÁGINA 36

---

PÁGINA 37

---

PÁGINA 38

---

PÁGINA 39

---

PÁGINA 40

---

PÁGINA 41

---

PÁGINA 42

---

PÁGINA 43

---

PÁGINA 44

---

PÁGINA 45

---

PÁGINA 46

---

PÁGINA 47

---

PÁGINA 48

---

PÁGINA 49

---

PÁGINA 50

---

PÁGINA 51

---

PÁGINA 52

---

PÁGINA 53

---

PÁGINA 54

---

PÁGINA 55

---

PÁGINA 56

---

PÁGINA 57

---

PÁGINA 58

---

PÁGINA 59

---

PÁGINA 60

---

PÁGINA 61

---

PÁGINA 62

---

PÁGINA 63

---

PÁGINA 64

---

PÁGINA 65

---

PÁGINA 66

---

PÁGINA 67

---

PÁGINA 68

---

PÁGINA 69

---

PÁGINA 70

---

PÁGINA 71

---

PÁGINA 72

---

PÁGINA 73

---