



Autónoma
Universidad Autónoma del Perú

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

TESIS

COMPROMISO ORGANIZACIONAL Y MOTIVACIÓN AL LOGRO EN
COLABORADORES DE UNA EMPRESA DE SANTIAGO DE SURCO - 2020

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

AUTORA

ALICIA MIRELLA BLAS MAIMA
ORCID: 0000-0002-0228-8461

ASESORA

MAG. JENNIFER FIORELLA YUCRA CAMPOSANO
ORCID: 0000-0002-2014-1690

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL

LIMA, PERÚ, DICIEMBRE DE 2022



CC BY-NC-SA

<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/>

Esta licencia permite a otros entremezclar, ajustar y construir a partir de su obra con fines no comerciales, siempre y cuando le reconozcan la autoría y sus nuevas creaciones estén bajo una licencia con los mismos términos.

Referencia bibliográfica

Blas Maima, A. M. (2022). *Compromiso organizacional y motivación al logro en colaboradores de una empresa de Santiago de Surco - 2020* [Tesis de pregrado, Universidad Autónoma del Perú]. Repositorio de la Universidad Autónoma del Perú.

HOJA DE METADATOS

Datos del autor	
Nombres y apellidos	Alicia Mirella Blas Maima
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	73832577
URL de ORCID	https://orcid.org/0000-0002-0228-8461
Datos del asesor	
Nombres y apellidos	Jennifer Fiorella Yucra Camposano
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	44745102
URL de ORCID	https://orcid.org/0000-0002-2014-1690
Datos del jurado	
Presidente del jurado	
Nombres y apellidos	Laura Fausta Villanueva Blas
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	09749871
Secretario del jurado	
Nombres y apellidos	Max Hamilton Chauca Calvo
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	08035455
Vocal del jurado	
Nombres y apellidos	Silvana Graciela Varela Guevara
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	47283514
Datos de la investigación	
Título de la investigación	Compromiso organizacional y motivación al logro en colaboradores de una empresa de Santiago de Surco - 2020
Línea de investigación Institucional	Persona, Sociedad, Empresa y Estado
Línea de investigación del Programa	Comportamiento organizacional
URL de disciplinas OCDE	https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.01.00

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

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

En la ciudad de Lima, el Jurado de Sustentación de Tesis conformado por los psicólogos colegiados: Dra. Laura Fausta Villanueva Blas quien lo preside, el Mag. Max Hamilton Chauca Calvo como secretario y la Dra. Silvana Graciela Varela Guevara como vocal, reunidos en acto público para dictaminar la tesis titulada:

**COMPROMISO ORGANIZACIONAL Y MOTIVACIÓN AL LOGRO EN
COLABORADORES DE UNA EMPRESA DE SANTIAGO DE SURCO -
2020.**

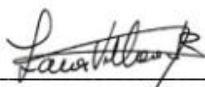
Presentada por la Bachiller:

BLAS MAIMA, ALICIA MIRELLA

Para obtener el **Título Profesional de Licenciada en Psicología**; luego de escuchar la sustentación de la misma y resueltas las preguntas del jurado, acuerdan:

APROBADA POR MAYORÍA

En fe de lo cual firman los miembros del jurado, a los siete días de diciembre de 2022.



Dra. Laura Fausta Villanueva Blas
C.Ps.7452
Presidenta



Mag. Max Hamilton Chauca Calvo
C. Ps. P. 40500
Secretario



Dra. Silvana Graciela Varela Guevara
C. Ps. P. 24029
Vocal

ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD

Yo Jennifer Fiorella Yucra Camposano docente de la Facultad de Ciencias Humanas y de la Salud de la Escuela Profesional de Psicología de la Universidad Autónoma del Perú, en mi condición de asesora de la tesis titulada:

“COMPROMISO ORGANIZACIONAL Y MOTIVACIÓN AL LOGRO EN COLABORADORES DE UNA EMPRESA DE SANTIAGO DE SURCO - 2020”

De la bachiller Alicia Mirella Blas Maima, constato que la tesis tiene un índice de similitud de 19% verificable en el reporte de similitud del software Turnitin que se adjunta.

La suscrita analizó dicho reporte y concluyó que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad Autónoma del Perú.

Lima, 30 de junio de 2023



Jennifer Fiorella Yucra Camposano

DNI: 44745102

DEDICATORIA

Dicha investigación la dedico a Dios ya que me permite seguir mis metas y acompañarme en cada reto, y a mis padres, por el gran apoyo y su perseverancia para hacer de mí, una buena profesional y sobre todo una buena persona.

AGRADECIMIENTOS

Agradezco a la Empresa Privada quien me dio la oportunidad de aplicar las pruebas y concluir mi investigación. Gracias a todas aquellas personas que siguen creyendo en mí, en especial a Jimmy Huamani por su soporte y apoyo en el desarrollo en la carrera de Psicología y en mi vida.

ÍNDICE

DEDICATORIA	2
AGRADECIMIENTOS	3
RESUMEN	6
ABSTRACT	7
RESUMO	8
INTRODUCCIÓN	9
CAPÍTULO I: PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	
1.1. Realidad problemática.....	12
1.2. Justificación e importancia de la investigación	14
1.3. Objetivos de la investigación: general y específicos	15
1.4. Limitaciones de la investigación.....	15
CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO	
2.1. Antecedentes de estudios.....	17
2.2. Desarrollo de la temática correspondiente al tema investigado.....	21
2.3. Definición conceptual de la terminología empleada	32
CAPÍTULO III: MARCO METODOLÓGICO	
3.1. Tipo y diseño de investigación	34
3.2. Población y muestra	34
3.3. Hipótesis	37
3.4. Variables – Operacionalización.....	38
3.5. Métodos y técnicas de investigación	39
CAPÍTULO IV: ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE DATOS	
4.1. Resultados descriptivos de las dimensiones con la variable	44
4.2. Contrastación de hipótesis	45
CAPÍTULO V: DISCUSIONES, CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	
5.1. Discusiones	49
5.2. Conclusiones	54
5.3. Recomendaciones.....	55
REFERENCIAS	
ANEXOS	

LISTA DE TABLAS

Tabla 1	Distribución de la población de la investigación
Tabla 2	Sexo de los trabajadores
Tabla 3	Edad de los trabajadores
Tabla 4	Tiempo laboral
Tabla 5	Áreas de trabajo
Tabla 6	Operacionalización de variables
Tabla 7	Compromiso afectivo
Tabla 8	Compromiso normativo
Tabla 9	Compromiso de continuidad
Tabla 10	Relación entre compromiso afectivo y motivación al logro
Tabla 11	Relación entre compromiso normativo y motivación al logro
Tabla 12	Relación entre compromiso de continuidad y motivación al logro
Tabla 13	Relación entre compromiso organizacional y motivación al logro

COMPROMISO ORGANIZACIONAL Y MOTIVACIÓN AL LOGRO EN COLABORADORES DE UNA EMPRESA DE SANTIAGO DE SURCO – 2020

ALICIA MIRELLA BLAS MAIMA

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DEL PERÚ

RESUMEN

La investigación se desarrolló con el objetivo de determinar la relación entre compromiso organizacional y motivación al logro en colaboradores de una empresa privada en Santiago de Surco. Se utilizó una metodología descriptiva correlacional y no experimental. La muestra evaluada la conformaron 350 trabajadores, en quienes se administró la Escala de Compromiso Organizacional Meyer y Allen (1997) y la Escala de Motivación al logro de Bustamante y Romero (1992). Los resultados indican que el nivel de compromiso organizacional y motivación al logro es bajo en el 52.9% y 53.4% de los participantes respectivamente; asimismo, se determinó una relación débil y directa significativa entre el compromiso emocional y la motivación de logro. Del mismo modo, existe una relación similar entre el compromiso normativo y la continuidad, con la motivación para el éxito. Respecto al objetivo general, se encontró que la variable compromiso organizacional y motivación al logro están relacionadas significativamente ($p < .001$), en un grado moderado ($r_s = .517$).

Palabras clave: compromiso, motivación, logro.

**ORGANIZATIONAL COMMITMENT AND MOTIVATION TO ACHIEVE IN
EMPLOYEES OF A COMPANY IN SANTIAGO DE SURCO – 2020**

ALICIA MIRELLA BLAS MAIMA

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DEL PERÚ

ABSTRACT

The research was developed with the objective of determining the relationship between organizational commitment and achievement motivation in employees of a private company in Santiago de Surco. A descriptive correlational and non-experimental methodology was acquired. The sample evaluated was made up of 350 workers, to whom the Meyer and Allen Organizational Commitment Scale (1997) and the Bustamante and Romero Achievement Motivation Scale (1992) were administered. The results indicate that the level of organizational commitment and motivation to achieve is low in 52.9% and 53.4% of the participants, respectively; potentially, a significant weak and direct relationship between emotional engagement and achievement motivation will end. Similarly, there is a similar relationship between normative commitment and continuity, with the motivation for success. Regarding the general objective, it was found that the variable organizational commitment and achievement motivation are significantly related ($p < .001$), to a moderate degree ($r_s = .517$).

Keywords: commitment, motivation, achievement.

COMPROMISSO ORGANIZACIONAL E MOTIVAÇÃO PARA ALCANÇAR EM FUNCIONÁRIOS DE UMA EMPRESA EM SANTIAGO DE SURCO – 2020

ALICIA MIRELLA BLAS MAIMA

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DEL PERÚ

RESUMO

A pesquisa foi desenvolvida com o objetivo de determinar a relação entre comprometimento organizacional e motivação para realização em funcionários de uma empresa privada em Santiago de Surco. Adquiriu-se uma metodologia descritiva correlacional e não experimental. A amostra avaliada foi composta por 350 trabalhadores, aos quais foram aplicadas a Escala de Comprometimento Organizacional de Meyer e Allen (1997) e a Escala de Motivação de Realização de Bustamante e Romero (1992). Os resultados indicam que o nível de comprometimento organizacional e motivação para realização é baixo em 52,9% e 53,4% dos participantes, respectivamente; potencialmente, uma relação significativa fraca e direta entre engajamento emocional e motivação para realização terminará. Da mesma forma, existe uma relação semelhante entre comprometimento normativo e continuidade, com a motivação para o sucesso. Em relação ao objetivo geral, verificou-se que a variável comprometimento organizacional e motivação para realização estão significativamente relacionadas ($p < .001$), em grau moderado ($r_s = .517$).

Palavras-chave: comprometimento, motivação, conquista.

INTRODUCCIÓN

La investigación se enmarcó en el contexto de una empresa privada en Santiago de Surco, con el objetivo de establecer la relación entre compromiso organizacional con la motivación al logro en sus colaboradores. Resultó importante la búsqueda de la interacción entre las dos variables antes señaladas ya que, de lo obtenido se posibilita formular planes estratégicos a futuro que permitan actuar dentro de la organización, permitiendo con esto el mejoramiento de la productividad de los colaboradores, incidiendo de manera positiva en su motivación, compromiso y desempeño organizacional; generando consigo beneficios para el empleador.

La estructura del presente trabajo de la tesis estuvo compuesta por cinco capítulos:

En el primer capítulo, titulado problema de investigación, se detalló la situación problemática, así como el problema de investigación, los objetivos del estudio, la justificación del estudio y las limitaciones.

En el segundo capítulo titulado marco teórico, se abordaron estudios relevantes del tema por parte de diversos investigadores, teorías o fundamentos teóricos, y definiciones conceptuales de los términos.

En el tercer capítulo se desarrolló el marco metodológico, en el que se explicó el tipo y diseño de indagación, el cálculo de la muestra, las hipótesis y las variables operacionalizadas, así como las implicancias concernientes a los instrumentos tomados en consideración para la recopilación de datos. También se describieron los procedimientos que se utilizaron para recopilar los datos y estadísticas utilizadas.

El cuarto capítulo, denominado análisis e interpretación de datos, se presentó la descripción de los datos recolectados y procesados en relación con cada objetivo específico; así también la contrastación de hipótesis.

Finalmente, en el quinto capítulo se expuso la discusión, donde se realizó una triangulación entre los antecedentes, base teórica y hallazgos de la investigación, para posteriormente redactar las conclusiones y recomendaciones del caso.

CAPÍTULO I
PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. Realidad problemática

Hoy en día, las compañías son formadas en agrupaciones sociales en reiterado cambio, adaptándose con la finalidad de alcanzar objetivos específicos. Para lograr esto, alrededor del mundo cada vez se le da mayor importancia al recurso humano, considerándolo como un activo primordial; pues es cierto que los colaboradores determinan el triunfo o fracaso de una organización, por esto el mantener un buen estado motivación y fomentar el compromiso organizacional, aportan una ventaja competitiva para la organización (Arce y Cornelio, 2016; Fernández y Guarniz, 2018).

El compromiso organizacional es un aspecto necesario e importante para lograr una meta, por otro lado, el propósito y la motivación están estrechamente relacionados, pero aun así son suficientes, contribuyen a crear un ambiente positivo dentro de la organización. Un colaborador se sentirá comprometido y motivado cuando ésta le aporte las condiciones adecuadas para el normal desempeño, pero pese a conocer ello, aun un gran porcentaje de empresas no valora su importancia (De la Puente, 2017).

La motivación muchas veces se ve reflejada en la satisfacción laboral, y se considera que las causas de insatisfacción son la baja remuneración, el inadecuado horario de trabajo y la inestabilidad laboral. La Unión Europea actualmente llama a la atención de los estados miembros para que presten más atención a mejorar la calidad del trabajo, promover la inclusión social y el empleo. De acuerdo con la International Survey Research, el nivel de satisfacción laboral en Europa se considera alto (57%), España se encuentra entre los más bajos, seguida de Italia, Reino Unido y Hungría. Las actitudes hacia los salarios son muy negativas en todos los países europeos (Sánchez et al., 2008).

A nivel internacional, en países como España, aproximadamente el 69 % se siente insatisfecho con su empleo, 19 % cree que la empresa no contribuye a su desempeño, considera el mal trato por parte del empleador y el ambiente laboral como factores que reducen la motivación y el compromiso con el trabajo. Del mismo modo, el 11% dice que la falta de liderazgo es percibida por un 11 %, 9 % no ve posible un ascenso y 5 % considera que no puede aportar nuevas ideas a la empresa (P&A Group, 2017).

A nivel nacional, la carencia de compromiso laboral es considerado un problema importante alrededor del 87% de las organizaciones, donde aproximadamente el 50% de los ejecutivos señalan los problemas relacionados con la cultura organizacional y la falta de compromiso como críticos. En Perú, el 86% de los empleados admite que existe una brecha importante en la importancia de la cultura, el compromiso y el liderazgo dentro de la organización. Frente a ello, la evidencia científica señala que, el 60 % de las organizaciones no dispone de programas que favorezcan a la mejora del compromiso laboral; el 12% ha iniciado un programa para mejorar la cultura de la empresa, y solo el 7% refirió contar con planes dirigidos al fomento e impulso del compromiso organizacional. Desde otra percepción, el 66 % de las organizaciones considera que los colaboradores se encuentran insatisfechos con el entorno laboral y 74 % señala que la complejidad del trabajo es un problema significativo, aunque más del 50 % de las empresas tengan programas de simplificación solo el 25 % tiene planes de implementación de iniciativas (Diario Gestión, 2015).

Por lo tanto, en el Perú se busca que las empresas consideren la relevancia del capital humano e incentiven el compromiso con la organización, para lograr una mejora en la productividad, alcanzando las metas y objetivos preestablecidos en la organización. En las organizaciones privadas de Lima, si bien es cierto, que se le da

mayor importancia a la motivación laboral en comparación a una empresa pública, una gran parte de colaboradores manifiestan involucramiento con la organización debido a factores como el salario, horarios, ambiente laboral, distancia al centro de labores, entre otros. Por ello, es necesario preocuparse por la motivación al logro y el compromiso organizacional de los colaboradores. Entonces surge la interrogante:

¿Cuál es la relación entre el compromiso organizacional y la motivación al logro en colaboradores de una empresa en Santiago de Surco?

1.2. Justificación e importancia de la investigación

La tesis se realizó para averiguar cómo se relacionan entre sí los criterios de análisis de la motivación y el compromiso organizacional en el equipo de talento humano adheridos a una organización privada de Santiago de Surco, con lo cual se benefician tanto el empleador como los empleados y representa, además, una base científica para posteriores investigaciones desde otra perspectiva.

Los resultados obtenidos en el estudio sirven como indicadores para identificar puntos clave en la percepción de los socios comerciales que contribuyen a la mejora y fortalecimiento de las relaciones, aumentando así la satisfacción y productividad de los socios. Se ha demostrado que un alto nivel de compromiso comercial ayuda a alcanzar los objetivos comerciales estratégicos al mismo tiempo que mantiene la estabilidad y la confiabilidad.

Con la ayuda de este estudio, es posible comprender la importancia de las relaciones empleado-empfeador, cuando se diagnostica su motivación y compromiso como puntos importantes en el logro de las metas y el desarrollo. Desarrollar estrategias para lograr efectivamente resultados óptimos.

1.3. Objetivos de la investigación: general y específicos

Objetivo general

Determinar la relación entre el compromiso organizacional y la motivación al logro en colaboradores de una empresa en Santiago de Surco.

Objetivos específicos

- Determinar el nivel de compromiso organizacional en los colaboradores de una empresa en Santiago de Surco.
- Determinar el nivel de la motivación al logro de los colaboradores de una empresa en Santiago de Surco.
- Determinar la relación entre el compromiso afectivo y la motivación al logro en colaboradores de una empresa en Santiago de Surco.
- Determinar la relación entre el compromiso normativo y la motivación al logro en colaboradores de una empresa en Santiago de Surco.
- Determinar la relación entre el compromiso de continuidad y la motivación al logro en colaboradores de una empresa en Santiago de Surco.

1.4. Limitaciones de la investigación

Los límites a lo largo del desarrollo del estudio fueron herramientas incorrectas, diferencias en los horarios de trabajo y la negativa de los participantes a responder, lo que afectó negativamente la inclusión de toda la muestra y, por lo tanto, dificulta la generalización de los resultados para el resto de la población.

CAPÍTULO II
MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de estudios

Internacionales

Gil (2018) buscó describir el compromiso organizacional en el personal de 19 hoteles de Guatemala, para lo que empleó el enfoque cuantitativo y nivel descriptivo, además de considerar el uso de cuestionarios para recolectar datos. Los principales resultados muestran que el compromiso organizacional es promedio, por lo que se puede concluir que el compromiso de los empleados relevantes es adecuado.

Hernández-Ruiz et al. (2018) desarrollaron una investigación de los motivos y componentes que interceden en el compromiso organizacional, con el objetivo de desarrollar un sistema integral que incluya elementos organizativos para mejorar el desempeño de las instituciones públicas de educación superior. Metodológicamente la investigación se basó en la información que se obtiene del entorno, de acuerdo con las convicciones, actitudes, opiniones. Como resultado se determinó una media de Identidad más alta (4,177) que en Motivación (3,422). En resumen, el sistema general se basa en los compromisos y objetivos de dichas entidades, su impacto en la sociedad y la política pública sobre la educación superior como aporte teórico al comportamiento humano.

Salazar (2018) tuvo el propósito de identificar la relación entre satisfacción laboral y compromiso organizacional en una muestra conformada por 290 colaboradores de Ecuador. Para ello se trabajó con un enfoque cuantitativo y diseño no experimental, de nivel correlacional – descriptivo. Los principales resultados señalaron que existe una relación significativa entre las variables, además de reconocer que el compromiso organizacional se encuentra a un nivel predominantemente bueno en el 69.9% de los participantes.

Nieto (2017) realizó una investigación de la relación entre la satisfacción laboral y su enlace con el compromiso organizacional de los trabajadores en un Instituto Tecnológico Superior Central Técnico, buscando diagnosticar y aplicar metodológicamente, un estudio transaccional y correlacional en 126 colaboradores, a quienes se les aplicó el instrumento S20/23 de Meliá y Peiró para satisfacción laboral y de compromiso de Meyer y Allen para el compromiso organizacional. Como resultado principal se determinó que los miembros de la institución con más de 15 años tienen una satisfacción y compromiso superior a quienes llevan laborando menor tiempo, siendo una de las incomodidades, el monto de las remuneraciones. En conclusión, aceptó la hipótesis de existencia de una relación moderada entre las dos variables, con un nivel de correlación significativa de $r_s = .60$, $p < .001$.

Ojeda-Talavera et al. (2016) realizaron un estudio de la relación entre compromiso organizacional y percepción de apoyo organizacional en maestros universitarios, y tuvieron como fin examinar en una muestra de 265 profesores, la interacción entre compromiso y percepción de soporte organizacional siguiendo un estudio no experimental, descriptivo, correlacional, transversal. Aplicaron un cuestionario con 2 escalas, siendo que el compromiso organizacional abarca 18 ítems para sus tres magnitudes (afectivo, de continuidad y normativo). Como resultados se determinaron que el 50.2% fueron del género masculino, 36.2% con edad entre los 21-30 años de edad, solteros en un 60%, respecto a el tiempo en el puesto 50.9% tuvieron entre 1 y 5 años; de acuerdo al nivel de ingresos 32.5% percibieron entre \$4,001-\$10,000, el compromiso afectivo tuvo una a categoría media con 45.67%, al igual que el de continuidad con 51.32% y el normativo con categoría normal en 54.34%. Con relación al objetivo general, se evidenció que existió correlación positiva y significativa entre las variables, de nivel moderado alto $r_s = .368$. Por tanto, la

conclusión determinó que existe relación entre el compromiso organizacional y la percepción de apoyo organizacional.

Nacionales

De la Puente (2017) investigó la relación que existía entre el compromiso organizacional (CO) y motivación de logro en personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Trujillo, con la intención de decidir la interacción entre tales variables en 108 trabajadores entre los 18 y 65 años, fue un estudio descriptivo y de corte transversal con aplicación de un Cuestionario de Compromiso Organizacional y la Escala de Motivación M-L 1996. Sus hallazgos mencionan un CO de nivel medio (53%) explicado por un compromiso afectivo e implicancia también en nivel medio (47% y 40%), mientras que el compromiso de continuidad en nivel medio alto (57%). Respecto a la motivación de logro, sus tres subescalas mostraron tendencia alta, siendo afiliación con 71%, poder y logro con 69% cada una. Finalmente, sobre las correlaciones, el compromiso afectivo resultó con asociación débil pero significativa con la afiliación ($r=.269$); mientras que la dimensión implicancia se asoció a un grado débil con la afiliación ($r_s=.280$) pero correlaciones medianas ($r_s=.374$) y logro ($r_s=.319$).

Rodríguez (2017) realizó la investigación para explorar la relación entre motivación y compromiso organizacional en los oficiales del grado de mayor de una organización militar en Lima, Perú y tuvo como fin instaurar la interacción entre la motivación según McClelland y el compromiso organizacional. Fue no experimental, de corte transversal, correlacional en 160 oficiales del nivel superior, a quienes se les aplicó la técnica psicométrica seleccionando dos cuestionarios de Motivación de Afiliación, Poder y Logro, y de Compromiso. Como resultado se determinó a la afiliación como el tipo de motivación prevalente; continua con la de logro, calificado

en nivel saludable. Ahora bien, sobre el compromiso, el prevalente era el afectivo, luego el normativo y finalmente, el de continuidad, calificados con un promedio positivo. Las variables en la muestra evaluada de forma estadística mostraron asociación significativa, y en específico, la afiliación se relacionó con las tres dimensiones del compromiso. En conclusión, se aceptó la hipótesis de la investigación donde se corrobora que ambas variables se relacionan.

Luza (2018) realizó la investigación para hallar qué relación existe entre la motivación intrínseca y el compromiso organizacional de los trabajadores de las comisiones ordinarias del Congreso de la República del Perú. Metodológicamente la investigación fue no experimental, de corte transversal y correlacional en 149 trabajadores a los que encuestó aplicando la Escala de Hackman y Oldham y la encuesta de Meyer y Allen. Como resultado se mostró que, según el compromiso, el 71,1% está comprometido con la institución, predominando la dimensión compromiso normativo (65,8%). Asimismo, existe alta relación entre motivación intrínseca y los tres componentes del compromiso: afectivo, continuo y normativo. En conclusión, la relación es directa y significativa, por lo tanto, a mayor motivación intrínseca, mayor compromiso organizacional.

Flores y Pujadas (2018) realizaron un estudio para corroborar si existe relación entre el compromiso organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores nombrados de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, Huacho 2017. El análisis fue no experimental, transeccional y correlacional en una muestra de 113 trabajadores, a quienes aplicó la encuesta de Meyer y Allen (2001) para compromiso organizacional y de Bisetti (2005) para desempeño laboral. Como consecuencia se concluyó que el compromiso afectivo se enlaza con el desempeño laboral a un nivel de significancia de $p=.01$ y de $r_s=.728$; el compromiso de continuidad con un $p=.01$ y

$r_s = .727$; el compromiso normativo con $p = .01$ de $r_s = .712$; el compromiso organizacional con $p = .01$ y de $r_s = .817$. En conclusión, existe correlación positiva alta entre el compromiso afectivo, de continuidad y normativo, para el desempeño laboral, y correlación positiva considerable con el compromiso total.

Puma (2020) tuvo el propósito de determinar la relación existente entre la motivación y el compromiso organizacional de una muestra conformada por 80 trabajadores de Madre de Dios, para lo que tuvo en consideración un enfoque cuantitativo, de nivel correlacional y corte transversal, que permitió la administración del Cuestionario de Motivación elaborado por Sulca (2015) y el Cuestionario de Compromiso Organizacional adaptado por Rivera (2010) para la recolección de datos, mismos que señalaron la existencia de una relación significativa y directa entre las variables de estudio ($p = .001$, $r_s = .759$), con lo que se concluyó que, en la medida que los implicados presenten niveles altos de motivación, su compromiso se verá incrementado al momento de desarrollar alguna labor asignada.

2.2. Desarrollo de la temática correspondiente al tema investigado

Compromiso organizacional

Robbins (1998) cita que el compromiso organizacional es el reconocimiento de parte de los empleados de la organización de sus logros y metas para permanecer comprometidos con la organización, por lo que demostrar un compromiso excepcional significa que los empleados se sienten completamente unidos con la función que realiza. Por tanto, el compromiso organizacional es una fortaleza de implicancia y reconocimiento de una persona en una entidad (Arias, 2001).

Por otra parte, Hellriegel et al. (1999) definen al compromiso organizacional como una fuerza donde influye la colaboración del personal, por lo que se califica la

aprobación y la convicción de los objetivos y las capacidades de la entidad, con la finalidad de corresponder a la empresa.

Para Chiavenato (1992) es el afecto y conocimiento del pretérito y del futuro de la Empresa. Teniendo en cuenta la finalidad de empresa por todo el personal. Además, es un constructo abundante que debe ser visto desde diferentes perspectivas, identificando la variedad de lazos que pueden incrementar el personal con la organización, con sus jefes superiores y su espacio (Meyer y Allen, 1991).

En conclusión, el compromiso organizacional, nace de la fusión de elementos como las cualidades personales y elementales correspondiente con las funciones y hechos vividos en el trabajo.

Componentes del compromiso organizacional

Rivera (2010) adopta por tres perspectivas diferentes en el “compromiso organizacional” (p. 27):

- Perspectiva de intercambio: Efecto de una venta de estímulos y subsidios entre el personal y la empresa.
- Perspectiva psicológica: Esto corresponde al reconocimiento por parte del empleado de las metas de la organización, su entusiasmo por ayudar a alcanzar los logros de la organización y formar parte de ella.
- Perspectiva de atribución: Donde el colaborador se impone de forma forzada a ser parte de la empresa e intervenir de todas las actividades que conlleva.

Teorías del compromiso organizacional

Enfoque Multidimensional.

De acuerdo con Fuentes (2018) es una relación psicológica a la conexión emocional para seguir trabajando en una empresa, donde se señalan tres dimensiones: Compromiso por los beneficios que otorga la organización, validez de acuerdo enfocado en la aprobación, vinculación de los valores institucionales a los propios del trabajador.

Teoría del compromiso.

Se reconocieron diversos patrones de acuerdos donde resaltan el compromiso a una empresa, jefatura, compromiso de desarrollo de inspección y por último compromiso enfocado a los compañeros de trabajo, además se determinó que cada clase de compromiso son distintos, pero en su totalidad corresponden con el perfeccionamiento de la empresa. Cada modelo contiene su dinámica particular correspondiente al desempeño laboral y conducta organizacional, lo mencionado anteriormente son instrumentos de las acciones laborales del personal (Fuentes, 2018).

Teoría de la equidad.

Indica que la motivación es un factor importante que contribuye a la organización de los empleados, es decir, hacen su trabajo cuando requiere trabajo duro, por lo que este reconocimiento debe ser a través de una medida motivacional, donde las empresas deben lograr la igualdad cuando reflejan el desempeño de los empleados, por lo que este debe ser equivalente para los resultados del resto de los empleados (Fuentes, 2018).

Teoría de la expectativa de la motivación.

Para lograr los objetivos organizacionales, los empleados se sienten cómodos y motivados para realizar sus actividades, es decir, se sienten felices en el desempeño de sus funciones, lo cual es beneficioso para toda la empresa. (Fuentes, 2018).

Dimensiones del compromiso organizacional

Clasificada en 3 elementos: afectuoso, de prolongación y normativo, de este modo el ambiente de la responsabilidad tiene en cuenta la aspiración, la obligación o el compromiso de perdurar en la empresa (Meyer y Allen, 1991).

Compromiso afectivo (deseo).

Esta dimensión consiste en los vínculos afectivos que las personas muestran con la empresa, de cierto modo, manifiesta el apego emocional por una satisfacción de necesidades percibida al igual que las psíquicas y sus probabilidades aprovechando de su estabilidad en la institución, es decir, el personal con este ejemplo de responsabilidad se encuentra satisfecho de ser partícipe en la organización (Meyer y Allen, 1991).

El compromiso afectivo (COA) muestra una relación sensible entre el colaborador y la organización, reconocida por la coherencia de los valores y objetivos compartidos. Es por ello que está vinculado con la perspectiva individual de las peculiaridades parciales, considerando que es vital para el deleite y triunfo de la institución (Neves et al., 2018).

Por consiguiente, Nieri (2012) argumenta que el COA es un proceder en la cual manifiesta la correspondencia susceptible tanto en el sujeto como el establecimiento, de tal forma que las personas responsables anhelan seguir, en el lapso que se reconocen y se comprometen con los objetivos de esta.

Lazos emocionales: Mencionan al vínculo efusivo al distinguir el agrado de sus obligaciones y probabilidades, lo que conduce a indagar la satisfacción de la compañía (Meyer & Allen, 1991).

Orgullo de pertenencia: Conciernen a poseer un nivel alto de afectación. Así mismo se demostrará su inquietud por dificultades que susciten y puedan enfrentarlos, causando un modo de apoyo y responsabilidad (Meyer & Allen, 1991).

Compromiso de continuación (necesidad).

Este aspecto se refiere a la gratitud de una persona por el precio y la pequeña cantidad de oportunidades de trabajo en caso de que decida dejar la organización, el colaborador se relacionará con ella debido al capital, periodo y el arduo trabajo que ha invertido. También percibe que la cantidad pequeña de sus oportunidades en la empresa incrementa su vínculo con ella (Meyer & Allen, 1991).

El Compromiso Organizacional de Continuidad (COC) señala que es la apreciación de personal, sobre el costo referente a la salida de la empresa; cuya intención se asocia, por lo general, al sistema de retribuciones o beneficios; la valorización profesional y oportunidades de desarrollo en su profesión; cuyo truco particular del personal se adapta a la llegada esperada por el lado de la empresa (Neves et al., 2018).

El COC indica el compromiso relacionado en los valores que el personal tiene al retirarse de la empresa, lo cual se califica por la sabiduría del individuo referente al tiempo gastado y labor malgastado en la situación de retirarse de la empresa para hallar otro (Nieri, 2012). Y se consideran los siguientes aspectos: Necesidad de trabajo, se debe a que el empleado siente la necesidad de permanecer en la organización por el salario que recibe de ella. Y sentido de permanencia, que abarca la responsabilidad de continuidad como resultado del tiempo y trabajo perdido, en

donde el ser humano ha conseguido por la estabilidad en la institución y desperdiciaría si en caso decidiera renunciar.

Compromiso normativo (deber).

Es una persona que trata a la empresa con lealtad en un sentido ético ya que la empresa apoya la organización de los estudiantes en prácticas, está claro a partir de la comunicación de la empresa que este tipo de rendición de cuentas ayuda a crear un fuerte sentido de continuidad dentro de la empresa al valorar el compromiso a largo plazo de la empresa. (Meyer & Allen, 1991).

El compromiso organizacional normativo (CON) Esto se debe a que la obligación moral de cada empleado con la empresa, tenida en cuenta en la evaluación, limita el impacto de la lucha por la estabilidad. Lo anterior estimula la ejecución de funciones hábilmente, según reglas establecidas, pero sin ningún incentivo. (Neves et al., 2018).

Nieri (2012) afirma que esta dimensión se refiere a los sentimientos con relación al deber de subsistir en la compañía, es decir, es el reconocimiento de honestidad a la empresa, con relación a recompensas. Y abarca los siguientes aspectos: Sentido de obligación, es una exigencia que la persona posee, teniendo en cuenta como efecto de ejecutar hechos premeditados, por ello, esta perspectiva está vinculada a la dimensión de "ética del trabajo". Lealtad: Se refiere lealtad hacia la organización y a los valores organizacionales; es por eso, que el comportamiento de honestidad, que manifiesta el anhelo de continuar en la empresa, lo cual es causado por el reconocimiento con la entidad o también por el conocimiento de escasez de opciones de trabajos (Meyer & Allen, 1991).

Motivación al logro.

Es un estímulo de resaltar, lograr la obtención de logros, de empeñarse por triunfar, lo cual el aliciente de la motivación es “realizar las cosas, pero mucho mejor” aun cuando los individuos lo realizan por distintas razones: atraer a otras personas, evadir los reproches, conseguir la aceptación o solamente obtener un premio. Además, se debe de tomar en cuenta para conseguir el éxito es el proceder correcto de uno mismo por el gusto propio de querer realizarlo mejor (Morán & Menezes, 2016).

Por consiguiente, Soriano (2010) determina que la motivación de logro estimula y conduce a la obtención de los objetivos de manera potencial, así, una persona está sujeta a dos fuerzas opuestas, es decir, el impulso de tener éxito y el impulso de prevenir el fracaso, estas fuerzas están conectadas por tres componentes: la fuerza motivacional, las expectativas y los valores de los resultados.

De esta manera, la motivación para lograr el éxito se dirige en la dirección del beneficio, por ejemplo, en una situación basada en reglas en puntos conflictivos, donde el resultado se define como una victoria para una u otra persona y por lo tanto genera motivación. Aprender y hacer son los pilares que conducen al inicio y continuación de actividades basadas en el éxito. (Tarazona, 2017).

Necesidades del logro.

Naranjo (2009) menciona que el ser humano con un nivel alto de logro muestra características como:

- Le agradan hechos en donde ellos mismos participan en la búsqueda de resultados a dificultades que suscitan.
- Establecen objetivos moderados y toman medidas para prevenir riesgos.

- Anhelan un método en donde midan su desempeño y el rendimiento que están teniendo.
- Se diferencian por realizar bien las cosas, inclusive sobrepasando los reconocimientos.

Conductas de la motivación del logro

Para Soriano (2010) la motivación del éxito se expresa a través de dos comportamientos voluntarios de la persona:

Sujetos de baja motivación de logro.

Es el efecto entre la alta escasez menos el estímulo para evitar el fracaso, ya que son tendientes a elegir tareas muy fáciles porque se afianzan al triunfo y minimizan las probabilidades de derrota; o los sujetos tienden a elegir tareas muy difíciles por la elevada exigencia, pues, no les ocurrirá nada en caso de no ser aptos, como identificación. Esto aclara el por qué las personas menos aptas se comprometen en acciones o funciones que exceden sus probabilidades (Soriano, 2010).

Los individuos de alta motivación de logro.

Los individuos eligen actividades de mediana complejidad porque tienen las mismas posibilidades de éxito y fracaso; sin embargo, escogen las difíciles, por lo que sus logros no serían reconocidos por su carencia de nivel en dificultad y la probabilidad de fracaso; tampoco escogen las más dificultosas, son sensatos por lo que no se expondrían a una identificación pública negativa (Soriano, 2010).

Características

Hernández y Piña (2006) argumentan que las características de la motivación del logro son:

Responsabilidad personal en el rendimiento: Los individuos con un alto déficit de rendimiento tienen una fuerte motivación para triunfar y miedo al fracaso, ellos mismos eligen ser sensibles a los efectos de su desempeño: por lo tanto, les gusta asumir desafíos y establecer metas difíciles, pero no demasiado descabelladas; es decir, se enfrentan a un peligro real.

Necesidad de feed-back sobre el rendimiento: Las personas se sienten atraídas por comentarios específicos e inmediatos sobre el nivel de actividad, para ver si su actividad está funcionando bien.

Capacidad de innovar: Disponen de la facultad de innovar, es realizar cosas diferentes a las ya hechas, indagar un camino distinto, más eficiente y breve para alcanzar la meta.

Tienden a ser inquietos: A las personas le agrada, laborar por mucho tiempo y la conclusión relevante común es la gran escasez del logro de triunfo profesional.

Factores de la motivación al logro

Diferencias individuales.

Se precisa en el motivo de logro, respectivamente permanente, irresponsable hipotéticamente predispuesto por los hechos vividos de socialización, por ello, debe enfocarse en una guía más intelectuales como son la apreciación de la misma disputa y la apreciación de la inspección personal (Ruble, 1984).

Expectativas o probabilidad de éxito.

Se refiere a la estimación subjetiva del éxito realizada en vínculo con un trabajo asignada por una persona, o también una evaluación más clara sobre la probabilidad del éxito sobre información de datos normativos; cuyas expectativas de éxito se basan en interacciones con otros factores, como la congruencia entre las calificaciones de

competencia y la posible correlación de los niveles de compromiso de las personas con la tarea propuesta (Ruble, 1984).

Valor de incentivo de resultados

Contribuye respecto a generar efectos positivos o una obtención de una meta, lo cual hacen referencia al valor de desafío que supone toda tarea difícil; por ello, la orientación cognitiva es un término más amplio para aportar otros aspectos de incentivos importantes, por ejemplo, una zona peculiar de posibles logros que ayude al individuo (Ruble, 1984).

Dimensiones de la motivación al logro

Experticia.

La experiencia de la motivación al logro señala cuando la persona ocupa un cargo gerencial, así mismo, capacitar a la persona que lo va a reemplazar en su cargo; teniendo en cuenta, que la relación entre ambos individuos sea de la mejor manera para que el aprendizaje sea efectivo (Alvarado et al., 2016).

Poder de dominio: Esta perspectiva permite la comprensión de lo que determina el esfuerzo sobre el logro a edades diferentes, además de arrojar luces nuevas sobre los cambios de conducta a medida que se incrementa o reduce el poder sobre las actividades (Ruble, 1984).

Habilidades: Ejercen influencia sobre los resultados ya que repercuten en las respuestas y expectativas de las metas, aunque implica inferencias de abstracciones y percepciones, para lo cual se requiere al menos, cierto grado de estabilidad témpora-situacional (Ruble, 1984).

Eficiencia.

Medida en la que el sujeto con el menor esfuerzo posible llega a conseguir su objeto y meta. Este resultado en gran parte está sujeto a un equilibrio o ajuste en

medio de las capacidades cognoscitivas y la motivación del individuo; es decir, la armonización de lo direccional y lo dinámico o energético (González, 2008).

Recursos mínimos: Son todos los recursos materiales, inmateriales y humanos con probabilidad de inclusión por su importancia percibida para crear y gestionar las tareas planteadas (Marualanda et al., 2014).

Alta concentración: Es una capacidad psicológica asociada con las fases motoras de desarrollos particulares porque influye en la codificación de estímulos externos o internos, la selección, organización y ejecución de respuestas y acciones motrices (Gonzales et al., 2016).

Excelencia.

Refiere a cómo de manera autónoma e independiente, el sujeto se direcciona a cumplir con las exigencias y posibilidades del medio (González, 2008).

Buen desempeño: El buen desempeño es el reflejo cognitivo de la existencia de valor afectivo activo y pasivo de la motivación del logro cuya fuente de cambio son las metas y proyectos, los sentimientos, necesidades, disposiciones y la estructura de la personalidad (González, 2008).

Dificultad: Se relaciona a problemas teóricos de una tarea ideal, por eso, es preciso separar conceptualmente los efectos motivacionales derivados de la dificultad real de la tarea referido al incremento del esfuerzo tras el fracaso, considerando las expectativas subjetivas de éxito o nivel de confianza (Ruble, 1984).

2.3. Definición conceptual de la terminología empleada

Clima laboral: El entorno físico y humano en el que se realizan las tareas asignadas contribuye continuamente a la satisfacción de los empleados con el trabajo realizado y, por lo tanto, aumenta la calidad de las tareas asignadas (Alles, 2012).

Condiciones de trabajo: Es la condición física del lugar de trabajo, condiciones de trabajo, seguridad y tiempo y demuestre que, si la organización mantiene todas estas condiciones, el número de trabajadores suministrados aumentará. ambiente de trabajo (Acosta et al., 2013).

Comunicación: Es un comportamiento útil para intercambiar información y orientar el desarrollo efectivo de los empleados y diseñar tácticas y procedimientos para un mejor trabajo a fin de promover una buena comunicación organizacional dentro de la empresa u organización recomendada (Canseco y Ojeda, 2016).

Incentivos: Forma parte del marco de las relaciones económicas, los incentivos económicos utilizados para el trabajo de los trabajadores, y la atención y esfuerzo dirigidos al uso de la entidad. Del mismo modo, los incentivos crean una compensación del personal que depende del desempeño de cada empleado (Espinoza y Huaita, 2012).

Relaciones interpersonales: Es la capacidad que las personas deben tener para construir relaciones con los demás, lo que les permite administrar y desarrollar conexiones importantes dentro de las unidades donde las relaciones están afinadas (Clemete, 2015).

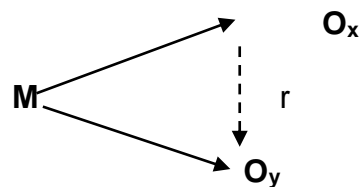
CAPÍTULO III
MARCO METODOLÓGICO

3.1. Tipo y diseño de investigación

La investigación es descriptiva - correlacional debido a que buscó describir la interacción entre dos variables: compromiso organizacional y motivación al logro; aquí se busca evidenciar si el nivel de compromiso del colaborador con la organización guarda relación con su nivel de motivación al logro, en el caso de la empresa privada en Santiago de Surco.

Este estudio es de diseño no experimental puesto que no se logró manipulación deliberada de las variables analizadas; se diagnosticaron, por el contrario, su comportamiento y relaciones entre sí, en su contexto natural. Asimismo, se califica de corte transversal o transaccional ya que la recolección de datos ha tenido lugar en una sola unidad temporal: 2020.

El esquema correspondiente a este tipo de diseño es:



Donde:

M: Muestra

O_x: Observación de la variable compromiso organizacional

O_y: Observación de la variable motivación al logro

r: Coeficiente de correlación

3.2. Población y muestra

La población es el grupo infinito o finito de objetos, individuos, sucesos o fenómenos con características similares, que buscan ser estudiados para la adquisición de conclusiones (Hernández et al., 2014). Para fines de investigación, la población incluye a todos los empleados de la institución de investigación, es decir, 663 colaboradores, distribuidos de acuerdo con la Tabla 1.

Tabla 1
Distribución de la población de la investigación

Área	Ejecutivo	Empleado	Operarios y Técnicos	Practicante pre- profesional	Practicante profesional	Total
DHO	1	12	3		3	19
Geología y Exploración	1	11	13			25
Gerencia Unidad Gestión	1	9				10
Infraestructura	1	6		1	1	9
Mantenimiento	1	96	4	1	3	105
Medio ambiente	1	2	6		1	9
Mina	1	108	127	2	2	240
Planta	1	27	80	1	3	112
Proyectos	1	10				11
Relaciones Comunitarias	1	4				5
Seguridad	1	12	1		1	15
SS.TT	1	45	11			57
Soporte y Staff	1	8	7			15
Total	12	350	252	5	14	633

Nota: Registro de colaboradores, 2020.

Una muestra es un subconjunto de toda la población estudiada (Hernández et al., 2014). Se utilizó una muestra no probabilística, es decir, la elección se basó en la preferencia de conveniencia del investigador.

Para el caso, se tomó como muestra de estudio a los colaboradores de la empresa privada (Tabla 1), los cuales suman 350 personas. De éstos, 19 son mujeres y 331 varones.

Características sociodemográficas de la muestra

Tabla 2
Sexo de los trabajadores

Sexo del trabajador	<i>n</i>	%
Femenino	18	5%
Masculino	332	95%
Total	350	100%

En la empresa privada el objeto de estudio predomina trabajadores de sexo masculino: 95%, y en contraste, solo un 5% son colaboradores de sexo femenino.

Tabla 3*Edad de los trabajadores*

Edad	<i>n</i>	%
Menos de 30	34	10%
De 30 a 39	133	38%
De 40 a 49	141	40%
De 50 a 59	37	11%
De 60 a más	5	1%
Total	350	100%

En su mayoría, el 40% de los trabajadores encuestados tienen edades que fluctúan de los 40 y 49 años, y en un porcentaje similar, 38%, tienen de 30 a 39 años. Estos dos grupos de trabajadores acaparan $\frac{3}{4}$ partes del total de los colaboradores de la empresa privada. En menor proporción, el 12% de los trabajadores tiene edades superiores: 11% de 50 a 59 años y un 1% de 60 años a más. En contraste, el 10% restante son colaboradores menores de 30 años. Es preciso indicar que la edad mínima hallada fue de 24 años (3 personas) y la edad máxima de 64 años (1 trabajador).

Tabla 4*Tiempo laboral*

Tiempo laboral	<i>n</i>	%
Menor a 1 año	43	12%
[De 1 a 2 años>	25	7%
[De 2 a 3 años>	17	5%
[De 3 a 5 años>	28	8%
[De 5 a 10 años>	117	33%
[De 10 años a más>	120	34%
Total	350	100%

Dos tercios de los colaboradores encuestados llevan trabajando en la empresa más de 5 años. En grupos proporcionales, 33% de ellos de 5 a 10 años y 34% de 10 años a más su periodo laboral. El tercio de colaboradores restante tiene intervalos de tiempo laboral de menos de 1 año (12%), de 3 a 5 años (8%), de 1 a 2 años (7%) y de 2 a 3 años (5%).

Tabla 5*Áreas de trabajo*

Áreas de trabajo	<i>n</i>	%
Mina	107	30.6%
Mantenimiento	98	28.0%
Servicios Técnicos	45	12.9%
Planta	27	7.7%
Desarrollo Humano y Organizacional	12	3.4%
Geología y Exploración	11	3.1%
Seguridad	11	3.1%
Proyectos	10	2.9%
Soporte y Staff	7	2.0%
Gerencia Unidad	7	2.0%
Infraestructura	7	2.0%
Relaciones Comunitarias	4	1.1%
Medio Ambiente	2	0.6%
Gestión	2	0.6%
Total	350	100%

Se visualiza en la tabla 5 que la mayoría de los colaboradores ocupan puestos en las áreas de Mina (30.6%) y Mantenimiento (28%).

3.3. Hipótesis***Hipótesis general***

Hi = Existe relación entre el compromiso organizacional y la motivación al logro en colaboradores de una empresa privada en Santiago de Surco.

Hipótesis específicas

H1 = El compromiso organizacional es de nivel bajo en los colaboradores de una empresa privada en Santiago de Surco.

H2 = La motivación al logro es de nivel bajo en los colaboradores de una empresa privada en Santiago de Surco.

H3 = Existe relación entre el compromiso afectivo y la motivación al logro en colaboradores de una empresa privada en Santiago de Surco.

H4 = Existe relación entre el compromiso normativo y la motivación al logro en colaboradores de una empresa privada en Santiago de Surco.

H5 = Existe relación entre el compromiso de continuidad y la motivación al logro en colaboradores de una empresa privada en Santiago de Surco.

3.4. Variables – Operacionalización

Variable 1: Compromiso organizacional

Definición conceptual: Según Mayer y Allen (1997) es la colaboración e involucramiento emocional que el colaborador evidencia con la empresa (como se citó en Peña et al., 2016).

Definición operacional: El nivel de compromiso organizacional fue evaluado en base a tres facetas o dimensiones: compromiso afectivo compromiso de continuación y compromiso normativo.

Variable 2: Motivación al logro

Definición conceptual: De acuerdo de Romero y Bustamante (1992) se refieren a las expectativas emocionales y percibidas de cada persona que influyen en su desarrollo personal y cómo abordan o evitan actividades específicas para el éxito que implican el uso de habilidades y destrezas para los intereses individuales y grupales (como se citó en Quiroz, 2019).

Definición operacional: Consta de tres dimensiones denominadas las 3 “E”: Experticia, Eficiencia y Excelencia.

Operacionalización de variables

Tabla 6

Operacionalización de variables

Variable	Dimensión	Indicadores	Ítem	Escala
Compromiso organizacional	Compromiso afectivo	- Lazos emocionales	6, 9, 12, 14, 15, 18	1= Totalmente en desacuerdo
		- Orgullo de pertenencia.		2= Moderadamente en desacuerdo
	Compromiso de continuidad	- Necesidad de trabajo - Sentido de permanencia	1, 3, 4, 5, 16, 17	3= Débilmente en desacuerdo 4= Ni de acuerdo ni en desacuerdo 5= Débilmente de acuerdo
	Compromiso normativo	- Sentido de obligación - Lealtad	2, 7, 8, 10, 11, 13	6= Moderadamente de acuerdo 7= Totalmente de acuerdo
Motivación al logro	Experticia	- Poder de dominio - Habilidades	1-12	1= Completamente en desacuerdo 2= Moderadamente en desacuerdo
	Eficiencia	- Recursos mínimos		13-21
		- Alta concentración	4= Débilmente de acuerdo	
	Excelencia	- Buen desempeño - Dificultad	22-36	5= Moderadamente de acuerdo 6= Completamente de acuerdo

3.5. Métodos y técnicas de investigación

El método de recolección de datos en este estudio fue una encuesta, la cual brindó toda la información para responder lo que se suponía iba a ser en el estudio, en base a una muestra y un conjunto de preguntas cerradas, generalmente con respuestas disponibles, dispuestas en su instrumento el cuestionario, para posteriormente obtener conclusiones (Hernández et al., 2014).

Escala de Compromiso Organizacional Meyer y Allen

Esta escala fue creada por Meyer y Allen (1997) pero ha sufrido varios cambios, por lo que se ha utilizado la versión adaptada de Saénz (2017) de 18 ítems subdivididos y distribuidos en tres dimensiones con 6 ítems cada una: compromiso afectivo (6, 9, 12, 14, 15, 18), compromiso de continuidad (1, 3, 4, 5, 16, 17) y compromiso normativo (2, 7, 8, 10, 11, 13). La escala de respuesta es Likert de 7 puntos y los ítems que deben de ser invertidos son 1, 3, 10, 14, 15 y 18. Cuenta con una validez determinada por análisis factorial exploratorio y confirmatorio, y una confiabilidad, por el coeficiente de omega con valores oscilantes para la dimensión componente afectivo (.742), normativo (.918), de continuidad (.926), dando lugar a características psicométricas adecuadas.

Asimismo, se identificó las evidencias de validez basada en la estructura interna, donde se usó el método de máxima verosimilitud (GFI=.878; AGFI=.842, RMSEA=.080 y; $X^2/ gl=3.015$) se obtuvo un índice de ajuste comparativo aceptable (CFI=.948) aceptable, mientras que el modelo propuesto alcanza índices de ajuste absoluto (GFI=.915; AGFI=.886, RMSEA=.067 y; $X^2/ gl=2.416$), de valoración aceptable y un índice de ajuste comparativo (CFI=.971) de apreciación suficiente, por otro lado, la confiabilidad se realizó mediante la aplicación de una prueba piloto al 10% de la muestra, lo cual permitió su determinación por medio del coeficiente alfa de Cronbach (.702). En relación, a la confiabilidad por dimensiones se obtuvieron los siguientes resultados, en la dimensión afectivo (.648), de continuidad (.537) y normativo (.623).

Escala de Motivación al logro de Bustamante y Romero (1992)

Se tomó en consideración la validación peruana desarrollada por Quiroz (2019). Esta escala cuenta con 36 ítems subdivididos en tres componentes: Experticia (12 ítems), Eficiencia (9 ítems) y Excelencia (15 ítems). La escala de respuesta es Likert con 6 puntos, desde completamente en desacuerdo (1) hasta completamente de acuerdo (6). Asimismo, se procedió a realizar el proceso de validez del constructo de acuerdo al KMO = 0.678, además el Bartlett según el Chi – cuadrado fue de 623,917 con una significancia de .001, validando las cargas factoriales y la bondad de ajuste del instrumento, con índices de error cercanos a cero, obteniendo resultados en RMSEA = .021 y SRMR = .033, estos resultados confirman que el instrumento tiene un tamaño adecuado para esta unidad de análisis, en esa misma línea, se obtuvieron resultados en CFI = .937 y TLI = .952, valores superiores a .90 considerándolo fiable; asimismo, la confiabilidad se manifestó por medio de la aplicación de una prueba piloto en el 10% de la muestra que posibilitó su cálculo por coeficiente alfa de Cronbach (.721). De acuerdo a la confiabilidad de las dimensiones de la variable, los valores fueron en la dimensión experticia (.688), en la dimensión eficiencia (.677), por último, en la dimensión excelencia (.655) respectivamente.

Procesamiento de los datos

Las herramientas para cada variable se aplicaron a los compañeros de trabajo pertenecientes a la muestra de estudio en pequeños grupos en las instalaciones de la empresa en presencia del investigador. Para ello se pidió a todos los involucrados que firmen una ficha de consentimiento informado de su participación, es decir, que se les dio a conocer primero, el objeto del estudio, la importancia de sus respuestas y las indicaciones de llenado, además de ser evidencia de que no fueron forzados.

Luego de llenado ambos cuestionarios se les agradeció su participación para dar pase al procesamiento de los datos.

Procedimiento de análisis estadístico de los datos

Después de recopilar los datos, los organizamos en una base de datos utilizando Microsoft Excel, donde se codificaron las calificaciones de respuesta de los instrumentos examinados para encontrar datos descriptivos obtenidos mediante estadísticas de frecuencia. Seguidamente, se procesó por medio del software estadístico SPSS v26, en el que se aplicó Kolmogorov-Smirnov para determinar la normalidad de la distribución de los datos y, a su vez, la prueba de correlación a emplear para dar respuesta a los objetivos de investigación, logrando identificar el uso de la prueba Spearman.

CAPÍTULO IV
ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE DATOS

4.1. Resultados descriptivos de las dimensiones con la variable

Tabla 7

Compromiso afectivo

Compromiso afectivo	<i>n</i>	%
Bajo	215	61.4
Regular	61	17.4
Alto	74	21.1
Total	350	100.0

Se aprecia que en la tabla 7, gran parte de los participantes 61.4%, se identifica un compromiso afectivo de nivel bajo. Le siguen otro 21.4% que, en contraste, presentan un alto nivel de compromiso afectivo y en el 17.4% restante un nivel regular.

Tabla 8

Compromiso normativo

Compromiso normativo	<i>n</i>	%
Bajo	148	42.3
Regular	157	44.9
Alto	45	12.9
Total	350	100.0

En la tabla 8, el 44.9% de los encuestados predominó un compromiso normativo de nivel regular y en otro 42.3% de ellos un nivel bajo de esta dimensión del compromiso organizacional. En contraste, el 12.9% de los colaboradores de la organización tiene desarrollado un alto nivel de compromiso normativo.

Tabla 9

Compromiso de continuidad

Compromiso de continuidad	<i>n</i>	%
Bajo	236	67.4
Regular	58	16.6
Alto	56	16.0
Total	350	100.0

Vemos que en la tabla 9, el 67.4% de los encuestados predomina un compromiso de continuidad de nivel bajo y en otro 16.6% de ellos un nivel regular de esta dimensión del compromiso organizacional. En contraste, solo el 16% de los empleados de la empresa han logrado un alto nivel de compromiso de permanencia.

4.2. Contrastación de hipótesis

Tabla 10

Relación entre compromiso afectivo y motivación al logro

Compromiso organizacional		Motivación al logro
	r_s	.370**
Compromiso Afectivo	p	.001
	n	350

Nota. ** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

En la tabla 10 se aprecia la prueba de correlación de Spearman para decidir el grado de relación entre el compromiso afectivo y la motivación al logro, donde mediante significancia estadística, se pudo confirmar la interacción entre ambas variables ($p=.001$). Además, la relación entre el compromiso organizacional y la motivación de logro es directa y baja ($r_s = .370^{**}$) en los colaboradores encuestados de la organización objeto de estudio.

Tabla 11

Relación entre compromiso normativo y motivación al logro

Dimensión/Variable		Motivación al logro
	r_s	.279**
Compromiso normativo	p	.001
	n	350

Nota. ** La correlación es significativa en el nivel .01 (bilateral).

En la tabla 11 se muestra la prueba de correlación de Spearman cuyo resultado de significancia fue de $p = .001$, lo cual indicó el rechazo de la hipótesis nula y la

aceptación de la hipótesis alterna. Por tanto, se evidenció la relación directa y estadísticamente significativa entre el compromiso normativo y la motivación al logro en los colaboradores encuestados de la empresa objeto de análisis. Además, estas variables se asocian en un grado débil ($r_s = .279^{**}$).

Tabla 12

Relación entre compromiso de continuidad y motivación al logro

Dimensión/Variable		Motivación al logro
Compromiso de continuidad	r_s	.322**
	p	.001
	n	350

Nota. ** La correlación es significativa en el nivel .01 (bilateral).

En la tabla 12 se aprecia el grado de relación entre el compromiso de continuidad y la motivación al logro en los colaboradores encuestados de la empresa objeto de análisis, mediante la prueba de correlación de Spearman, en donde el resultado de significancia fue de $p = .001$, por lo tanto, se debe rechazar la hipótesis nula. En conclusión, se confirmó que existe relación significativa, directa y de grado débil entre ambas variables ($r_s = .322^{**}$).

Tabla 13

Relación entre compromiso organizacional y motivación al logro

Variable		Motivación al logro
Compromiso organizacional	r_s	.517**
	p	.001
	n	350

Nota. ** La correlación es significativa en el nivel .01 (bilateral).

La Tabla 13 muestra la prueba estadística de Spearman para la relación entre las variables investigadas en este estudio. Se puede asegurar que haya una relación directa y estadísticamente significativa entre el compromiso organizacional y la

motivación al logro en los colaboradores encuestados de la organización objeto de estudio. Por ende, estas variables son de grado moderado ($r_s = .517^{**}$).

CAPÍTULO V
DISCUSIONES, CONCLUSIONES Y
RECOMENDACIONES

5.1. Discusiones

El desarrollo de esta investigación fue posible gracias al uso de herramientas como los cuestionarios que permitieron la recolección de datos relevantes sobre las variables de investigación, dando como resultado respuestas a cada uno de los objetivos de investigación predefinidos.

En ese sentido, el primer objetivo específico buscó identificar el nivel del compromiso organizacional en los trabajadores de una empresa privada de Santiago de Surco, encontrándose una prevalencia del nivel bajo en el 52.9% de los participantes, lo cual permite indicar que estos últimos no están ejerciendo adecuadamente su compromiso para con la empresa, lo cual se hace evidente en la consecución de objetivos. Los resultados se vinculan a lo obtenido en diversas investigaciones precedentes, tales como la desarrollada por De la Puente (2017), en la que se determinó que el compromiso organizacional era predominantemente medio en el 53% de los trabajadores de Trujillo; del mismo modo, Luza (2018) señaló la predominancia de indicadores adecuados respecto al compromiso organizacional en el 71.1% de trabajadores limeños. Asimismo, el estudio de Salazar (2018) reconoció que el compromiso organizacional asumido por los colaboradores de una organización de Ecuador es predominantemente bueno en el 69.9%, este resultado de forma similar es congruente con la conclusión de investigación obtenida por Gil (2018) en Guatemala, en donde se evidenció que el compromiso asumido por el personal es adecuado.

En esa línea, Robbins (1998) reconoce el compromiso organizacional como aquel ente que señala la identificación del individuo para con su centro de trabajo, en donde se tiene en consideración los propios logros. Descrito desde la perspectiva de Hellriegel et al. (1999), se trata de una cualidad que incide en la colaboración o

involucramiento del personal para la consecución de metas organizacionales. En colación a estas definiciones, la teoría del compromiso señala que el compromiso organizacional contempla un conjunto de acuerdos en los que se resalta la fidelidad de los trabajadores a la empresa, resaltando que dicha fidelidad o compromiso es percibido a diferentes grados según sea el puesto de trabajo que se asuma (Fuentes, 2018), para ello se hace necesaria la percepción de elementos motivadores que contribuyan a una mejora en el desempeño de los colaboradores, como el reconocimiento de logros, tal como lo sostiene la teoría de la equidad.

Para el segundo objetivo específico se buscó determinar el nivel de motivación de logro entre los empleados de una empresa privada de Santiago de Surco, encontrando un nivel bajo en el 53,4% de los encuestados, esto significa que las personas involucradas no cuentan con la motivación necesaria para desempeñar sus funciones especializadas, lo que puede alterar el desempeño organizacional e individual. Los resultados encuentran íntima relación con los hallazgos de De la Puente (2017) quien encontró una tendencia alta en la motivación de logro de trabajadores de una empresa de Trujillo, al igual que en el estudio de Rodríguez (2017), en el que se determinó la prevalencia de un nivel alto en el 53.13% de trabajadores de una empresa limeña.

Al respecto, Robbins (2004) afirma que la motivación para el éxito implica el desempeño serio del trabajo especificado en las metas de la organización, depende de las habilidades necesarias para satisfacer las necesidades individuales, y que para que la organización funcione mejor en términos de productividad, es necesario un equilibrio para las necesidades individuales y objetivos colectivos. Asimismo, según Morán y Menezas (2016), se trata de un estímulo para conseguir o alcanzar un logro específico, para incrementar el empeño para conseguir el éxito, para ello se tienen en

consideración diferentes aspectos o factores como las diferencias individuales, que implica el conjunto de características particulares de cada trabajador como ser individual; expectativas de éxito que aluden a aquella estimulación subjetiva asociada al trabajo de una persona o, también, se entiende como la evaluación de la probabilidad de éxito sobre información de datos normativos de la institución en la que laboran, donde se percibe una convergencia con otros factores externos; y el valor de incentivo de resultados, el cual es concebido como los efectos positivos percibidos tras la obtención de un logro o meta específica (Ruble, 1984).

Para el tercer objetivo específico, se examinó la relación estadística entre el parámetro compromiso afectivo y la motivación para alcanzar el logro en empleados de una empresa privada de Santiago de Surco, determinándose la existencia de una relación mayor y positiva entre parámetro y estructura. Se dice que cuanto mayor es la implicación emocional del empleado, mayor es su motivación para alcanzar metas previamente establecidas. Esto se relaciona al estudio desarrollado por Ojeda et al. (2016), quienes reconocen la existencia de una relación significativa, al igual que el expuesto por De la Puente (2017), en el que se señala una correlación pequeña y significativa del compromiso organizacional con la motivación del logro.

De manera teórica, los resultados se sustentan en lo referido por Meyer y Allen (1991), quienes conceptualizan el compromiso afectivo como aquel que comprende los vínculos emocionales asociados a un apego para con el centro de labores, donde la persona se encuentra satisfecha de prestar sus servicios. Tal y como lo menciona Neves et al. (2018) se trata del lazo de afectos que el colaborador establece con su centro de trabajo, sintiéndose identificado con los valores y metas preestablecidas dentro del mismo.

El cuarto objetivo específico se refiere a la determinación de la relación estadística entre las obligaciones legales y la motivación para el logro de metas entre los trabajadores de una empresa privada de Santiago de Surco, permitiendo concluir que existe una relación significativa y positiva entre parámetro y variable. en las referencias, esto sugiere que un aumento en el compromiso normativo es significativo para un aumento en la motivación de desempeño y viceversa. En ese sentido, en estudios como el ejecutado por Ojeda et al. (2016), se evidencia una relación significativa, semejante a lo señalado por De la Puente (2017), quien encontró que el compromiso normativo posee correlación moderada y significativa con la motivación del logro.

En la misma línea de ideas, teóricamente, se entiende por compromiso normativo a aquel vínculo de responsabilidad que asume una persona tomando en consideración aspectos morales (Meyer & Allen, 1991). Se encuentra asociado al deber moral de cada colaborador de la compañía u organización, quienes son tomados en cuenta por la valoración (Neves et al., 2018); es decir, hace referencia al hecho de subsistir dentro de la empresa u organización (Nieri, 2012).

Respecto al quinto objetivo específico, el interés investigativo radicó en relacionar el compromiso de continuidad con la motivación al logro en colaboradores de una empresa privada en Santiago de Surco, logrando reconocer una asociación significativa y directa entre la dimensión y la variable; aquello quiere decir que en la medida que el compromiso de continuidad se desarrolle efectivamente, también se percibirá una adecuada motivación de logro entre los involucrados. Esto se puede reflejar en lo expuesto por estudios precedentes como el de Ojeda et al. (2016), quienes indicaron la existencia de una relación significativa y directa entre la dimensión y la variable; no obstante, de acuerdo con el estudio llevado a cabo por De

la Puente (2017), el compromiso continuidad posee correlación pequeña y no significativa con la motivación del logro.

En esa línea de ideas, Meyer y Allen (1991) definen el compromiso de continuación como aquel que es ejercido por la empresa por medio de la facilitación de oportunidades a la persona de continuar ejerciendo o desempeñando la labor. Es decir, hace referencia a la percepción del personal colaborador respecto al costo de salida de la empresa para la que ha laborado, con lo que podría medir la valorización profesional, así como oportunidades de desarrollo profesional (Neves et al., 2018). En relación a esto último, Nieri (2012) señala que es el compromiso que se relaciona a los valores de la empresa puestos de manifiesto cuando un colaborador desiste de prestar sus servicios.

Por último, el propósito principal de la presente residió en la determinación del vínculo estadístico entre el compromiso organizacional y la motivación de logro en los colaboradores de una empresa de Santiago de Surco, haciendo uso de la prueba estadística de Spearman se pudo encontrar que existe una relación significativa y directa, dicho de otro modo, si los niveles de compromiso se perciben elevados, también sucederá con la motivación al logro. Estos resultados están muy relacionados con los obtenidos en otros estudios realizados a nivel nacional e internacional, como el caso de Rodríguez (2017), quien encontró una relación significativa entre las variables, lo que ha sido confirmado por estudios realizados por De la Puente (2017) y Puma (2020), quienes obtuvieron resultados similares. En ese sentido, la teoría del compromiso reconoce el conjunto de patrones o normativas en las que se da énfasis al compromiso ejercido por la empresa (Fuentes, 2018). Asimismo, la teoría de la expectativa de la motivación sostiene que, con el fin de alcanzar los objetivos organizacionales, es necesario que todos los colaboradores se sientan cómodos y

motivados, puesto que ello coadyuvará al desarrollo efectivo de sus funciones de acuerdo al puesto que ocupen (Fuentes, 2018).

5.2. Conclusiones

1. Respecto al primer objetivo específico, el 52,9% de los encuestados tiene un nivel de compromiso organizacional bajo, el 24,6% tiene un nivel de compromiso organizacional regular, y solo el 22,6% de los empleados tiene un nivel de compromiso organizacional compromiso con la empresa alto.
2. Para el segundo objetivo específico, el 53.4 % de participantes se ubicaron con un nivel bajo de motivación al logro, seguido del 24.3% quien tiene un nivel regular de motivación al logro, mientras tanto que el 22.3% de los colaboradores se encuentra en un nivel alto de motivación al logro; resaltando un bajo valor porcentual de colaboradores se hallan con un nivel alto de motivación al logro.
3. En relación con el tercer objetivo específico, el compromiso afectivo se correlacionó de forma significativa y directa con la motivación al logro, lo que indicó que cuanto mayor sea el compromiso afectivo, superior será la motivación de los participantes.
4. Para el cuarto objetivo específico, se encontró una relación estadísticamente positiva y significativa entre el compromiso normativo y la motivación al logro ejercido por los colaboradores, quedando indicado que, a mayor compromiso normativo, mayor motivación al logro.
5. En cuanto al quinto objetivo específico, el compromiso de continuidad y la motivación al logro se correlacionaron de forma significativa y directa, lo que indica que la motivación al logro ejercida por los colaboradores será favorable en la medida que el compromiso de continuidad se desarrolle.

6. Finalmente, de acuerdo con el propósito general, se evaluó la significancia bilateral mediante la prueba estadística de Spearman, comprobándose la relación significativa y moderada entre el compromiso organizacional y la motivación de éxito de los trabajadores.

5.3. Recomendaciones

1. Crear un entorno confiable para una comunicación fluida entre los empleados y la gerencia en todas las áreas. Asimismo, capacitar a los empleados en diversas áreas para que se sientan conectados con la empresa y los animen a alcanzar sus objetivos comerciales, desempeñarse bien y sentirse orgullosos de pertenecer a la organización.
2. Se recomienda para brindar oportunidades de carrera a través de capacitación avanzada; y estrategias para recompensar a los empleados que logran mejorar la productividad y la eficiencia, como recompensas por alcanzar metas.
3. Se propone una estrategia de detección multimétodos para aumentar la estabilidad de la reacción. La gratitud no debe ser solo el tiempo dedicado, sino también el desempeño y el éxito en el logro de la meta, mejorando así la relación afectiva.
4. Para fortalecer el compromiso de normativo, se recomienda establecer programas de capacitación y estimular a los colaboradores a una mayor colaboración en los programas de capacitaciones, con el fin de incrementar sus competencias laborales y apliquen esos conocimientos aprendidos en su puesto de trabajo.
5. Para incrementar el compromiso de continuidad, se recomienda crear programas asistenciales para desarrollar las habilidades recreativas y sociales les permiten levantar el ánimo para cumplir con sus responsabilidades y sentirse orgullosos

de pertenecer a una organización de renombre que promueve su crecimiento profesional, académico y personal.

6. Se recomienda que la empresa tome medidas correctivas como planear talleres de motivación y compromiso organizacional, para mejorar los niveles operativos y la eficiencia en la realización de las tareas o actividades elegidas por la organización; lo mismo ocurre con el logro de los objetivos empresariales y la promoción de los colaboradores.

REFERENCIAS

- Acosta, M., Báez, L. y Féliz, D. (2013). *Diagnóstico organizacional*. Ministerio de Educación República Dominicana. <http://www.ministeriodeeducacion.gob.do/docs/oficina-nacional-de-planificacion-y-desarrollo-educativo/e8gZ-diagnostico-clima-organizacionalpdf.pdf>
- Alles, M. (2012). *Diccionario de términos de Recursos Humanos*. Editorial Granica. https://books.google.com.pe/books?id=SXZfAAAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=diccionario+de+gestion+del+talento+humano&hl=es&sa=X&ved=0ahUK EwiVj- WKwNneAhVH0IMKHUM3B_4Q6AEIJzAA#v=onepage&q=capital&f=true
- Alvarado, S., Quero, Y. y Bolivar, M. (20016). Estilo gerencial y motivación laboral en las escuelas básicas del Municipio Miranda. *Negottum*, 12(35), 56-79. <https://www.redalyc.org/pdf/782/78248283005.pdf>
- Arce, A. & Cornelio, S. (2016). *Relación de la motivación laboral con el compromiso organizacional de los colaboradores de la Universidad Privada Antonio Guillermo Urrelo S.A.C de la ciudad de Cajamarca, 2016* [Tesis de pregrado, Universidad Privada Antonio Guillermo Urrelo]. Repositorio de la Universidad Privada Antonio Guillermo Urrelo. <http://repositorio.upagu.edu.pe/handle/UPAGU/95>
- Arias, F. (2001). *El compromiso personal hacia la organización y la intención de permanencia: algunos factores para su incremento*. Contaduría y Administración.
- Calderón, J., Laca, F., Pando, M. y Pedroza, F. (2015). Relación de la Socialización Organizacional y el Compromiso Organizacional en Trabajadores Mexicanos.

<https://doi.org/http://doi.org/10.17081/psico.18.34.503>

- Canseco, F. y Ojeda, A. (2016). Comunicación laboral: una propuesta estratégica para facilitar quehacer de los equipos de trabajo. *Enseñanza e Investigación en Psicología*, 21(2), 183-194. <https://www.redalyc.org/pdf/292/29248181009.pdf>
- Chiavenato, I. (1992). *Introducción a la Teoría General de la Administración*. Editorial Mc Graw Hill.
- Claure, M. y Bohrt, M. (2015). Tres dimensiones del compromiso organizacional: identificación, membresía y lealtad. *Revistas Bolivianas*, 2(1), 1-7. <http://www.scielo.org.bo/pdf/rap/v2n1/v2n1a8.pdf>
- Clemete, R. (2015). *Relaciones interpersonales y desarrollo humano*. Universitat Jaume I. https://documents.uji.es/alfresco/d/d/workspace/SpacesStore/47c1ec7c-bf2e-4f64-9659-ddcb38b1f48a/1516_es.pdf?guest=true
- De la Puente, L. (2017). *Compromiso organizacional y motivación de logro en personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Trujillo* [Tesis de pregrado, Universidad César Vallejo]. Repositorio de la Universidad César Vallejo. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/298>
- Diario Gestión. (2015). *El 87% de empresas considera que la falta de compromiso laboral es su principal problema*. <https://gestion.pe/tendencias/management-empleo/87-empresas-considera-falta-compromiso-laboral-principal-problema-105592-noticia/>
- Espinoza, H. y Huaita, F. (2012). *Aplicación de incentivos en el Sector Público*. Ministerio de Economía y Finanzas.

https://www.mef.gob.pe/contenidos/presu_publ/estudios/DGP_inventivos_fusionado.pdf

- Fernández, S. y Guarniz, M. (2018). *Los tipos de compromiso organizacional y su relación con el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa de Calzado JAGUAR SAC, en la ciudad de Trujillo, en el año 2018* [Tesis de pregrado, Universidad Privada Antenor Orrego]. Repositorio de la Universidad Privada Antenor Orrego. <https://hdl.handle.net/20.500.12759/4311>
- Flores, B. y Pujadas, A. (2018). *El compromiso organizacional y desempeño laboral de los colaboradores nombrados de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, Huacho 2017* [Tesis de pregrado, Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión]. Repositorio de Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión. <https://repositorio.unjfsc.edu.pe/handle/UNJFSC/1931>
- Fuentes, K. (2018). *Compromiso organizacional y desempeño laboral en los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local 01 –San Juan de Miraflores, 2018* [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio de Universidad César Vallejo. <https://core.ac.uk/reader/225601266>
- Gil, M. (2018). Compromiso organizacional y costos ocultos en la gestión de restaurantes de hoteles. *Gestión turística*, 1(30), 86-111. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8052937>
- González, D. (2008). *Psicología de la motivación*. Editorial Ciencias Médicas. http://newpsi.bvs-psi.org.br/ebooks2010/en/Acervo_files/PsicologiadelMotivacion.pdf
- Gonzales, G., Valdivia, P., Cachón, J. y Romero, O. (2016). La Motivación y la Atención-Concentración en Futbolistas. Revisión de Estudios. *Revista*

Euroamericana de Ciencias del Deporte, 5(2), 77-82.

<https://doi.org/http://dx.doi.org/10.6018/264701>

Hellriegel, D., Slocum, J. y Woodman, R. (1999). *Comportamiento organizacional*.

International Thomson Editores.

Hernández, B., Ruiz, A., Ramírez, V., Sandoval, S. y Méndez, L. (2018). Motivos y

factores que intervienen en el compromiso organizacional. *Revista*

Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo, 8(16), 820-846.

<https://doi.org/10.23913/ride.v8i16.370>

Hernández, R. y Piña, P. (2006). *Perfil motivacional de alumnos de la escuela de*

ciencias sociales Cohorte 2005-2006 según McClelland [Tesis de pregrado,

Universidad Católica André Bello]. Repositorio de la Universidad Católica

André Bello.

<http://biblioteca2.ucab.edu.ve/anexos/biblioteca/marc/texto/AAQ7174.pdf>

Lichtenwald, M. (2010). *La cooperación en el vínculo laboral*.

[http://www.cienciared.com.ar/ra/usr/9/999/fisec_estrategias_n13pp1213_231.](http://www.cienciared.com.ar/ra/usr/9/999/fisec_estrategias_n13pp1213_231.pdf)

pdf

Luza, A. (2018). *Motivación intrínseca y compromiso organizacional de los*

trabajadores de las Comisiones Ordinarias del Congreso de la República del

Perú en el periodo 2016-2017 [Tesis de pregrado, Universidad San Ignacio de

Loyola]. Repositorio de la Universidad San Ignacio de Loyola.

<https://repositorio.usil.edu.pe/handle/usil/3538>

Marualanda, Á., Montoya, I. y Vélez, J. (2014). Teorías motivacionales en el estudio

del emprendimiento. *Pensamiento y Gestión*, 1(6), 206-238.

<http://www.scielo.org.co/pdf/pege/n36/n36a08.pdf>

- Meyer, J. y Allen, N. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review*, 1(1), 61-89.
[https://doi.org/https://doi.org/10.1016/1053-4822\(91\)90011-Z](https://doi.org/https://doi.org/10.1016/1053-4822(91)90011-Z)
- Morán, C. y Menezes, E. (2016). La motivación de logro como impulso creador de bienestar: Su relación con los cinco grandes factores de la personalidad. *Revista de Psicología*, 2(1), 31-40.
<https://doi.org/http://dx.doi.org/10.17060/ijodaep.2016.n1.v2.292>
- Naranjo, M. (2009). Motivación perspectivas teóricas y algunas consideraciones de su importancia en el ámbito educativo. *Revista Educación*, 33(2), 153-170.
<https://www.redalyc.org/pdf/440/44012058010.pdf>
- Neves, T., Graveto, J., Rodríguez, V., Maroco, J. y Parreira, P. (2018). Compromiso organizacional, cualidades psicométricas e invarianza del cuestionario de Meyer y Allen para enfermeros portugueses. *Revista Latinoamericana de Enfermagem*, 1(26), 1-11. <https://doi.org/10.1590/1518-8345.2407.3021>
- Nieri, L. (2012). Psicología Organizacional Positiva Compromiso Organizacional: Una revisión bibliográfica. *Revista Argentina de Psicología*, 1(1), 20-29.
https://www.researchgate.net/publication/316276651_Psicologia_Organizacional_Positiva_Compromiso_Organizacional_Una_revision_bibliografica
- Nieto, E. (2017). *Análisis de la satisfacción laboral y su relación con el compromiso organizacional de los colaboradores del Instituto Tecnológico Superior Central Técnico, en el año 2017* [Tesis de pregrado, Pontificia Universidad Católica del Ecuador]. Repositorio de la Pontificia Universidad Católica del Ecuador.
<http://repositorio.puce.edu.ec/handle/22000/14304>
- Ojeda, M., Talavera, R. y Berrelleza, M. (2016). Análisis de la relación entre compromiso organizacional y percepción de apoyo organizacional en docentes

- universitarios. *Sistemas, Cibernética e Informática*, 13(1), 66-71.
<https://www.iiisci.org/journal/pdv/risci/pdfs/xa510qf15.pdf>
- P&A Group. (2017). *El compromiso laboral: La llave del éxito empresarial*.
<https://blog.grupo-pya.com/12984/>
- Peña, M., Díaz, G., Chávez, A. y Sánchez, C. (2016). El Compromiso organizacional como parte del comportamiento de los trabajadores de las pequeñas empresas. *Revista Internacional Administración & Finanzas*, 9(5), 95-105.
https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=2808147
- Puma, M. (2020). La motivación laboral y el compromiso organizacional. *Ciencia y Desarrollo.*, 23(3), 45-53.
<http://revistas.uap.edu.pe/ojs/index.php/CYD/article/view/2141/2263>
- Quiroz, I. (2019). *Motivación del logro y compromiso organizacional del talento humano de la ejecutora 400 Gerencia Regional de Salud* [Tesis de pregrado, Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo]. Repositorio de la Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo.
<http://hdl.handle.net/20.500.12423/2297>
- Rivera, O. (2010). *Compromiso organizacional de los docentes de una institución educativa privada de Lima Metropolitana y su correlación con variables demográficas* [Tesis de pregrado, Pontificia Universidad Católica del Perú]. Repositorio de la Pontificia Universidad Católica del Perú.
http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/4807/RIVERA_CARRASCAL_OSCAR_COMPROMISO_DEMOGRAFICAS.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Robbins, S. (1998). *La Administración en el Mundo de Hoy*. Editorial Prentice.

- Rodríguez, J. (2017). *Motivación y compromiso organizacional en los oficiales del grado de mayor de una organización militar en Lima – Perú en el 2015* [Tesis de maestría, Universidad Ricardo Palma]. Repositorio de la Universidad Ricardo Palma. <https://hdl.handle.net/20.500.14138/2356>
- Ruble, D. (1984). Teorías sobre la motivación de logro perspectiva evolutiva. *Infancia y Aprendizaje*, 1(26), 15-30. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=668390>
- Ruiz, J. (2013). El compromiso organizacional: Un valor personal y empresarial en el marketing interno. *Revista de Estudios Empresariales*, 1(1), 67 - 86. <https://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:eJAVOKIbZf0J:https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/5089649.pdf+&cd=1&hl=es&ct=clnk&gl=pe>
- Saénz, G. (2017). *Propiedades psicométricas del cuestionario de Compromiso Organizacional en colaboradores de las instituciones educativas de Nuevo Chimbote* [Tesis de pregrado, Universidad César Vallejo]. Repositorio de la Universidad César Vallejo. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/10293>
- Salazar, P. (2018). *Relación entre satisfacción laboral y compromiso organizacional: un estudio en una entidad pública ecuatoriana* [Tesis de maestría, Universidad Andina Simón Bolívar]. Repositorio de la Universidad Andina Simón Bolívar. <http://hdl.handle.net/10644/6348>
- Sanchez, S., Fuentes, F. y Artacho, C. (2008). Rankings internacionales de satisfacción laboral. *Capital humano: revista para la integración y desarrollo de los recursos humanos*, 21(219), 60-70. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=2542302>

Soriano, M. (2010). La motivación, pilar básico de todo tipo de esfuerzo. *Psicología Evolutiva*, 1(9), 163-184.

<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=209932>

Tarazona, J. (2017). *Motivación de logro y rendimiento académico en estudiantes del programa dual de electricidad industrial en una institución de educación tecnológica del Villa El Salvador* [Tesis de maestría, Universidad Peruana Cayetano Heredia]. Repositorio de la Universidad Peruana Cayetano Heredia. [http://repositorio.upch.edu.pe/bitstream/handle/upch/3719/Motivaci-
naEsquibel_Juan.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.upch.edu.pe/bitstream/handle/upch/3719/Motivaci%00f3n_y_Rendimiento_Academico_en_Estudiantes_del_Programa_Dual_de_Electricidad_Industrial_en_Villa_El_Salvador.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

ANEXOS

Anexo 1. Matriz de consistencia

Problema	Objetivo	Marco Teórico	Hipótesis	Variables	Metodología
Problema general	Objetivo general	Antecedentes	Hipótesis general	Variable 1:	Tipo de investigación
<ul style="list-style-type: none"> ¿Cuál es la relación entre el compromiso organizacional y la motivación en colaboradores de una empresa privada en Santiago de Surco? 	<p>Determinar la relación entre el compromiso organizacional y la motivación en colaboradores de una empresa privada en Santiago de Surco.</p> <p>Objetivos Específicos</p> <ul style="list-style-type: none"> Determinar el nivel de compromiso organizacional en colaboradores de una empresa privada en Santiago de Surco. Determinar el nivel de la motivación al logro en colaboradores de una empresa privada en Santiago de Surco. Determinar la relación entre el compromiso afectivo y la motivación al logro en colaboradores de una empresa privada en Santiago de Surco. Determinar la relación entre el compromiso normativo y la motivación al logro en colaboradores de una empresa privada en Santiago de Surco. Determinar la relación entre el compromiso de continuidad y la motivación al logro en colaboradores de una empresa privada en Santiago de Surco. 	<p>A nivel nacional:</p> <p>De la Puente (2017) estudió el <i>“Compromiso organizacional y motivación de logro en personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Trujillo”</i>. Rodríguez (2017) realizó la investigación <i>“Motivación y compromiso organizacional en los oficiales del grado de mayor de una organización militar en Lima – Perú en el 2015”</i> Luza (2018) realizó la investigación <i>“Motivación intrínseca y compromiso organizacional de los trabajadores de las Comisiones Ordinarias del Congreso de la República del Perú en el lapso 2016-2017”</i></p> <p>A nivel Internacional:</p> <p>Ojeda et al. (2016) en su <i>“Estudio de la interacción entre compromiso organizacional y percepción de apoyo en maestros universitarios”</i>. Nieto (2017) realizó un <i>“Estudio de la satisfacción laboral y su enlace con el compromiso organizacional de los Trabajadores del Instituto Tecnológico Superior Central Técnico, en el año 2017”</i>. Hernández et al. (2018) realizaron la investigación <i>“Motivos y componentes que interceden en el compromiso organizacional”</i>.</p>	<ul style="list-style-type: none"> Existe relación entre el compromiso organizacional y la motivación al logro en colaboradores de una empresa privada en Santiago de Surco. <p>Hipótesis específica</p> <ul style="list-style-type: none"> El compromiso organizacional se encuentra en un nivel regular en colaboradores de una empresa privada en Santiago de Surco. La motivación al logro se encuentra en nivel bajo en colaboradores de una empresa privada en Santiago de Surco. Existe relación entre el compromiso afectivo y la motivación al logro en colaboradores de una empresa privada en Santiago de Surco. Existe relación entre el compromiso normativo y la motivación al logro en colaboradores de una empresa privada en Santiago de Surco. Existe relación entre el compromiso de continuidad y la motivación al logro en colaboradores de una empresa privada en Santiago de Surco. 	<p>Compromiso organizacional.</p> <p>Dimensiones:</p> <p>Compromiso afectivo. Compromiso de continuidad. Compromiso Normativo</p> <p>Variable 2:</p> <p>Motivación al logro</p> <p>Dimensiones:</p> <p>Experticia. Eficiencia Excelencia</p>	<p>No experimental Descriptiva Correlacional De corte transversal</p> <p>Herramienta e instrumentos:</p> <p>Cuestionario de Compromiso Organizacional de Meyer y Allen Escala de Motivación al logro de Bustamante y Romero</p> <p>Población y muestra:</p> <p>Población: 633 colaboradores</p> <p>Muestra: 350 colaboradores</p> <p>Procesamiento y Análisis de Datos:</p> <p>Programa SPSS V26 Kolmogorov Smirnov Rho de Spearman</p>
Problemas específicos					
<ul style="list-style-type: none"> ¿Qué nivel existe de compromiso organizacional en colaboradores de una empresa privada en Santiago de Surco? ¿Qué nivel existe de la motivación al logro en colaboradores de una empresa privada en Santiago de Surco? ¿Qué relación existe entre el compromiso afectivo y la motivación al logro en colaboradores de una empresa privada en Santiago de Surco? ¿Qué relación existe entre el compromiso normativo y la motivación al logro en colaboradores de una empresa privada en Santiago de Surco? ¿Qué relación existe entre el compromiso de continuidad y la motivación al logro en colaboradores de una empresa privada en Santiago de Surco? 					

Anexo 2. Cuestionario de Compromiso Organizacional

CUESTIONARIO DE COMPROMISO ORGANIZACIONAL

EDAD: _____ SEXO: F () M () FECHA:

TIEMPO EN LA ORGANIZACIÓN: _____

INSTRUCCIONES GENERALES:

Usted debe expresar su acuerdo o desacuerdo con cada una de las afirmaciones que les serán presentadas, usando la escala de 7 puntos ofrecida a continuación:

- 1= Totalmente en desacuerdo
- 2= Moderadamente en desacuerdo
- 3= Débilmente en desacuerdo
- 4= Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- 5= Débilmente de acuerdo
- 6= Moderadamente de acuerdo
- 7= Totalmente de acuerdo

PREGUNTA	ESCALA						
	1	2	3	4	5	6	7
1. Si yo no hubiera invertido tanto en esta organización, consideraría trabajar en otra parte							
2. Aunque fuera ventajoso para mí, no siento que sea correcto renunciar a mi organización ahora							
3. Renunciar a mi organización actualmente es un asunto tanto de necesidad como de deseo.							
4. Permanezco en mi organización porque lo siento y lo deseo							
5. Si renunciara a esta organización pienso que tendría muy pocas opciones alternativas de conseguir algo mejor.							
6. Sería muy feliz si trabajara el resto de mi vida en esta organización.							
7. Me sentiría culpable si renunciara a mi organización en este momento.							
8. Esta organización merece mi lealtad.							
9. Realmente siento los problemas de mi organización como propios.							
10. No siento ningún compromiso de permanecer con mi empleador actual.							
11.No renunciaría a mi organización ahora porque me siento comprometido con su gente							
12. Esta organización significa mucho para mí.							
13.Le debo muchísimo a mi organización							

14. No me siento como “parte de la familia” en mi organización.							
15. No me siento parte de esta organización.							
16. Una de las consecuencias de renunciar a esta organización sería la escasez de alternativas de trabajo							
17. Sería muy difícil dejar mi organización en este momento, incluso si lo deseara.							
18. No me siento “emocionalmente vinculado” con esta organización.							

¡Gracias por su participación!

Anexo 3. Inventario MLP de Romero y Bustamante

INVENTARIO MLP de Romero y Bustamante

EDAD: _____ SEXO: F () M () FECHA:

TIEMPO EN LA ORGANIZACIÓN: _____

ÁREA DE TRABAJO / CARGO: _____

INSTRUCCIONES:

Usted debe expresar su acuerdo o desacuerdo con cada una de las afirmaciones que les serán presentadas, usando la escala de 6 puntos ofrecida a continuación:

- 1= Completamente en desacuerdo
- 2= Moderadamente en desacuerdo
- 3= Ligeramente en desacuerdo
- 4= Ligeramente de acuerdo
- 5= Moderadamente de acuerdo
- 6= Completamente de acuerdo

PREGUNTA	ESCALA					
	1	2	3	4	5	6
Siempre quiero alcanzar metas que me exigen trabajar más y más.						
No me conformo con trabajar, necesito buenos resultados.						
Para mí es muy excitante trabajar en algo difícil pero alcanzable.						
Disfruto mucho las tareas que me exigen emplearme a fondo.						
Tengo tendencia a fijarme metas difíciles pero controlables.						
Cuando me propongo hacer algo, estoy dispuesto a vencer todos los obstáculos.						
Preferiría que mi trabajo estuviera lleno de retos.						
Realmente disfruto de las tareas difíciles que implica obstáculos a vencer.						
A veces mientras me preparo para hacer las cosas, peor me salen.						
Cuando tengo dificultades para resolver un problema, desearía no tener que hacerlo.						
Lo importante es empezar, después se verá cómo se termina.						
Me es difícil seguir un plan de acción para alcanzar las metas que me propongo.						
De nada vale trabajar demasiado porque de todos modos nadie reconoce el esfuerzo hecho.						
Planificar las actividades es una pérdida de tiempo, lo importante es arrancar.						

Puede que no me guste una tarea, pero una vez que la comienzo no me siento tranquilo hasta terminarla.						
Cuando un grupo fracasa, lo más importante es identificar las fallas e implementar las correcciones.						
En un grupo, los mejores resultados se logran cuando cada quien se exige a sí mismo los mejores resultados						
Yo creo que casi todas las tareas son interesantes si uno sabe interpretarlas apropiadamente.						
Hay que conformarse con poco, pues de todas maneras quien mucho abarca poco aprieta.						
La pobreza en la tierra garantiza la felicidad en el cielo.						
Si uno ha vivido humildemente, querer enriquecerse solo le traerá problemas.						
Sobresalir por encima de los demás es básicamente malo						
Yo estoy conforme con mi situación actual porque vivo cómodamente.						
Yo prefiero la tranquilidad de la pobreza a la angustia de la riqueza.						

¡Gracias por su participación!