

**FACULTAD DE DERECHO Y HUMANIDADES
ESCUELA PROFESIONAL DE TRABAJO SOCIAL**

TESIS

**"LA MOTIVACIÓN Y EL COMPROMISO LABORAL
EN LOS OPERARIOS DE UNA EMPRESA PESQUERA
PRIVADA DE LIMA, 2022"**

**PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE
LICENCIADA EN TRABAJO SOCIAL**

Autor (es):

Bach. Santos Salazar, Karla Patricia

<https://orcid.org/0009-0002-3590-6980>

Bach. Zapata Huamán, Sheyla Marillyn

<https://orcid.org/0009-0000-9218-6006>

Asesor:

Dra. Díaz de Angulo Doris Margot

<https://orcid.org/0000-0001-9737-1593>

Línea de Investigación:

**Desarrollo humano, comunicación y ciencias jurídicas
para enfrentar los desafíos globales.**

Sublínea de Investigación

Bienestar y Desarrollo de habilidades para la vida

Pimentel – Perú

2023

PÁGINA DEL JURADO

APROBACIÓN DEL JURADO

Mg. Uriol Castillo Gaudy Teresa

PRESIDENTE DEL JURADO DE TESIS

APROBACIÓN DEL JURADO

Mg. Gonzales Montero Luz Angélica

SECRETARIO DEL JURADO DE TESIS

APROBACIÓN DEL JURADO

Mg. Montenegro Saldaña Cecilia Fabiola

VOCAL DEL JURADO DE TESIS

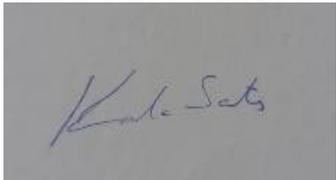
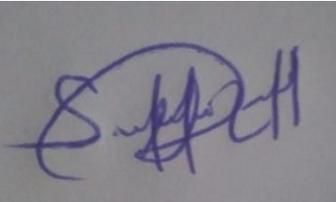
DECLARACION JURADA DE ORIGINALIDAD

Quienes suscribimos la **DECLARACIÓN JURADA**, somos BACH. KARLA PATRICIA SANTOS SALAZAR Y BACH. SHEYLA MARILLYN ZAPATA HUAMAN del Programa de Estudios TALLER DE ACTUALIZACIÓN DE TESIS (UNIVERSIDADES NO LICENCIADAS) -G04-2022 de la Universidad Señor de Sipán S.A.C, declaramos bajo juramento que somos autores del trabajo titulado:

“LA MOTIVACIÓN Y EL COMPROMISO LABORAL EN LOS OPERARIOS DE UNA EMPRESA PESQUERA PRIVADA DE LIMA, 2022”.

El texto de mi trabajo de investigación responde y respeta lo indicado en el Código de Ética del Comité Institucional de Ética en Investigación de la Universidad Señor de Sipán (CIEI USS) conforme a los principios y lineamientos detallados en dicho documento, en relación a las citas y referencias bibliográficas, respetando al derecho de propiedad intelectual, por lo cual informo que la investigación cumple con ser inédito, original y autentico.

En virtud de lo antes mencionado, firman:

SANTOS SALAZAR KARLA PATRICIA	DNI: 42618418	
ZAPATA HUAMAN SHEYLA MARILLYN	DNI: 46448063	

Pimentel, 15 de Julio del 2023.

DEDICATORIA

Dedico este trabajo a mis padres, ya que gracias a ellos con mucho amor y sacrificio me ayudaron a lograr mis metas, me enseñaron a ser perseverante y constante para obtener mis objetivos a pesar de cualquier obstáculo que se presente en la vida, gracias a mi hermano Walter que, aunque ya no esté con nosotros siempre creyó en mí y por ser un apoyo incondicional en mi vida y a mi menor hija por ser el motor en cada paso que doy en la vida.

Karla Patricia Santos Salazar

Dedico este trabajo a mis queridos padres. La cual desde mis inicios universitarios, estuvieron siempre para mí y en todo momento, hicieron posible para que pudiera culminar mis estudios, así como también a mis hermanas, sobrinas y cuñados los cuales son mi motor para esta titulación y poder así sacarlos adelante. Gracias a ellos y sus consejos hicieron posible que llegara a este momento de mi vida.

Sheyla Marillyn Zapata Huamán

AGRADECIMIENTO

A Dios por siempre estar conmigo y por guiarme, por la ayuda incondicional de mis padres, por las enseñanzas de mis profesores, por la motivación que recibí de cada persona, a pesar que el camino se puso difícil siempre había una palabra de aliento, gracias a mi compañera Sheyla por su apoyo y sobre todo por el gran trabajo que hemos realizado como equipo. Gracias a todos...

Los autores

RESUMEN

La presente investigación tuvo por objetivo determinar la relación entre la motivación y el compromiso laboral de los trabajadores operarios de una empresa pesquera privada de Lima Provincia, 2022; es una investigación básica, se realizó bajo un enfoque cuantitativo, de diseño no experimental y transversal, descriptiva y correlacional. Participaron 56 colaboradores de la empresa pesquera a quienes mediante la técnica de la encuesta se les aplicó un cuestionario, la hipótesis se contrastó mediante el coeficiente de correlación de Spearman. Los resultados descriptivos para la motivación indicaron una predominancia del nivel medio (48.2%), bajo (44.6%), y alto (7.2%); mientras que, para el compromiso laboral dominó el nivel medio (60.7%), bajo (25.0%), y alto (14.3%). Se concluye que la motivación está relacionada de manera positiva y significativamente al compromiso laboral en el personal de la empresa; mientras que, los factores de higiene se relacionan de forma positiva y significativa con la variable compromiso laboral y ésta es estadísticamente significativa.

Palabras clave: Motivación, Compromiso laboral, Trabajadores, Factores Motivacionales, Factores de higiene.

ABSTRACT

The present research aimed to determine the relationship between motivation and work commitment of workers operating in a private fishing company in Lima Province, 2022; It is basic research, it was carried out under a quantitative approach, of non-experimental and transversal design, descriptive and correlational. 56 employees of the fishing company participated who, through the survey technique, were applied a questionnaire, the hypothesis was contrasted by Spearman's correlation coefficient. The descriptive results for motivation indicated a predominance of medium (48.2%), low (44.6%), and high (7.2%); while, for work commitment, the medium level (60.7%), low (25.0%), and high (14.3%) dominated. It is concluded that motivation is positively and significantly related to work commitment in the company's staff; while hygiene factors are positively and significantly related to the variable work commitment and this is statistically significant.

Keywords: Motivation, Work commitment, Workers, Motivational Factors, Hygiene Factors.

ÍNDICE

PÁGINA DEL JURADO.....	3
DECLARACION JURADA DE ORIGINALIDAD	2
DEDICATORIA	3
AGRADECIMIENTO	4
RESUMEN	5
ABSTRACT.....	6
ÍNDICE.....	7
ÍNDICE DE TABLA	8
ÍNDICE DE FIGURAS	9
I. INTRODUCCIÓN.....	10
1.1. Realidad Problemática.....	10
1.2. Antecedentes de estudios	14
1.3. Teorías relacionadas al tema	19
1.4. Formulación del Problema	36
1.5. Justificación e importancia del estudio.	37
1.6. Hipótesis.....	38
1.7. Objetivos	38
II. MATERIAL Y MÉTODO	40
2.1. Tipo y diseño de investigación.....	40
2.2. Población y Muestra.....	41
2.3. Variable y Operacionalización	42
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	44
2.5. Procedimiento de análisis de datos	45
2.6. Criterios éticos	46
2.7. Criterios de rigor científico	47
III. RESULTADOS Y DISCUSIÓN	48
IV. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	61
4.1. Conclusiones	61
4.2. Recomendaciones.....	62
REFERENCIAS.....	63
ANEXOS	69

ÍNDICE DE TABLA

Tabla 1	Distribución de la población.....	41
Tabla 2	Operacionalización.....	43
Tabla 3	Nivel de la V1_Motivación.....	48
Tabla 4	Nivel de las dimensiones de la V1_Motivación	49
Tabla 5	Nivel de la V2_Compromiso laboral.....	50
Tabla 6	Nivel de las dimensiones de la V2_Compromiso laboral.....	51
Tabla 7	Rho de Spearman entre V1_Motivación y V2_Compromiso laboral.....	53
Tabla 8	Rho de Spearman entre D1_Factores motivacionales y V2_Compromiso laboral.	54
Tabla 9	Rho de Spearman entre D2_Factores Higiene y V2_Compromiso laboral. ...	55

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 Niveles en porcentajes de la V1_Motivación.	48
Figura 2 Niveles en porcentajes de las dimensiones de la V1_Motivación.	49
Figura 3 Niveles en porcentajes de la V2_Compromiso laboral.	50
Figura 4 Niveles en porcentajes de las dimensiones de la V1_Motivación.	51

I. INTRODUCCIÓN

1.1. Realidad Problemática

En la actualidad, el mercado se ha vuelto más competitivo, esto ha llevado a que las empresas utilicen estrategias y herramientas específicas para encontrar las falencias de la organización e integrar la gestión directiva apoyada en el trabajador social y se pueda obtener una gerencia administrativa adecuada bien diseñada para un mejor desempeño y motivación del personal dentro de la empresa.

A nivel mundial, surgen diversos tipos de entidades empresariales, donde de por sí, está cada vez más teñido por una competencia cada vez más feroz, cuya posición en la motivación, así como el compromiso en la empresa debe ser más significativa (Cahyono et al. 2020). Por lo tanto, es necesaria en tal dirección con actitudes motivacionales para poder funcionar como espera la empresa, debido que los trabajadores son seres humanos que tienen características y rasgos diferentes, dificultándose a veces para llevar a cabo las tareas que se le asignan, siendo requerido una mano de obra fuerte, competente, que tenga una alta disciplina y dedicación para mostrar un alto rendimiento en el desempeño de sus funciones (Adiguzel et al., 2020). Así que, estos para que puedan llevar a cabo las tareas y/o las faenas basado en líneas de trabajo predeterminadas, en otras palabras, los empleados eficientes y eficaces que laboran siguiendo las normas a saber, la disciplina y a tiempo.

Cada empresa tiene objetivos específicos en función de sus respectivos campos de negocio, pero el principal objetivo a alcanzar es el beneficio y otros fines, como la continuidad de la vida de la empresa y la participación en la mejora del bienestar de la comunidad, donde Megawati et al. (2022), ya había advertido en Indonesia que, la motivación está asociada con el compromiso, y este último es afectado en un 35% en variabilidad. Por su lado, Canning et al. (2020), en USA, encontró que, en del 50% de los empleados percibieron una mentalidad organizacional, con una motivación baja, al igual que su compromiso (laboral) se encontró en los mismos valores (50%) con niveles bajos. Además, en Reino Unido (UK), Nurjanah et al. (2020) evidenció, en su mayoría, más de la mitad, los trabajadores (evaluados) presentaron inconvenientes con las actitudes (laborales) hacia el compromiso en su entorno de faenas.

Además, la globalización hace que las empresas cada día sean más competitivas dentro del Caribe, estando enfocadas más allá que en algunas ocasiones en el tema productivo, importándoles el sentimiento o situación del compromiso laboral de sus trabajadores tanto operativos como los administrativos, cuidando en muchas ocasiones el incentivo salarial o diversas situaciones que ameriten una mejora de condiciones laborales (Estrategias y Negocios, 2019). Para ello, una empresa que quiera mantener mejor su existencia, lo esencial es la capacidad de la dirección de la empresa para gestionar con eficacia y eficiencia todo el potencial existente, y la utilización de la mano de obra actual repercutirá en la mejora del rendimiento de los empleados.

A nivel Latinoamericano, el Fondo Monetario Internacional (FMI, 2019), en su estudio deja por descubierto que las empresas en Chile presentan un 56% de buena motivación en su personal operativo, esto debido al manejo adecuado del trabajador social que salvaguarda la formalización en alguna de ellas de la gestión adecuada, donde no se centran en el ámbito productividad, tratando de generar las mayores ganancias posibles, sino también en el capital humano. En Uruguay, se evidenció que la mayoría de los colaboradores, más del 50%, presentaron niveles bajos, en su percepción, sobre la motivación y compromiso (laboral).

En ámbitos nacionales, Mahaney y Yolazabal (2021) encontraron que, el 68% de los colaboradores se sintieron desmotivados, ya que la carga en sus faenas es alta, afectando su motivación y teniendo un compromiso no acorde a lo exigido en más del 66%; asimismo, Puma y Estrada (2020), encontraron un 63% con motivación baja y regular, y dificultades en el compromiso (laboral). Por su lado, Talledo y Amaya (2019), sus cifras fueron preocupantes también, siendo deficientes a regular (35% para la motivación y 79% para el compromiso laboral)

A nivel local, se tiene la preocupación que más adelante se puede tener condiciones desfavorables de trabajadores que no están motivados y esto debe de conocerse a través de los niveles y la evaluación que realiza las organizaciones para que de esa manera se pueda tener una idea establecida para las estrategias adecuadas. En este sentido, Noriega y Pimentel (2019) evidenciaron una desmotivación alrededor del 51% con una permanencia (laboral) baja referida a la anterior, conllevando a no tener un compromiso estable y firme. Por otro lado, Guillen y Rúa (2018) al comparar algunos puertos, entre ellos de Lima con otros nacionales, la descripción indicó que, que el compromiso es bajo

(20%) y moderado (75%), donde no se comprometen, ni se sienten una buena motivación para continuar en sus puestos.

La empresa Seafrost creada hace más de 20 años con capitales italianos que se dedica al rubro pesquero, valoran la importancia de la formalización de una buena gestión para la mejora de la motivación laboral de sus operarios, ya que permite a través de ello ser una de las empresas que prioriza el envío de productos hidrobiológicos, como congelados y conservas. La planificación de sus actividades como los planes operativos (Noriega y Pimentel, 2019). Mencionando la autorización de la pesca en el Perú, se dice que el año 2021, las actividades pesqueras se priorizan quizás de una manera más adecuada, pero es de menester que las pesqueras y empresas del rubro tengan en cuenta los desafíos que se tienden a tener como la gestión administrativa frente a la pandemia o también la gestión humana que se hace para generar mejores condiciones motivacionales.

En la actualidad, se ha evidenciado que empresas manufactureras como Copeinca, D'Mar, Panafoods entre otras, tengan grandes problemas o afronten problemas de motivación (deficiente gestión) ya que muchos de ellos no han sabido sobrellevar esta nueva normalidad de trabajo, generando como efectos domino de alguna manera la inconformidad y al no saber del conocimiento de su compromiso laboral, se tiende con la necesidad de conocer este tipo de correlaciones.

En la empresa Alimentos tecnológicos, una pesquera, que según el criterio de varias personas y de los círculos de empresas, hay una formalidad muy ahondada en la gestión del personal con los requerimientos de normatividad para motivación de empleados, sin embargo, a veces no la cumplen, y esto se ve evidenciado hoy en día una falta de ella debido a la coyuntura trazada. Esto se puede observar en indicadores como el mal manejo de la organización en la delegación de funciones frente a sus trabajadores, donde para poder alcanzar las metas institucionales, se les pide en algunas ocasiones realizar funciones que no están acorde a su puesto de trabajo; observándose también por ejemplo una mala comunicación entre el jefe y subordinado, mostrándose una horizontal y no importando la búsqueda de una comunicación vertical.

Este tipo de descontento y percepción que tiene el trabajador frente a su motivación hace que en algunas ocasiones se siente con una falta de compromiso laboral para ir a laborar dentro de la empresa, a eso se le suma que se observa una desfasada política de

recomendaciones o incentivos que ayuden al trabajador, ya que según ellos plantean que deben buscar motivación para conllevar en lado laboral que atraviesan hoy en día.

La presente investigación se sustenta en la motivación y el compromiso laboral en los operarios de una empresa pesquera privada de Lima. El concepto de Motivación es amplio, es por ello que se busca investigar sobre su relación con el compromiso en los trabajadores operarios, ya que de esta manera puede probarse que mejorando la motivación de los trabajadores de alguna manera puede mejorar las condiciones del compromiso laboral.

En la justificación e importancia del estudio, según Hernández et al. (2014), mencionan que, para tener una buena justificación, son sus criterios que se utilizan para viabilizar el estudio asociándolo a situaciones como las de conveniencia, relevancia social, implicancias prácticas, metodología y enfoques teóricos.

En cuanto a la presente investigación, se justifica por métodos que resultan convenientes, ya que la empresa saldrá ganando al conocer que tipo de dedicación y motivación tienen sus empleados cuando tengan una idea clara de la cuestión, desatancándose el tener dos instrumentos validados y buena “aceptabilidad” en su fiabilidad listos para ser usados en nuevos estudios. Es así como tendrá justificación metodológica, ya que se apagará a las normas establecidas para la institución para el desarrollo de la investigación que se empleó, así como a las normas de carácter científico.

En cuanto a la base de sustentación teórica, es claro que la investigación incorpora el refuerzo autoral de nociones teóricas para la motivación y compromiso, en el ámbito laboral, lo que le hace útil a quienes desconocen o se sienten incomodos con las teorías consultadas.

En cuanto a su justificación por tener un carácter práctico, se da en la aplicación de herramientas de recolección de datos ya que se buscará lograr un resultado de acción a través de una recomendación en motivación y compromiso organizacional. Adicionalmente, se da en la aplicación de resultados ya que dará recomendaciones para apoyar la mejora de la situación encontrada.

Existe una razón social, ya que al hacerlo se mejora el entorno para la motivación

de los trabajadores administrativos y operativos al reforzar el compromiso organizativo, lo que crea más oportunidades y ventajas tanto para los trabajadores como para la sociedad (clientes).

1.2. Antecedentes de estudios

Internacionales

Megawati et al. (2022), en su artículo, tuvo la intención de probar y evaluar los impactos directos e indirectos del compromiso de los empleados, la motivación laboral y la atmósfera laboral en su satisfacción en una empresa (Indonesia). La muestra para este estudio incluye a 221 empleados, quienes fueron encuestados utilizando datos primarios, en base al método cuantitativo, no experimental, y correlacional, utilizándose el Modelado de Ecuaciones Estructurales (SEM) en AMOS para examinar los datos. Los hallazgos revelaron que: (1) el estilo de liderazgo no tuvo un impacto significativo en la satisfacción laboral, pero sí el compromiso de los empleados, la motivación laboral y el clima laboral; (2) a través del uso de la satisfacción laboral como variable interviniente, el compromiso de los empleados, la motivación laboral y el clima laboral tuvieron un impacto positivo y significativo en el desempeño de los empleados; y (3) el estilo de liderazgo no tuvo un impacto significativo. Según este estudio, se concluyó que, para aumentar el desempeño de los empleados y la satisfacción laboral, la empresa debe enfocar sus esfuerzos para tener un impacto insignificante en el desempeño de los mismos, manteniendo la motivación laboral, el compromiso y el ambiente de trabajo que tienen un impacto significativo.

Canning et al. (2020), en su artículo, buscaron la asociación entre motivación y compromiso y/o desenvolvimiento (laboral) en USA, en base al tipo aplicada (investigación), siendo cuantitativa, relacional, analizándose a más de 500 empleados en 7 empresas, donde se combinaron con declaraciones de propósito codificadas por mentalidad de compañías con una perspectiva fija (en oposición a una perspectiva creciente) fueron consideradas más negativamente por los empleados, niveles bajos en alrededor del 50%, tanto para la motivación y compromiso laboral; además, los hallazgos revelaron que los encuestados creían que las empresas con mentalidad fija tenían normas culturales más desfavorables y predijeron que sus trabajadores serían menos leales y confiables, y creían que, su empresa promovía una perspectiva fija (en lugar de una

perspectiva creciente) describieron su lugar de trabajo como una cultura menos colaborativa, innovadora y honesta. También reportaron menos compromiso organizacional y confianza. La mentalidad organizacional percibida sirvió como control para evaluar la precisión de la manipulación y la sinceridad de la declaración de misión percibida y el prestigio organizacional percibido se midieron para establecer la validez discriminante. Se encontró también que la manipulación de la mentalidad organizacional influyera en las percepciones de los participantes sobre las creencias de la mentalidad de la organización, pero no en la sinceridad de las creencias expresadas o el prestigio percibido de la organización. Los participantes expuestos a una declaración de misión con mentalidad de crecimiento, de hecho, percibieron que la compañía respaldaba más creencias de mentalidad de crecimiento que aquellos expuestos a una declaración de misión con mentalidad fija, $t(200) = 2.18$, $p = .030$, $\beta = .14$. Las empresas con mentalidad fija y de crecimiento no diferían en la medida en que se percibía que sostenían sus creencias de mentalidad con sinceridad, $t(200) = 0.48$, $p = .630$, $\beta = -.03$, o en cómo los participantes prestigiosos percibían a las empresas ser, $t(200) = 1.74$, $p = .084$, $\beta = .12$. De acuerdo con estos resultados, Se concluye que, más de 500 trabajadores en siete organizaciones, el pensamiento organizacional en la motivación afecta la cultura organizacional y en el compromiso (laboral).

Hudoyo (2020), en artículo, buscó indagar sobre cómo afectan el liderazgo y el compromiso de los empleados en su desenvolvimiento y motivación laboral, en una empresa en Italia; siguiendo el método relacional como alcance, y en base a la encuesta (técnica) dirigido a 250 empleados. Los hallazgos, de este estudio, sugieren que la motivación y el compromiso de los empleados están influidos por el liderazgo y el compromiso de los mismos, además de verse incididos por la motivación (laboral). Se concluye que, a través de la motivación y el compromiso repercuten directamente en su desenvolvimiento, donde el actuar como mediador entre un liderazgo (eficaz) y el compromiso para aumentar el rendimiento de éstos.

Nurjanah et al. (2020), en su artículo, tuvo como objetivo hallar la motivación y el involucramiento de trabajadores en una empresa (Reino Unido, en sus siglas UK); siguiendo un método relacional como alcance, no experimental, cuantitativa, y transversal, en base a la encuesta (técnica) a 45 trabajadores. En sus hallazgos, se determinó que: (1) El valor estadístico t de la primera hipótesis es 5.394 (mayor que 1.97)

y su valor p es 0.000 (menor que 0,05), indicando que el liderazgo transformacional tiene un impacto positivo y significativo en el compromiso (laboral) en los colaboradores; (2) con un valor p de 0.000 y t de 4.296 (mayor que 1.97) lo que indica que la satisfacción (laboral) tiene un impacto positivo y significativo en el compromiso (laboral); (3) se encontró un valor estadístico t de 3.946, superior a 1.97, y un valor p de 0.000, inferior al umbral de significación del 5% o 0.05, lo que indica que las variables de compromiso (laboral) pueden mediar las variables de liderazgo transformacional. Por último, se concluyó que, se concluye que la satisfacción laboral tiene un efecto directo positivo y significativo a través del compromiso laboral. Esto indica que el nivel de motivación que poseen los empleados está influenciado por el comportamiento a través del propio compromiso (laboral).

Mariño (2018), en su estudio, buscó como hallar correlación entre las variables motivación y compromiso en una empresa (Uruguay), con una metodología correlacional, con una población de 239 trabajadores operarios, con un instrumento de recolección de datos llamado cuestionario, nos da por conclusión que hay relación entre variables de motivación y compromiso en empleados de empresas manufactureras, a la par este estudio ha arrojado resultados para la cooperación de esfuerzos para una optimización de los procesos y compromiso organizacional. El coeficiente de Rho de Spearman fue de 0.678. Se concluye que a mejores condiciones de motivación mayor es el compromiso de trabajadores.

Nacionales

Abad (2022), en su tesis, buscó indagar sobre el desenvolvimiento y la motivación en el ámbito laboral (Piura); siguiendo el método relacional como nivel, no experimental, cuantitativo y transversal, cuyos hallazgos revelaron que el 50% de la motivación era escasa (baja), que aunado al 38% (regular), no se hacían esfuerzos por estimular a los empleados, no se les concedían aumentos salariales ni contratos, los cuales se corresponden en su mayoría, con niveles bajos (50%) y regular (25%) en el desempeño laboral. No obstante, es posible decir que el beneficio de la motivación para el nivel alto (13%) percibieron que, al tener acceso a los sistemas social y sanitario. Se concluyó que, todos los empleados no han aceptado plenamente la necesidad de confianza a través de la motivación, debido a su falta de seguridad en sí mismos, existiendo la posibilidad de que su entorno (laboral) de la empresa les perjudique y limite su capacidad de colaboración.

Mahaney y Yolazabal (2021), en su tesis, indagaron sobre la calidad laboral y el compromiso en una empresa (Arequipa), siguiendo una metodología no experimental, relacional, en base a la encuesta a 103 de sus colaboradores. En sus hallazgos descriptivos, el 68% se inclinaron por la desmotivación, y el restante (32%) moderada y bastante (motivación), con valores parecidos, para el compromiso (laboral) con 66% en nivel bajo, y el restante (34%) en niveles regular y alto. En los inferenciales, se halló un Sig. de 0.000 entre la motivación intrínseca y los cruces con la calidad en el entorno (laboral); por ende, se concluyó que, la asociación fue significativa entre la motivación con el entorno (laboral) en su compromiso afectivo (Sig.=0.000) y de continuidad (Sig.=0.016) de los colaboradores.

Puma y Estrada (2020), en su artículo, buscaron indagar sobre la asociación entre la motivación y el compromiso (laboral), en una empresa (Madre de Dios); en base al método cuantitativo, no experimental, relacional, u transversal en base a la encuesta (técnica) a 80 colaboradores. En sus descriptivos (hallazgos), se encontró con motivación regular (55%), alta (37%), y baja (8%), así como dificultades en el compromiso (laboral) en 27% (baja 4% y regular 23%), y de nivel alto (73%). En los inferenciales, el coeficiente de correlación rho de Spearman entre el compromiso organizativo y la motivación laboral fue de 0.759, con un valor p inferior al umbral de significación ($p=0.000$ inferior al 0.05). Se concluyó que, según el examen de las variables, existe una relación significativa, directa y fuerte entre ellas. Esto sugiere que cuando mejoren los niveles de motivación, también lo hará el compromiso de los empleados con la organización en la que trabajan, y viceversa.

Talledo y Amaya (2019), en su artículo, buscaron indagar sobre la asociación entre motivación y compromiso (laboral), en una empresa (Trujillo); siendo correlacional su nivel, así como no experimental-transversal, aplicándose una encuesta (técnica) a 193 trabajadores, cuyos resultados, se hallaron que, la motivación (laboral) en los colaboradores fue eficiente (65%), regular (34%) y (1%) en el nivel de deficiente; y para el compromiso con 21% (eficiente), 74% (regular), y 5% (deficiente); además, con $Rho=0.992$ y $Sig.=0.05$; por ende, se concluye que, la motivación (laboral) condiciona de alguna manera al compromiso en el ámbito laboral de una manera directa e incluso significativa.

Amorós y López (2019), en su tesis, indagó sobre la motivación y el compromiso en el ámbito laboral en una empresa (Cajamarca); siguiendo la metodología relacional y descriptiva, no experimental, cuantitativa, y transversal, en base a la encuesta (técnica) a 200 colaborados (total 300). En sus hallazgos, el 87% de los encuestados afirmó estar muy motivado en el trabajo, mientras que el 13% dijo estar sólo algo motivado. Ningún empleado evaluado mostró falta de pasión por su trabajo; en cambio, el 70% de ellos tenía un alto nivel de compromiso organizativo, y el 30% demostró un nivel medio; además, ninguno de los empleados evaluados estaba por debajo del mínimo exigido. En los inferenciales, el elemento motivacional y el compromiso (laboral) mostraron estar relacionados, pero no significativamente ($\rho=0.428$). Concluyéndose, una asociación bivariante moderada, directa y de carácter significativo entre la motivación y el compromiso.

Córdova (2018), buscó indagar sobre la motivación laboral y su compromiso en los colaboradores, en una empresa (Piura); siguiendo una metodología relacional como alcance, además de descriptiva, no experimental, cuantitativa y transversal, en base a la encuesta (técnica) a 22 trabajadores. En los hallazgos, se encontraron una rho de 0.745 y error de 0.000 entre la motivación y el compromiso, además de tener la primera unos niveles con 41% (regular), 32% (alto), y 27% (bajo); mientras que, la segunda, sus niveles fueron de 41% (alto), 36% (media), y 23% (bajo). Se concluyó que, la motivación y la motivación están asociadas de manera alta, y con un carácter significativo.

Local

Noriega y Pimentel (2019), en su tesis, objetivo es hallar motivación entre trabajadores de manera descriptiva y relacional junto al compromiso (laboral), en base a la encuesta (técnica), dirigido a 293 colaboradores para identificar los factores que influyen en la voluntad de permanecer en el mercado laboral pesquero en Lima. Los resultados indicaron la premisa (general) fue validada por el descubrimiento de una correlación positiva (Rho de 0.565 y p-valor de 0.000). Las relaciones interpersonales fueron clasificadas como el componente extrínseco más valioso por todos los encuestados (72%), mientras que la realización personal fue considerada como el factor intrínseco más valioso (73%), obteniéndose descriptivamente de una manera general con un 51% motivación baja, 25% como regular, y un 24% alto. Se concluyó que, los empleados con mayor antigüedad en el puesto dieron más peso a las variables intrínsecas, mientras que

los empleados con menor antigüedad en el puesto dieron más peso a los aspectos extrínsecos, donde estos factores motivacionales se asocian (significativamente) con la intención de permanencia empleado en base a su compromiso (laboral).

Guillen y Rúa (2018), en su tesis, buscó indagar sobre la comparación del compromiso (laboral) en los puertos pesqueros de Lima y Trujillo; en base a la descripción (nivel), transversal y no experimental, con una encuesta (técnica) dirigido a 338 operarios (total 650). Los hallazgos, en sus valores, dedujeron que el nivel regular (75%) como el dominante, además del bajo (20%), y alto (5%) conllevaron a concluir que, las dificultades de los colaborados en ambos puertos, en su percepción mostraron que el compromiso es bajo y moderado, donde no se envuelven ni sienten que su trato por parte de las pesqueras no es de conveniencia, sin importar su faena (laboral) o el entorno adecuado para trabajar.

En sintaxis, estos trabajos en su mayoría son el cimiento para la contrastación de los hallazgos, encontrados en este estudio, donde a mayor motivación (laboral) de los empleados y/o colaboradores a través del compromiso será mayor, y viceversa a menor sea este último, a través de la motivación también será menor. Así que, es vital relevancia estos estudios, ya que representa el grado en que los empleados se involucran en su entorno y desean seguir siendo miembros, lo que contiene una actitud de lealtad y disposición para trabajar de manera óptima para la organización donde el empleado trabaja.

1.3. Teorías relacionadas al tema

1.3.1. Motivación

a) Modelos teóricos de la motivación

Teoría de los dos factores de Herzberg

Herzberg defiende la tesis de los dos factores, el motivacional y el sanitario (higiene), dada en el año 1959, donde menciona que el empleado puede poseer satisfacción dentro de una empresa, enfocándose en la complacencia de factores tanto intrínsecos como motivacionales extrínsecos. En este contexto, los factores higiénicos incluyen el entorno en el que vive una persona, las condiciones físicas y ambientales de

su lugar de trabajo, su salario, los beneficios sociales, las políticas de la empresa, la supervisión que recibe, el ambiente entre sus compañeros de trabajo, las leyes vigentes y sus posibilidades de promoción profesional. Así que, la esencia de la función, las tareas y las responsabilidades asociadas al propio puesto son elementos motivadores, al igual que la autonomía en la realización del trabajo, el pleno uso de las competencias, el reconocimiento, la sensación de logro y el crecimiento personal (Pereira, 2014).

Es de recalcar que, esta teoría también que la idea de las dos variables ayuda a identificar los elementos del lugar de trabajo que pueden afectar a la motivación de los empleados. Según los citados autores, ambos puntos de vista son críticos y deben existir en el empleado para que haya motivación y satisfacción laboral.

Teoría de la Maslow

La teoría más conocida sobre la motivación es la jerarquía de necesidades de Maslow. En esta pirámide hay cinco categorías de necesidades diferentes: la fisiología, la seguridad, la aceptación social y la autorrealización ocupan el primer lugar. La teoría de Maslow establece que, para inspirar a alguien, primero hay que entender en qué categoría se encuentra, ya que sólo se puede pasar a la siguiente categoría una vez que se ha completado la anterior. En otras palabras, según la teoría de Maslow, una persona debe terminar al máximo todas las tareas de una categoría antes de pasar a la siguiente (Pereira, 2014).

Todas las personas trabajan muy duro para cumplir con sus requisitos personales y profesionales, según lo expresado por Maslow (1991), psicólogo estadounidense que desarrolló la reconocida jerarquía de necesidades; es un plan basado en la jerarquía en el que los requisitos de los niveles inferiores deben cumplirse antes que las necesidades de los niveles superiores para poder funcionar.

De esta manera, esta idea sostiene que, para realizarse plenamente, cada persona debe "escalar" jerárquica de necesidades, donde los requisitos secundarios incluyen la socialización, la estima y la autorrealización, mientras que las necesidades primarias (básicas) incluyen la fisiología y la seguridad. A continuación, se da una explicación de cada uno de estos aspectos expresados por Maslow (1991), los cuales son:

- Necesidades fisiológicas. Son requerimientos propios del ser humano como ser biológico. Los más cruciales son el impulso de respirar, comer, beber, descansar, dormir y participar en la actividad sexual. En la parte laboral, horarios flexibles, comodidad física, descansos laborales, entre otros, los cuales son necesarios en la oficina.
- Necesidades de seguridad. Son aquellas que están relacionadas con el deseo de sentirse seguro, incluyendo la necesidad de sentirse seguro, a salvo y de mantener el empleo. En el lugar de trabajo, empleo seguro, seguro médico y de vida, etc.; siendo necesario la estabilidad en el empleo, salario competitivo, condiciones laborales seguras.
- Necesidades sociales. Son necesidades que son necesarias para mantener conexiones pacíficas entre los individuos, incluyendo la necesidad de pertenecer a un grupo, sentirse querido y cuidado por familiares, amigos y personas del otro sexo. Así se deben hacer amigos, mantener excelentes conexiones, tener supervisores amables, etc. son todos necesarios en el trabajo.
- Requisitos de estima. Los hay de dos tipos, necesidades de autorreconocimiento de los talentos y necesidades de validación externa de nuestra suficiencia. El impulso de sentirse merecedor, respetado por uno mismo y por los demás, con estatus y reconocimiento, poder, orgullo, etc., podría resumirse de esta manera. Hay necesidades adicionales de autoestima. En el trabajo, debe haber responsabilidad por los resultados, aclamación universal, oportunidades de crecimiento profesional, retroalimentación, etc.
- Los requisitos de autorrealización. A menudo llamados necesidades de desarrollo. Estos incluyen el éxito, maximizar el potencial de uno mismo, ser la mejor versión de uno mismo, hacer lo que uno disfruta y lograr lo que uno es capaz de hacer, donde los conceptos de autonomía, independencia y autocontrol están conectados con los requisitos de estima.

Entre muchos estudios y análisis, Maslow identificó dos necesidades adicionales a la pirámide de necesidades ya creada. A estos nuevos descubrimientos que daban cuenta de personas que ya tenían todas sus necesidades satisfechas (muy pocas personas) se les llamó cognitivos. Son ellas:

- Necesidad de conocer y comprender. Está relacionada con el deseo del individuo de conocer y comprender el mundo que le rodea, las personas y la naturaleza.
- Necesidad de satisfacción estética. Está relacionada con las necesidades de belleza, simetría y arte en general, ya que está vinculado a la necesidad que tiene el ser humano de estar siempre bello y en armonía con los estándares de belleza actuales.

Es relevante, esta teoría para este estudio, ya que está basada en jerarquía, va reflejada a base de las necesidades que las personas necesitan donde cubrir las necesidades básicas son lo primordial para satisfacer, esta teoría está plasmada en la teoría de la personalidad, ya que muestra una estructura y jerarquía en las necesidades (como una pirámide). Para finalizar, esta teoría tiene como fin entender que la mayor satisfacción es por medio de las recompensas y éxito.

Teoría de la Función y Características

Según Vieira (2006), la teoría de Hackman y Oldham sobre las características de la función de las tareas, tiene en cuenta cinco aspectos del contenido del trabajo cuya existencia (o ausencia) afecta a la cantidad de motivación que esta actividad puede suscitar:

- La identidad se refiere al grado de identificación que permite un trabajo o actividad y está estrechamente ligada a la realización de dicha actividad de principio a fin.
- La variedad: es la posibilidad de que un individuo utilice una serie de capacidades y conocimientos para el desarrollo de la actividad. Las tareas rutinarias no inspiran mucha motivación.
- Significado: La influencia que un trabajo o actividad tiene en la vida de los demás.
- El grado de independencia, en la planificación y desarrollo de tareas se conoce como autonomía.
- La retroalimentación (feedback), es la información sobre el calibre del trabajo realizado.

Cuando las características de la función dan lugar a estados de comportamiento y actitudes cruciales, como el significado del trabajo, la responsabilidad por los resultados y la retroalimentación sobre las acciones y los resultados, tienen un efecto beneficioso sobre la motivación del sujeto.

El modelo sostiene que cuando un empleado se entera por medio de la retroalimentación de que, en términos individuales (responsabilidad y autonomía), está a la altura de la demanda de la función (reconociendo en la actividad significado, identidad y variedad), se verifica la recompensa intrínseca, que a su vez lo motiva a trabajar.

b) Bases conceptuales de la motivación laboral

Definición motivación laboral

En cuanto define Herzberg (1993), menciona que la motivación desde el enfoque de trabajo: “Es un conjunto de fuerzas energéticas que se originan tanto dentro como fuera del individuo y que moldean el comportamiento laboral, determinando su fuerza, dirección, intensidad y duración” (p. 45). De este modo, es aquella actitud que se da en el proceso que mejora la condición satisfactoria del trabajador frente a las actividades de la empresa, es por eso que la conducta que genera esfuerzo al trabajador es la motivación (Amorós y López, 2019). Así que, se ha convertido, cada vez más, en un tema central en el comportamiento en el ámbito social y laboral, ya que ha sido ampliamente estudiado a lo largo de los años y es objeto de interés en general.

Se ha demostrado que tanto el reconocimiento como la motivación en el lugar de trabajo son elementos cruciales para los trabajadores, que promueven la mejora en su entorno, bien sea en equipo o individual. Así que, los sistemas de incentivos pueden ser bastante útiles a la hora de reformular y optimizar los grupos de trabajo, al tiempo que generan resultados positivos para los directivos, los empleados y la empresa, aunque todavía, en parte, no son utilizados en su totalidad por las grandes empresas nacionales y mundiales, donde para aplicar el incentivo, mantener una charla con un grupo de subordinados puede ser bastante beneficioso (Abad, 2022).

Elegir las estrategias de motivación adecuadas resulta más sencillo cuando se comprende mejor cómo ven los empleados su papel a la hora de recibir reconocimiento por sus esfuerzos. Esto también facilita a los directivos la tarea de proporcionar feedback,

cuyo profesional responsable puede evaluar con mayor precisión los resultados de la aplicación de acciones de reconocimiento al conocer los datos sobre el grado de satisfacción de sus equipos de trabajo y adaptar su enfoque en función de los elementos más eficaces (Hudoyo, 2020).

Lo anterior es apoyado por Silva (2014), quienes profundizan en el tema de la motivación desde el punto de vista del trabajador. Según ellos, la motivación es un término que transmite movimiento, es decir, un impulso o inspiración utilizados para lograr un objetivo. La motivación del trabajador puede adoptar muchas formas diferentes y está influida por diversas variables. Según Bohórquez et al. (2020), la conducta de una persona está suscitada y dirigida por objetivos personales, en los que el individuo aspira a alcanzar una meta determinada. Por ejemplo, la motivación en el trabajo se manifiesta en la inclinación del empleado a cumplir sus obligaciones a tiempo, con precisión y perseverancia hasta alcanzar el resultado deseado o previsto.

Aspectos esenciales en la motivación laboral

Para ello Bohórquez et al. (2020) designa algunos factores esenciales dentro de una empresa, los cuales son:

- **Cultura organizacional.** Cuando la cultura de una empresa está bien definida, con los empleados como parte del equipo y con un papel fundamental en el desarrollo del negocio, el equipo se siente más motivado. Por ello, promover un entorno de comunicación transparente, en el que los valores y la visión de la empresa sean claros para todos.
- **Política de beneficios.** Ofrecer un buen plan de beneficios es una de las prácticas motivadoras dentro de las empresas. Vaya más allá de los beneficios básicos, preste atención a las necesidades de los empleados y comprenda qué ofrecer para aumentar la satisfacción del equipo y tomar decisiones más estratégicas.
- **Programa de formación y desarrollo.** La formación de los empleados es una excelente estrategia para aumentar el rendimiento y la motivación del equipo. Cuanto mayor es el dominio sobre una tarea, menor es el número de fracasos y abandonos.

Un clima negativo o desagradable interfiere en el desempeño diario y provoca estrés e insatisfacción, por lo que es importante revisar siempre el entorno e identificar posibles rumores o pequeños conflictos y utilizar medidas para combatir este problema. De esta forma, es importante que elabore estrategias individuales para llegar a las emociones del empleado y animarlo a rendir mejor, donde se puede establecer desafíos individuales y colectivos y promover la socialización a través de estas interacciones.

Causas de la motivación laboral

Según Sousa (2012), es necesario un ambiente de trabajo competitivo para impulsar el desempeño de los empleados, ya que todos deben estar presentes en todas las circunstancias y demostrar su gama completa de habilidades para avanzar en sus carreras. Estos escritores sostienen que debido a que los intereses individuales pueden superponerse con los intereses grupales, es importante estar consciente de las rivalidades internas que podrían desarrollar y socavar un proyecto. Para que los trabajadores salgan entusiasmados de esta actividad y la empresa cree un ambiente favorable entre todos los empleados, la organización debe iniciar una sana rivalidad entre todos los miembros.

Según Amorós y López (2019), se descubrió una correlación favorable entre los factores seguridad en el trabajo, remuneración y beneficios, relación con la empresa y posibilidades de crecimiento profesional, donde se optan por medidas de gestión de recursos humanos basadas en la estabilización de la fuerza laboral, o en la contratación de la mayoría de sus trabajadores, con el fin de poder consolidar trayectorias de aprendizaje con reflexiones sobre el desempeño profesional; así como proporcionar espacios sociales donde los empleados tengan oportunidades para formar formas de identificación que, a su vez, mejoren la adherencia de los empleados a las políticas de la empresa;

De esta estabilidad depende la socialización de los individuos dentro de las organizaciones y su efectiva asimilación al mundo laboral. Además de los factores mencionados anteriormente, Hudoyo (2020) agregan otros adicionales como las relaciones sociales en el trabajo, las relaciones con la carga física y mental en el trabajo, el ambiente físico de trabajo, la rutina de trabajo (variedad/aburrimiento), desafíos en el trabajo, autonomía y oportunidades de desarrollo profesional.

Si se examina la teoría de Locke del año 1968, argumentada en Guevara (2018), se identifican una serie de elementos causales relacionados con el lugar de trabajo que afectan la motivación de los empleados en el trabajo, que incluyen:

- Evento y circunstancias:
 - Trabajo: un lugar donde el empleado se siente como un miembro del equipo y tiene la oportunidad de perfeccionar sus habilidades y realizar una tarea con mayor eficacia. cuando hay fricciones interpersonales y falta de roles.
 - Pago: donde los empleados consideran adicionalmente el elemento de igualdad (comparación con otros)
 - Promoción: El potencial de ascenso laboral les da un sentido de equidad y claridad.
 - Reconocimiento: Cuando los empleados son elogiados por sus esfuerzos y logros, la corporación también puede hacer una declaración formal al respecto.
 - Entorno y condiciones del lugar de trabajo: un lugar donde las personas tienen las herramientas y la libertad para crear el trabajo que desean.
- Agentes:
 - Relaciones de confianza, competencia, cooperación y amistad entre compañeros y superiores.
 - Gestión y supervisión: gerentes calificados, equitativos y considerados que recompensan el crecimiento positivo de los empleados
 - Empresa/organización: respeto por los trabajadores y sus valores, políticas de beneficios, tarifas salariales, así como la competencia de la organización.

Pasando ahora al aspecto de las relaciones motivacionales, están que el significado que se le da al trabajo y los sentimientos de utilidad y responsabilidad condicionan la conciencia y el orgullo profesional en el desempeño laboral. La mayor o menor implicación o aislamiento de los trabajadores frente a las empresas depende, pues, del reconocimiento por parte de las empresas de las competencias movilizadas, reconocimiento que les otorga a su vez la autonomía que tienen y los recursos que pueden movilizar.

Consecuencias de la motivación laboral

Según Linhares (2015), una empresa que dé prioridad a las relaciones entre empleados y directivos cosechará múltiples beneficios. Por sí misma, una comunicación más directa aumentará la productividad, reducirá el absentismo, mejorará la calidad de los servicios y productos, impulsará los niveles de innovación y disminuirá la frecuencia de las huelgas. Además, el tener fuertes lazos sociales con los empleadores en el trabajo estaba asociado a la satisfacción laboral de forma estadísticamente significativa. Al contrario de lo que afirmaba Silva (2014), la afirmación de las competencias en forma de juicio favorable inspira y refuerza la movilización de las personas para fomentar un sentimiento de seguridad interior y una visión positiva de sí mismas que se corresponde con su compromiso, esfuerzo y refuerzo de la acción, donde una mala evaluación tiende a ayudar a crear una mala imagen de uno mismo, que propaga pensamientos negativos.

Aunque pueda parecer un elemento básico de las interacciones humanas, si los líderes no establecen este tipo de relación con los miembros de su equipo y no proporcionan el feedback esencial, los trabajadores pueden desmotivarse. Aun así, el líder debe elegir cómo comunicarse con su colaborador de la mejor manera posible. Esto depende de una serie de variables, como el trabajo que ha creado el colaborador y los propios rasgos personales del líder. El compromiso laboral, tiene un impacto significativo en el rendimiento de los colaboradores; donde se sienten más a gusto y están mejor equipados para alcanzar todo su potencial en el trabajo cuando existe un fuerte sentimiento de dedicación a la tarea. Como resultado, sus tareas principales se realizarán mejor, lo que beneficiará tanto al empleador como al empleado. Así que, la misma información que, los empleados se sienten motivados en el trabajo, conecta todas estas afirmaciones. Además de ser ventajoso para los empleados, también lo será para la empresa, ya que es más probable que el personal motivado preste un servicio de mayor calidad, lo que a su vez repercutirá en la retención de clientes y mejorará la sostenibilidad real (Linhares, 2015).

Según Pereira (2014), el salario es otro factor que puede tener un efecto positivo (si al empleado le gusta). Afirman que, a mayor remuneración, mayor productividad, y que esto implicaría una mayor fuerza en el mercado, contribuyendo a un aumento de la cuota de mercado de la empresa. Una mayor cuota de mercado equivale a más ingresos y mejores resultados, y como consecuencia de esta expansión, los salarios aumentarían.

Todos los modelos de eficiencia asumen que unos salarios más altos animan a los empleados a esforzarse más, lo que aumenta la productividad y concilia los salarios de eficiencia con la maximización de beneficios.

Se argumenta que mantener un equilibrio entre estas fuentes -el trabajo o la empresa y el individuo- tiene ventajas tanto para el empresario como para el trabajador. La productividad y la calidad del trabajo del empleado son indicadores de las ventajas para la empresa. Para el trabajador, los efectos afectan sobre todo a su sensación de placer personal, bienestar y autoestima, donde esto demuestra que ambas partes se benefician de la asociación. Sin embargo, podría ser perjudicial si la empresa no es capaz de inspirar a su personal. Así que, si la empresa no puede descubrir formas de animar a los empleados, éstos se sentirán insatisfechos y demostrarán menos voluntad, devoción, esfuerzo, conocimientos y capacidades personales con respecto a las tareas que les asignen sus jefes (Linhares, 2015).

Trabajo, o incluso peor, como subraya Pereira (2014), la falta de conexión con los empleados puede dar lugar a despidos o ceses, lo que posteriormente supondrá una mayor presión financiera para la organización debido a la contratación, selección, integración y formación de nuevos trabajadores. Trabajadores, donde estos son los efectos negativos que siguen indirectamente al cese o despido de un empleado en las empresas, evidenciándose que, ambas partes se benefician de la asociación.

Sin embargo, podría ser perjudicial si la empresa no es capaz de inspirar a su personal, no se puede descubrir formas de animar a los mismos, éstos se sentirán insatisfechos y demostrarán menos voluntad, devoción, esfuerzo, conocimientos y capacidades personales con respecto a las tareas que les asignen sus jefes; o incluso peor, la falta de conexión con los empleados puede dar lugar a despidos o ceses, lo que posteriormente supondrá una mayor presión financiera para la organización debido a la contratación, selección, integración y formación de nuevos trabajadores. Trabajadores (Linhares, 2015). Estos son los efectos negativos que siguen indirectamente al cese o despido de un empleado en las empresas.

Dimensiones de la motivación laboral

La teoría propuesta por Herzberg, expresada en Vieira (2006), tiene en cuenta dos categorías de necesidades humanas: las necesidades higiénicas (también conocidas como

"insatisfactorias") y las necesidades motivacionales, también conocidas como "satisfactorias".

- **D1_Factores motivacionales.** El conjunto de requisitos motivacionales se refiere a los elementos del rendimiento personal que son inherentes a la tarea, cuyos elementos, cuando están presentes, favorecen la satisfacción y la productividad a largo plazo. Así que, están asociadas con: "El contenido del cargo y la naturaleza de las tareas que ejecuta el individuo, (...) el control del individuo, pues se refieren a lo que hace y desempeña. Tiene como indicadores al logro, reconocimiento y trabajo en sí" (Robbins, 2010, p. 338). De esta manera, fomentando las buenas actitudes, pero si faltan los aspectos higiénicos, no se pueden evitar las posibles actitudes negativas.
- **D2_Factores de higiene.** Se denominan: "Como aquellos factores que se mencionan en el entorno y que generalmente están sujetos a efectos deslindantes a los motivacionales directos. Tiene como indicadores a políticas de la empresa, condiciones de trabajo y salario" (Robbins, 2010, p. 338). Este modelo de las necesidades (higiénicas), Herzberg sostiene que cuando estos elementos satisfacen los requisitos de una persona, o cuando corresponden a esas necesidades, evitan actitudes negativas, pero no suscitan actitudes positivas, o motivación

1.3.2. Compromiso laboral

a) Modelo teóricos para el compromiso laboral

Teoría de las relaciones humanas

La teoría de las relaciones humanas, siendo propuesto por Elton Mayo en 1927, el cual lo continuo hasta 1932, mencionado por el autor D'Alessio, (2015) donde esta teoría estudia las consideraciones que debe tener la empresa frente a como se siente el trabajador, viéndolas no como un elemento si no como parte de la empresa, esta teoría revoluciona en esa época lo que se llama la administración formal.

Chiavenato (2006) expone que, surgen de forma natural dentro de las organizaciones, en contraposición a la Teoría Clásica, que prestaba atención principalmente a la estructura organizativa. Elton Mayo fue el alumno estrella de esta

institución, en el cual cree que, desde la perspectiva de la gestión científica, los aspectos conductuales o emocionales tienen un impacto significativamente mayor en el rendimiento de las personas que los procedimientos de trabajo, ya que se derivan de la pertenencia de los empleados a agrupaciones sociales son los más potentes. Para comprender plenamente el funcionamiento y la eficacia de la organización, es necesario considerarla como un sistema social y no meramente económico o industrial.

De este modo, la Teoría de las Relaciones Humanas se desarrolló principalmente en respuesta a la necesidad de humanizar y democratizar la gestión, liberándola de los conceptos dogmáticos de la teoría clásica y adaptándola a los nuevos patrones de vida, junto con el desarrollo de las llamadas ciencias humanas, particularmente en las áreas de psicología y sociología, que vinieron a mostrar las limitaciones de los principios orientadores de la Teoría Clásica (Chiavenato, 2006).

En base a lo expresado por Stoner y Freeman (1999), “En cierto modo, la idea de Robert Owen, de un siglo antes, de que la verdadera atención a los trabajadores, esas "máquinas de la vida", valía la pena, fue redescubierta por Mayo” (p.31). Así que, la Teoría de las Relaciones Humanas describe cómo el crecimiento de la sociedad industrializada, que dio más peso a los componentes materiales y tecnológicos del progreso, cuyo movimiento de relaciones humanas avanzó el enfoque clásico, que consideraba la productividad casi únicamente como una cuestión de ingeniería, haciendo más hincapié en las demandas sociales. Aunando lo anterior, Chiavenato (2011) expuso que:

Era la perspectiva del homo social, es decir, el concepto de la motivación por recompensas sociales y simbólicas, y no materiales. De acuerdo con esta concepción, las personas trabajan y se esfuerzan con objeto de convivir con sus semejantes en grupos sociales y organizaciones. El ser humano es gregario, y a eso se debe la gran importancia de las recompensas sociales como forma básica de motivación humana para satisfacer sobre todo las necesidades sociales y de estima. (p. 56)

Esto demuestra que se utilizaban prácticas de trabajo centradas en la eficacia en lugar de en la cooperación. En consecuencia, es evidente lo crucial que resulta equilibrar la dinámica interna de una organización mediante la ponderación y la resolución de sus

funciones sociales y económicas. Además, en una línea similar, el principal obstáculo de las cooperativas es mantener en armonía las facetas sociales y económicas de la organización.

Este tipo de teoría, es aquella que considera mucho los estudios de variables como las condiciones de comportamiento de las personas, donde se estudia la apreciación conductual del trabajador frente a las condiciones laborales que se les presenta, esta teoría menciona que mientras mejor este el trabajador mayor será su comportamiento en el compromiso (Suárez et al., 2020).

Teoría de discrepancia de Locke

También en la presente investigación se puede considerar las teorías expuestas por Locke en 1976, sobre la discrepancia que plantean que el mayor problema de insatisfacción y no complacencia de un trabajador a la hora de realizar sus labores es la falta de condiciones adecuadas que buscan estos a la hora de querer laborar dentro de una organización. Además, la discrepancia interpersonal se hace alusión a que el trabajador se puede encontrar satisfecho siempre y cuando considere que sus recompensas en el sueldo son justas de acuerdo al esfuerzo realizado dentro de sus labores (Guevara, 2018).

Esta teoría está en la búsqueda y encuentro de la satisfacción dentro de una organización se da desde la perspectiva de complacencia del mismo trabajador frente a las situaciones laborales favorables donde no se presenta problemas personales ni profesionales dentro de la misma empresa. Además, habla sobre la adaptación en el trabajo, esta teoría nos da a conocer que, si un empleado se siente bien en el puesto que esta desempeñado, tendrá mejores resultados dentro de la empresa, ya que verá reflejado todo el desempeño y dedicación que está poniendo dentro de la empresa (Cheung et al., 2015).

En esta teoría expuesta, apoya a entender el comportamiento social que conjugan que la presencia de satisfacción dentro de trabajadores se puede dar de manera tanto en complacencia de la búsqueda de necesidades tanto internas, como también en la complacencia independiente de las condiciones laborales que se presentan por parte de la gestión de la organización, con el ofrecimiento de un buen ambiente de trabajo, que mantenga satisfecho a un trabajador.

Teoría ERG (Existencia, Relacionamiento, y Crecimiento)

Según Vieira (2006), Alderfer desarrolló la teoría ERG, en 1972 a partir del modelo de jerarquía de necesidades de Maslow, en el cual se considera como una mejora de la propuesta de Maslow debido al paralelismo entre las categorías de ambos enfoques. Según la teoría ERG, las necesidades físicas y de seguridad están asociadas a las necesidades de existencia, mientras que las necesidades sociales y de respeto están asociadas a las necesidades de relación y las necesidades de autonomía están asociadas a las necesidades de crecimiento.

El modelo de Alderfer sugiere que puede haber cierta flexibilidad entre las categorías al no subordinar las necesidades de existencia, relación y crecimiento a una estructura rígida. Los individuos pueden sentirse motivados de este modo por necesidades a muchos niveles que ocurren simultáneamente. Según la teoría, cuando no se satisfacen algunas necesidades, el individuo experimenta frustración y retroceso, lo que hace que dirija su atención hacia otras necesidades concretas (Eysenck citado en Vieira, 2006).

Cuando la actividad de una persona no satisface sus necesidades de relación o crecimiento, esta teoría puede ayudar a explicar por qué se preocupa por sus necesidades básicas, en sus salarios y condiciones de trabajo.

b) Base conceptual para el compromiso laboral

Definición del compromiso laboral

Queirós (2015), en su estudio, argumentó lo dicho por Locke, el cual escribió que, hay dos aspectos que se consideran componentes del compromiso (laboral), el componente cognitivo (se refiere a lo que el individuo piensa sobre el trabajo que realiza) y el componente emocional (tiene que ver con lo bien que se siente una persona) sobre su actividad profesional, es decir, el compromiso se basa en lo que el individuo piensa y siente sobre de su arraigo o sentido de pertenencia sobre la empresa.

En base a lo anterior, el profesional que tiene un buen compromiso con el trabajo es, sin duda, un diferencial entre sus compañeros y en el mercado. Pero es responsabilidad de la empresa generar políticas, estrategias, acciones y técnicas para que su personal se sienta motivado y comprometido, donde se enfatiza que el compromiso: “Es el vínculo generado por el trabajador y la empresa a través de pequeñas inversiones dadas a lo largo

del tiempo.” (Varona, 2015, p. 63). Es así como, una pieza fundamental para el funcionamiento de las empresas es contar con quienes tengan un alto nivel de compromiso y se diferencien del resto (Hernández et al., 2018).

El compromiso (laboral) puede configurarse como el vínculo en actitud de apego que representa la conexión de los individuos con las faenas en su organización, y que tiene implicaciones en la decisión de permanecer en ella, así como el vínculo del empleado estando asociado al deseo de permanencia en el puesto. En otras palabras, el interés por el tema se debe a varias actitudes y comportamientos relevantes que se derivan del compromiso organizacional, tales como asistencia, intención de dejar la organización, abandono efectivo, puntualidad, actitudes hacia el cambio, desempeño conductas individuales, de ciudadanía, conductas de negligencia y desempeño organizacional (Prieto et al., 2021).

El compromiso (laboral) puede definirse como la forma en que una persona interactúa con su trabajo y con la organización (a través de acciones, intenciones y afectos) o como actitudes relacionadas con el trabajo que permiten identificar y descifrar los factores personales de cada empleado; también puede describirse como una búsqueda constante del bien común, ya sea dentro de una empresa o de una profesión, o incluso como una fuerza relacionada con la identificación y la implicación de las necesidades existentes (Coronado et al., 2020).

Dadas estas consideraciones y al comprender los aspectos del compromiso (laboral) es importante para el desarrollo de las relaciones laborales en cualquier sector organizacional; por tanto, se asume la importancia de comprender el compromiso que tiene el capital intelectual de la organización, debido a que manera se puede obtener información para una mejor gestión.

Factores que afectan el compromiso

Siqueira y Gomide (2014) consideran factores como la falta de ofertas atractivas para un nuevo puesto de trabajo, la antigüedad en la empresa, los esfuerzos invertidos en el trabajo y las ventajas económicas en el puesto actual como antecedentes del compromiso calculador. Los autores dicen que las consecuencias de este compromiso serían la baja motivación y el bajo rendimiento; es decir, aspectos nocivos para la organización. Además, los antecedentes del compromiso normativo serían factores

asociados a la socialización cultural y organizacional, en cuanto a las consecuencias para la organización serían beneficiosas como mayor satisfacción, menor intención de irse, entre otras.

El compromiso de los empleados afecta varios aspectos organizacionales, como retornos financieros y menores tasas de rotación. Pero, los principales factores organizacionales que impactan en los niveles de “Engagement” o compromiso en base a lo expresado por Sun y Bunchapattanasakda (2019), son:

- Aspectos individuales de los empleados. Las características de personalidad de los empleados impactan en el compromiso, como la forma de pensar y sentir, los patrones de comportamiento y los hábitos de salud individuales. Entre estos aspectos se encuentran: energía física y emocional, conciencia de sí mismo, iniciativa, resiliencia, control emocional, bienestar, responsabilidad, espiritualidad, vida fuera del trabajo.
- 2. Aspectos del trabajo. Los problemas específicos del entorno laboral también tienen un impacto en el compromiso de los empleados. Esto involucra los recursos de trabajo disponibles, las características de la tarea y las interacciones laborales, el ajuste entre el rol desempeñado y las metas de carrera de los empleados, la movilidad, la alineación con la vida fuera del trabajo, el enriquecimiento y la satisfacción laboral.
- Aspectos de la empresa. Las características de la organización afectan el compromiso. Estas son normas organizacionales; recompensas; seguridad; participación en la toma de decisiones; gestión de procesos; participación en programas de bienestar; la retención de empleados; alineación estratégica; rendimientos financieros; satisfacción del cliente; productividad y ganancias.
- Aspectos de Liderazgo. Conocemos la importancia de un líder en el compromiso de los empleados. En esta categoría se observa la relación entre subordinado y líder inmediato, la percepción que tienen los empleados de los más altos niveles de liderazgo; credibilidad, involucrando la percepción de competencia y confianza de los empleados hacia el líder; apoyo, apoyo y acompañamiento realizado; proveer retroalimentación; reconocimiento; imparcialidad en las decisiones; el respeto; dirección y alineaciones claras.

- Aspectos del equipo. Están relacionados con la dinámica de grupo y entre grupos; involucrar el reconocimiento y la retroalimentación de los compañeros; apoyo entre equipos; sentido de justicia entre los empleados; relaciones interpersonales saludables; existencia de conflictos constructivos, en los que los colaboradores pueden diferir y ser considerados.

Estos son los principales factores de impacto en el Engagement e implican mantener una calle de doble sentido, en la que todos los miembros de la organización son responsables de los mismos. Obviamente, el papel de los líderes y de la dirección de personas en este proceso es fundamental, pero en ningún caso se limita a ellos la responsabilidad exclusiva de cuidar estos aspectos, que incluyen variables desde el nivel individual hasta aspectos organizacionales más amplios.

Tipos de compromiso laboral

Hay tres formas principales de compromiso de los empleados, esto según Hernández et al. (2018), en el cual necesita una estrategia diferente para fomentar cada tipo:

- Compromiso de la empresa. Este es el nivel de compromiso que tienen los empleados con la empresa en su conjunto, incluido cómo se sienten acerca de la alta dirección. Para fomentar el compromiso con la empresa, céntrese en la cultura y los valores de la empresa para que los empleados sientan confianza en la empresa y el liderazgo.
- Compromiso del gerente. Así es como los empleados se identifican e interactúan con sus supervisores directos. Hay muchas cosas que puede hacer para fomentar la participación de los gerentes, como asegurarse de que los miembros de su equipo se sientan valorados y brindarles la retroalimentación y la orientación que necesitan para tener éxito.
- Compromiso con los miembros del equipo y las partes interesadas. Se trata de cómo los empleados interactúan con sus colegas. Como gerente, puede alentar este tipo de compromiso brindando a su equipo oportunidades para vincularse, como juegos de creación de equipos y proyectos multifuncionales.

El compromiso es fundamental para el éxito en un equipo y su empresa, sin embargo, los estudios muestran que solo una parte de los empleados están

comprometidos. Entonces, al enfocarse en el compromiso, tiene una gran oportunidad de mejorar la retención de empleados, la satisfacción laboral, la experiencia del cliente y los resultados comerciales, todo al mismo tiempo.

Dimensiones del compromiso laboral

Las dimensiones del compromiso laboral fueron tomadas y adaptadas de Claire y Bohrt (2004), así como de Vidal (2022), siendo estas:

D1_Involucramiento. Al incorporar las políticas, ideas y objetivos de la institución a sus tareas laborales diarias, el empleado acepta las metas y valores organizativos de la empresa y contribuye a su expansión (Vidal, 2022).

D2_Membresía. El sentido de pertenencia del colaborador a la empresa y su deseo de permanecer afiliado a ella proporcionan indicadores de pertenencia continua y de necesidad de la misma, lo que se traduce en un mayor compromiso organizativo (Claire y Bohrt, 2004).

D3_Lealtad. La dedicación del colaborador a la organización, su adhesión a sus políticas y su consideración hacia su personal. La lealtad es especialmente ventajosa para las empresas, ya que, medida en términos de compromiso organizativo, tiene la capacidad de crecer a pesar de las presiones. Además, la lealtad generada por parte de los trabajadores hacia la empresa, involucrando a la empresa como prioridad y con la obligación de permanecer en ella. “Así, si se consigue que los empleados estén muy identificados e implicados en la organización en la que trabajan, mayores serán las probabilidades de que permanezcan en la misma” (Claire y Bohrt, 2004, p. 81). Es así como, el colaborador en su lealtad hacia su organización, con mecanismos en fin la necesidad de su bien específico personal, donde el respeto y cumplimiento son sus indicadores.

1.4. Formulación del Problema

1.4.1. Problema general

¿Cómo se relaciona la motivación con el compromiso laboral en los operarios de una empresa pesquera privada de Lima, 2022?

1.4.2 Problemas específicos

¿Cómo se relacionan los factores motivacionales con el compromiso laboral en los operarios de una empresa pesquera privada de Lima, 2022?

¿Cómo se relacionan los factores de higiene con el compromiso laboral en los operarios de una empresa pesquera privada de Lima, 2022?

1.5. Justificación e importancia del estudio.

Según Hernández et al. (2014), mencionan que, para tener una buena justificación, son sus criterios que se utilizan para viabilizar el estudio asociándolo a situaciones como las de conveniencia, relevancia social, implicancias prácticas, metodología y enfoques teóricos.

En cuanto a la presente investigación, se justifica por métodos que resultan convenientes, ya que la empresa saldrá ganando al conocer qué tipo de dedicación y motivación tienen sus empleados cuando tengan una idea clara de la cuestión, desatancándose el tener dos instrumentos validados y buena “aceptabilidad” en su fiabilidad listos para ser usados en nuevos estudios. Es así como tendrá justificación metodológica, ya que se apegará a las normas establecidas por la institución para el desarrollo de la investigación que se empleó, así como a las normas de carácter científico.

En cuanto a la base de sustentación teórica, es claro que la investigación incorpora el refuerzo autoral de nociones teóricas para la motivación y compromiso, en el ámbito laboral, lo que la hace útil a quienes desconocen o se sienten incómodos con las teorías consultadas.

En cuanto a su justificación por tener un carácter práctico, se da en la aplicación de herramientas de recolección de datos ya que se buscará lograr un resultado de acción a través de una recomendación en motivación y compromiso organizacional. Adicionalmente, se da en la aplicación de resultados ya que dará recomendaciones para apoyar la mejora de la situación encontrada.

Existe una razón social, ya que al hacerlo se mejora el entorno para la motivación de los trabajadores administrativos y operativos al reforzar el compromiso organizativo,

lo que crea más oportunidades y ventajas tanto para los trabajadores como para la sociedad (clientes).

1.6. Hipótesis

Hipótesis general

Hg: La motivación se relaciona con el compromiso laboral en los operarios de una empresa pesquera de Lima, 2022.

H₀: La motivación no se relaciona con el compromiso laboral en los operarios de una empresa pesquera privada de Lima, 2022.

Hipótesis 1

H₁: Los factores motivacionales se relacionan con el compromiso laboral en los operarios de una empresa pesquera privada de Lima, 2022.

H₀: Los factores motivacionales no se relacionan con el compromiso laboral en los operarios de una empresa pesquera privada de Lima, 2022.

Hipótesis 2

H₂: Los factores de higiene se relacionan con el compromiso laboral en los operarios de una empresa pesquera privada Lima, 2022.

H₀: Los factores de higiene no se relacionan con el compromiso en los operarios de una empresa pesquera privada de Lima, 2022.

1.7. Objetivos

1.7.1. Objetivo general

Determinar la relación entre la motivación y el compromiso laboral en los operarios de una empresa pesquera de Lima, 2022.

1.7.2. Objetivos específicos

Establecer la relación entre los factores motivacionales y el compromiso laboral en los operarios de una empresa pesquera de Lima, 2022.

Establecer la relación entre los factores de higiene de la motivación y el compromiso laboral en los operarios de una empresa pesquera de Lima, 2022.

II. MATERIAL Y MÉTODO

2.1. Tipo y diseño de investigación

El **tipo** de investigación fue **básica**, esto según Gabriel (2017) llamada también pura o fundamental, se caracteriza porque tiene como punto de partida un marco teórico y su finalidad es formular nuevas teorías o modificar las existentes para incrementar los conocimientos científicos o filosóficos sin contrastarlos con ningún aspecto práctico. Por su parte Hernández et al. (2014) manifiesta que este tipo de investigación se orienta a conseguir un nuevo conocimiento de modo sistemático con el único objetivo de incrementar el conocimiento de una realidad concreta para encontrar soluciones y mantener la objetividad para tomar decisiones adecuadas.

De esta manera la presente investigación contribuye a la obtención de conocimientos que abordan y explican sobre la motivación y el compromiso en el ámbito laboral, sin implicaciones inmediatas en las soluciones de los problemas observados sino solamente la observación de los hallazgos, tal como están los hechos sin alterarlos.

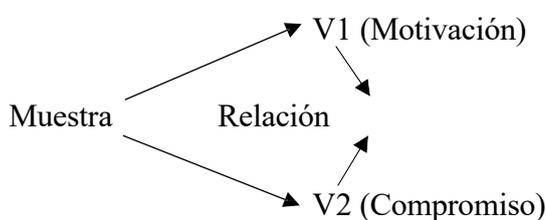
Diseño no experimental, fue el diseño, donde no se alteraron ni se intentaron afectar las variables de estudio, argumentando lo dicho por Hernández et al. (2014), donde: “La investigación no experimental es el estudio de variables sin manipulación intencional, observadas en su entorno natural para analizar ellos” (p. 152).

En cuanto al enfoque y corte, se clasificó como **cuantitativo** (enfoque) porque el conocimiento se genera utilizando técnicas matemáticas que evalúan las premisas (hipótesis) utilizando datos recogidos y usándose las estadísticas para ello, siendo aquella que tiene como resultados enfoques numéricos, cuyos hallazgos, son tal como están en su contexto sin la alteración y/o participación que puedan afectar a las variables de estudio. La investigación es transversal porque se realizó en un único tiempo esto según (Hernández, et al. 2014).

Hipotético-deductivo (método), ya que se buscó falsear o comprobar las premisas, en el cual la variable independiente (motivación) se asocia o no con la variable dependiente (compromiso laboral), mediante los hallazgos inferenciales en las estadísticas en sus pruebas; además de ser deductivo, donde se desglosaron las

particularidades de ambas variables para una conclusión general, siendo relevante para ser: “Aplicable a todas las ciencias de hechos, llámese fácticas (...), deducidas a partir de teorías generales, con la intención de incrementar el cuerpo de las teorías que les dan lugar, para generar más conocimientos científicos” (Gabriel, 2017, p. 107). Es así como el razonamiento descendiente y comprobatorio pasando de un examen general hacia lo específico, seguido a la conclusión final a través de los diferentes hallazgos en particular.

Correlacional (nivel o alcance) según el autor Carrasco (2015) menciona que: “Una investigación correlacional, corresponde a la forma de presentación de los resultados y su elaboración a través de los objetivos correspondientes, en la descripción de niveles para luego analizar la relación entre las variables que se estudian” (p. 75). Entonces, se buscó la asociación entre ambas variables mediante el siguiente esquema:



2.2. Población y Muestra

Población

Se consideró como la población a los trabajadores de una empresa pesquera del Callao, donde la cantidad de colaboradores fue de 56. En Hernández et al. (2014), “La población representa un conjunto de todos los casos que concuerdan con ciertas especificaciones” (p.174). De este modo, los colaboradores fueron focalizados del área productiva (operacional), área de recursos humanos y también del área administrativa.

Tabla 1

Distribución de la población.

Trabajadores y sus áreas	Femenino	Masculino	Total
Área productiva	39	17	56

Fuente: Lista de trabajadores de una pesquera, tomado desde la planilla.

Muestra

Censal fue la muestra, ya que se seleccionaron a los 56 colaboradores de la empresa pesquera, donde Hernández et al. (2014) expusieron que, la totalidad (población) es tomada en cuenta en la búsqueda de datos, entonces es de tipo censal, ya que todos los sujetos son escogidos.

Muestreo

Censal fue la selección (muestra), ya que: “Representa la cantidad de la muestra que es igual a la población, de tal forma que esta clasificación se utiliza cuando la población es relativamente pequeña, es decir, la relación exhaustiva de cada unidad de la población” (López y Fachelli, 2015, p. 10). Así que, los **criterios** para participar (inclusión) tuvo que ver con aquellos que laboran en la empresa (pesquera), bien sea de RRHH, administrativo, y operacional, siendo necesario tener más de tres meses (antigüedad), además de ser activo, siendo excluyentes los aspectos diferentes a los mencionados.

Unidad de análisis

Se consideraron a los trabajadores que laboran con una antigüedad de 3 meses a más en la pesquera evaluada, también que sean trabajadores que no tengan licencia por alguna situación física, se consideró también el género del trabajador.

2.3. Variable y Operacionalización

Tabla 2

Operacionalización.

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	MEDICIÓN
V1 Motivación (Var. Independiente)	“Es un conjunto de fuerzas energéticas que se originan tanto dentro como fuera del individuo y que moldean el comportamiento laboral, determinando su fuerza, dirección, intensidad y duración” (Herzberg, 1993, p. 45).	Se midió mediante el cuestionario (instrumento) que consta de 10 preguntas (ítems con alternativas cerradas) que dan respuesta a las dos dimensiones: D1_Factores motivacionales (poseer satisfacción dentro de una empresa, enfocándose en la complacencia de factores tanto intrínsecos como motivacionales extrínsecos) y D2_Factores de higiene (incluyen el entorno en el que vive una persona, las condiciones físicas y ambientales de su lugar de trabajo)	D1_ Factores motivacionales	Logro	1, 2	Ordinal (Bajo, Medio, Alto)
				Reconocimiento	3, 4	
				Trabajo en sí	5, 6	
			D2_ Factores de higiene	Políticas de la empresa	7, 8	
				Condiciones de trabajo	9	
				Salario	10	
V2 Compromiso laboral (Var. dependiente)	“El compromiso es la lealtad generada por parte de los trabajadores hacia la empresa, involucrando a la empresa como prioridad y con la obligación de permanecer en ella” (Claire y Bohrt, 2004, p. 31)	Se midió mediante el cuestionario (instrumento) que consta de 15 preguntas (ítems con alternativas cerradas) que dan respuesta a las tres dimensiones: D1_Involucramiento (Incorporar las políticas, ideas y objetivos de la institución a sus tareas laborales diarias), D2_Membresía (sentido de pertenencia del colaborador a la empresa y su deseo de permanecer afiliado a ella), y D3_Lealtad (dedicación del colaborador hacia la organización, su adhesión a sus políticas y su consideración hacia su personal)	D1_ Involucramiento	Creencias institucionales	1, 2	Ordinal (Bajo, Medio, Alto)
				Propósitos	3	
				Ideas corporativas	4	
				Objetivos institucionales	5, 6	
			D2_ Membresía	Deseo de pertenencia constante	7, 8	
				Necesidad de pertenencia	9, 10	
			D3_ Lealtad	Cumplimiento	11, 12	
Respeto organizacional	13, 14, 15					

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

Técnica

La técnica que se utilizó para la actual investigación sobre fue la encuesta, donde: “La forma de encuestar se llama técnica, en este caso el investigador desde el enfoque de encuestador busca de primera mano al encuestado para realizar las preguntas correspondientes” (Hernández et al., 2014, p. 112). Así que, se buscó perspectiva entorno a la motivación (V1) y el compromiso laboral (V2) en los colaboradores.

Instrumento

Se elaboraron dos cuestionarios, tanto para la variable independiente (motivación) y la variable dependiente (compromiso laboral), siendo: “El cuestionario es un tipo de instrumento de recolección de datos, que busca a través de preguntas basadas en las características de las variables en estudio, medirlas de acuerdo a la opinión o percepción de la población o muestra estudiada” (Hernández et al., 2014, p. 113). Estos presentan los siguientes aspectos:

- **Cuestionario V1_Motivación.** Conformado por 10 preguntas (ítems con alternativas cerradas con escala de Likert con cinco opciones), siendo elaborado mediante el modelo (teórico) de Herzberg (1993) que dan respuesta a la D1_Factores motivacionales (1-6) y D2_Factores de higiene (7-10) y en su sumatoria de ambas a la V2_Motivación, a través de tres niveles (bajo, medio, y alto).
- **Cuestionario V2_Compromiso laboral.** Contiene 15 preguntas (ítems con alternativas cerradas con escala de Likert con cinco opciones), siendo elaborado mediante el modelo (teórico) de Claire y Broth (2004), cuyo desglose se conformó por tres dimensiones: D1_Involucramiento (1-6); D2_Membresía (7-10); y D3_Lealtad (11-15). Al sumarse estas, conforman los niveles globales (bajo, medio, y alto) según corresponda para la V2_Compromiso.

Validez

En contraste con una evaluación de congruencia en su contenido para la aplicación basada en criterios especificados, la validez es vista como una metodología sistemática

que proporciona la comprensión de las perspectivas de los expertos, dicho esto por Hernández et al. (2014).

El dictamen para la validez, en su contenido, para el Cuestionario V1_Motivación, así como para el Cuestionario V2_Compromiso laboral fue de “admisible y listo para su prueba piloto”. Véase Anexo 5.

Confiabilidad

La fiabilidad es vista como un paso metodológico que evalúa un instrumento, típicamente un cuestionario con preguntas en una escala, como la escala Likert- a través de una prueba estadística para evaluar la consistencia de las respuestas en el uso de una prueba previa o piloto, que no altera la muestra de la investigación actual, a través de lo dicho por Hernández et al. (2014).

Para confiabilidad, en su cálculo, para la V1_Motivación, así como para la V2_Compromiso laboral, los coeficientes arrojados por el Alfa Cronbach fueron mayores de 0.800, siendo aceptable y fuerte fiabilidad. Véase Anexo 6.

2.5. Procedimiento de análisis de datos

En este sentido se analizaron los datos recogidos, donde los procedimientos se hicieron desde la observación de las variables de estudio, luego la elaboración del proyecto de investigación en donde se consideró validez y confiabilidad (instrumentos) para luego encuestar a los trabajadores de la institución, después de ello tabular las respuestas y considerarlas en un programa estadístico, después dar resultados, tanto descriptivos como también inferenciales, en donde después se realizó la discusión de resultados, conclusiones y recomendaciones.

En los hallazgos descriptivos y en los inferenciales, se usaron tanto el Excel, así como el SPSS, siendo la distribución de datos calculada por Kolmogórov-Smirnov, implicándose la prueba Rho de Spearman la sugerida para la comprobación de las premisas (planteadas por el investigador).

2.6. Criterios éticos

De acuerdo con los requisitos de la misma institución (USS), tal como se indica en su Código de Ética, que se estableció mediante la Resolución N° 015-2022/PD-USS, se aconseja que tales principios conduzcan al enfoque más adecuado, describiendo las normas y reglamentos para la investigación con individuos. La acción incorpora la autonomía, la no maleficencia, la beneficencia, y la justicia, siendo estos los cuatros referentes éticos fundamentales, tanto desde una perspectiva individual como colectiva.

Además, los aspectos éticos son la forma de cómo utilizar los criterios que un investigador tiene que poseer para ver la integridad de las personas que participan dentro de la investigación, siendo estos en los que se basó esta esta investigación, cuyos principios al “Consentimiento Informado” mediante el cual se garantizó la información obtenida de los actores intervinientes primarios donde expresaron voluntariamente su participación en la investigación, respetando su autonomía.

En lo referente a los criterios de rigor científico, Hernández et al. (2014), menciona que el rigor científico, es el rigor que tiene consideraciones de investigación con la validez y confiabilidad, donde se dio respuesta al requerimiento científico de utilización de instrumentos, así también se coordinó los resultados para fines de una búsqueda de solución.

Continúa argumentado los autores anteriores, donde el rigor en el enfoque cuantitativa, está asociado con la apertura del investigador a los datos, la adhesión meticulosa a una perspectiva filosófica específica y el rigor en la recopilación y el análisis de datos, en el cual debe haber: dependencia, credibilidad, conformabilidad, y transferibilidad.

De este modo, al considerar estos aspectos es comprender su contraparte complementaria como la flexibilidad. Con base en el argumento, se siguieron estos criterios para asegurar el rigor y la medida en que los resultados están respaldados por evidencia, y con un equilibrio entre rigor y flexibilidad, porque sin la adopción de criterios adecuados y sin un control teórico-metodológico permanente del propio proceso de interpretación, difícilmente escapan a las críticas atribuidas a este tipo de investigaciones.

2.7. Criterios de rigor científico

Hernández et al. (2014), menciona que el rigor científico, es el rigor que tiene consideraciones de investigación con la validez y confiabilidad, donde se dio respuesta al requerimiento científico de utilización de instrumentos, así también se coordinó los resultados para fines de una búsqueda de solución.

Continúa argumentado los autores anteriores, donde el rigor en el enfoque cuantitativa, está asociado con la apertura del investigador a los datos, la adhesión meticulosa a una perspectiva filosófica específica y el rigor en la recopilación y el análisis de datos, en el cual debe haber: dependencia, credibilidad, conformabilidad, y transferibilidad.

De este modo, al considerar estos aspectos es comprender su contraparte complementaria como la flexibilidad. Con base en el argumento, se siguieron estos criterios para asegurar el rigor y la medida en que los resultados están respaldados por evidencia, y con un equilibrio entre rigor y flexibilidad, porque sin la adopción de criterios adecuados y sin un control teórico-metodológico permanente del propio proceso de interpretación, difícilmente escapan a las críticas atribuidas a este tipo de investigaciones.

III. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

3.1. Presentación de Resultados

V1_Motivación

Tabla 3

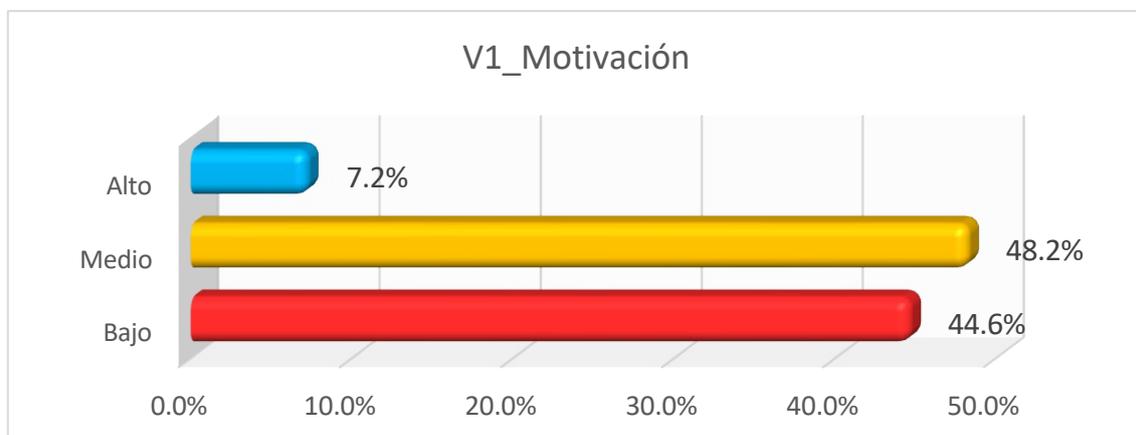
Nivel de la V1_Motivación.

Nivel	Frecuencia (Fi)	Porcentaje (%)
Bajo	25	44.6%
Medio	27	48.2%
Alto	4	7.2%
Total	56	100.0%

Nota. Datos del “Cuestionario V1_Motivación”.

Figura 1

Niveles en porcentajes de la V1_Motivación.

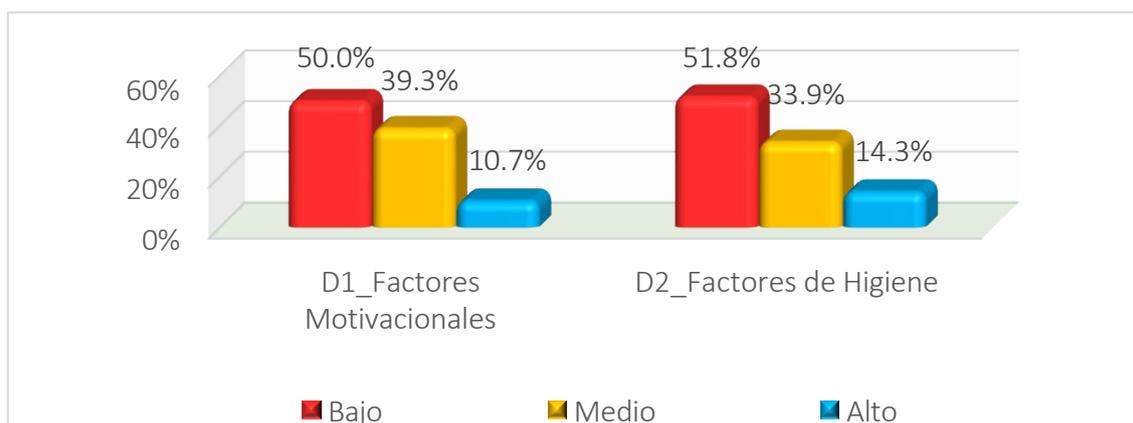


Nota. Datos del “Cuestionario V1_Motivación”.

El 48.2% de los colaboradores operarios percibieron que, su motivación es media, seguido con el 44.6% de ellos donde quedaron en el nivel bajo, mientras que, el 7.2% en el nivel alto. Observándose de esta manera que los trabajadores del área productiva no perciben una buena motivación en las condiciones del trabajo que les brinda la organización.

Tabla 4*Nivel de las dimensiones de la VI_Motivación*

Nivel	Dimensiones de la VI_Motivación			
	D1_Factores Motivacionales		D2_Factores de Higiene	
	Fi	%	Fi	%
Bajo	28	50.0%	29	51.8%
Medio	22	39.3%	19	33.9%
Alto	6	10.7%	8	14.3%
Total	56	100%	56	100%

Nota. Datos del “Cuestionario VI_Motivación”.**Figura 2***Niveles en porcentajes de las dimensiones de la VI_Motivación.*

Para la D1_Factores motivacionales o los factores internos, dan como resultado que el 50% de estos encuestados, representando estos la mitad, sienten que están motivados de manera baja, el 39.3% de los trabajadores presenta un factor motivacional medio, y un 10.7% siente factores motivacionales altos. Los resultados quieren decir que, El 50% de los trabajadores siente una motivación de factores internos no tan alta.

La dimensión factores de higiene o factores de entorno, puede observar que el 51.9% de los trabajadores posee un nivel bajo, el 33.9% en un nivel medio, y 14.3% en un nivel alto. Es decir, en su mayoría, cuando se suman el nivel bajo y medio, aseveran que hay falencias, cuyos aspectos no satisfacen los requisitos de las personas en estos renglones, además de no corresponderse a esas necesidades que deben ser cubiertas, evitando actitudes negativas.

V2_Compromiso laboral

Tabla 5

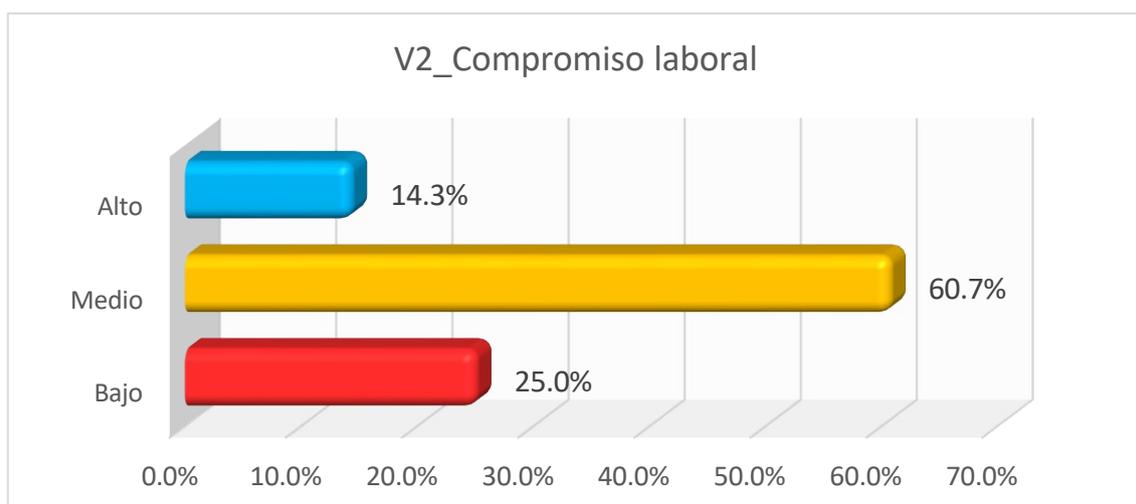
Nivel de la V2_Compromiso laboral.

Nivel	Frecuencia (Fi)	Porcentaje (%)
Bajo	14	25.0%
Medio	34	60.7%
Alto	8	14.3%
Total	56	100.0%

Nota. Datos del “Cuestionario V2_Compromiso laboral”. V1

Figura 3

Niveles en porcentajes de la V2_Compromiso laboral.



Nota. Datos del “Cuestionario V2_Compromiso laboral”.

El 48.6% de los colaboradores operarios percibieron que, su compromiso es regular o intermedio (60.7%), seguido con el 25.0% de ellos donde quedaron en el nivel bajo, mientras que, el 14.3% en el nivel alto. Observándose de esta manera que los trabajadores del área productiva no perciben del todo bien sobre sus faenas que realiza, y además de considerar sobre su actividad profesional no sentir un adecuado arraigo o sentido de pertenencia sobre la empresa.

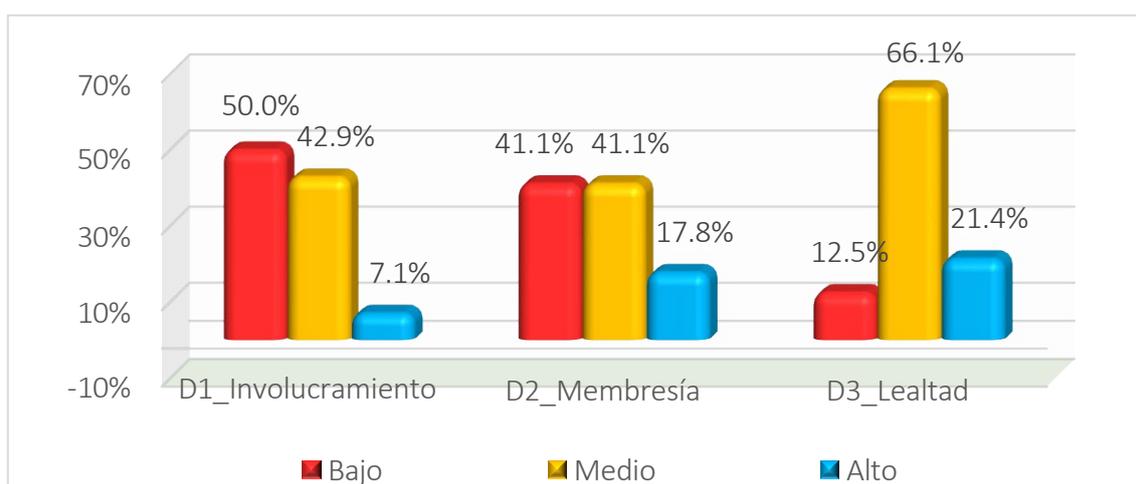
Tabla 6*Nivel de las dimensiones de la V2_Compromiso laboral*

Nivel	Dimensiones de la V2_Compromiso laboral					
	D1_Involucramiento		D2_Membresía		D3_Lealtad	
	Fi	%	Fi	%	Fi	%
Bajo	28	50.0%	23	41.1%	7	12.5%
Medio	24	42.9%	23	41.1%	37	66.1%
Alto	4	7.1%	10	17.8%	12	21.4%
Total	56	100%	56	100%	56	100%

Nota. Datos del “Cuestionario V2_Compromiso laboral”.

Figura 4

Niveles en porcentajes de las dimensiones de la V1_Motivación.



Para la D1_Involucramiento, dieron como resultado que el 50% de estos encuestados, representando estos la mitad, y aunado al nivel intermedio (42.9%), percibieron que las políticas, ideas y objetivos de la pesquera no son las adecuadas en sus tareas laborales diarias; mientras que, el 7.1% si consideraron que sus metas si contribuyen a la expansión idónea.

En la D2_Membresía, el 41.1% del nivel bajo y aunado al nivel intermedio (41.1%) constituyeron más de cuatros quintas partes de los colaboradores que proyectaron falencias en actitudes no convincentes para tener “sentido de pertenencia” hacia la empresa pesquera y/o poco deseo de persistir afiliado a ella; mientras que, 17.8% (alto) consideraron tener un compromiso organizativo.

Para la D3_Lealtad, el 66.1% (medio) que representan dos tercios de los colaboradores, que juntado con el 12.5% (bajo) percibieron que, su dedicación a la organización no es la más idónea; mientras que, 21.4% (alto) si consideraron haber adecuada adhesión a sus políticas.

3.1.2. Resultados inferenciales

Hipótesis general

Tabla 7

Rho de Spearman entre V1_Motivación y V2_Compromiso laboral.

		V1_Motivación
	Rho (Coeficiente)	0.726
V2_Compromiso laboral	Sig. (Error)	0.000
	Muestra	56

Nota. Datos de los instrumentos “Cuestionario V1_Motivación” y “Cuestionario V2_Compromiso laboral”

La significancia bilateral es la firma de poder contrastar o corroborar la hipótesis en las cuales se puede observar que la significancia de 0.000, según esta prueba estadística (Rho de Spearman) arroja que es menor a 0.05, lo que quiere decir que hay una correlación entre la V1_Motivación y la V2_Compromiso laboral, destacándose también que, dicha asociación donde el Rho (coeficiente) es de 0.726 es positivo, además de ser alto, lo que quiere decir que hay una correlación positiva, donde a mejores condiciones de motivación mayor puede ser el compromiso laboral de los colaboradores operativos.

Hipótesis 1

Tabla 8

Rho de Spearman entre D1_Factores motivacionales y V2_Compromiso laboral.

		D1_Factores motivacionales
	Rho (Coeficiente)	0.345
V2_Compromiso laboral	Sig. (Error)	0.006
	Muestra	56

Nota. Datos de los instrumentos “Cuestionario V1_Motivación” y “Cuestionario V2_Compromiso laboral”

La significancia bilateral es la firma de poder contrastar o corroborar la hipótesis en las cuales se puede observar que la significancia de 0.006, según esta prueba estadística (Rho de Spearman) arroja que es menor a 0.05, lo que quiere decir que hay una correlación entre la D1_Factores motivacionales y la V2_Compromiso laboral, destacándose también que, dicha asociación donde el Rho (coeficiente) es de 0.345 es positivo, además de ser bajo, lo que quiere decir que hay una correlación positiva y débil, donde a mejores condiciones de los factores motivacionales, mayor puede ser el compromiso laboral de los colaboradores operativos, y/o viceversa, menor en los escenarios de los primeros (factores motivacionales), menor es el compromiso (laboral).

Hipótesis 2

Tabla 9

Rho de Spearman entre D2_Factores de Higiene y V2_Compromiso laboral.

		D2_Factores de Higiene
	Rho (Coeficiente)	0.708
V2_Compromiso laboral	Sig. (Error)	0.000
	Muestra	56

Nota. Datos de los instrumentos “Cuestionario V1_Motivación” y “Cuestionario V2_Compromiso laboral”

La significancia bilateral es la firma de poder contrastar o corroborar la hipótesis en las cuales se puede observar que la significancia de 0.000, según esta prueba estadística (Rho de Spearman) arroja que es menor a 0.05, lo que quiere decir que hay una correlación entre la D2_Factores de Higiene y la V2_Compromiso laboral, destacándose también que, dicha asociación donde el Rho (coeficiente) es de 0.708 es positivo, además de ser alto, lo que quiere decir que hay una correlación positiva y fuerte, donde a mejores condiciones de los factores de higiene, mayor puede ser el compromiso laboral de los colaboradores operativos, y/o viceversa, menor en los escenarios de los primeros (factores de higiene), menor es el compromiso (laboral).

3.2. Discusión de resultados

Una razón importante por la que ha crecido la participación de los empleados en las empresas es el compromiso con el trabajo, al involucrar activamente a los empleados en la toma de decisiones, los líderes de la empresa reafirman el valor de estos. Así que, al necesitar empleados comprometidos es para hacer crecer los negocio, los cuales desarrollen con naturalidad su compromiso con los objetivos organizativos y departamentales de la empresa, que ayuden a establecerlos y se impliquen en su consecución. Aunado a lo anterior, la motivación(laboral) del empleado es comprender y animarse a tapar las lagunas en el proceso de trabajo, para que, así como los clientes son las mejores personas para brindar comentarios sobre su servicio o producto, sus empleados son los que pueden brindarle comentarios sobre su lugar de trabajo.

Para el objetivo (general), se midió la relación entre la V1_Motivación y la V2_Compromiso laboral, siendo tal asociación fuerte, positiva, además de significativa, en el cual en más de cuatros quintas partes están en los niveles bajo y medio de la motivación, correspondiéndose, en gran parte, con los mismos niveles (bajo y medio) del compromiso, respectivamente. Estos hallazgos concordaron con los expresados en Megawati et al. (2022), así como en Canning et al. (2020), donde a través el compromiso (empleados), la motivación laboral y el clima laboral tienen un impacto positivo y significativo en el desenvolvimiento de los mismos, e incluso mucho mayor que propio estilo de liderazgo; aunque el este último también representa un factor de influencia, en cierta medida, sobre comportamiento a través del propio compromiso del colaborador hacia la organización, esto según Nurjanah et al. (2020).

Asimismo, Mariño (2018) en Uruguay encontró iguales hallazgos con el presente estudio, donde el compromiso (laboral) es relacionado con la motivación propia del mismo, así como de agentes y condiciones de su entorno, tal como también lo evidenció Hudoyo (2020) en UK, en que estos términos están incididos por el liderazgo y clima (organizacional) de manera significativa. A nivel nacional, en sus hallazgos Abad (2022), Puma y Estrada (2020), así como en Talledo y Amaya (2019), también se encontró asociación fuerte y positiva entre el compromiso (laboral) y la motivación, donde al mejorar los niveles de motivación, también lo hará el compromiso de los empleados con la organización en la que trabajan.

En lo teórico, se concordó con lo expresado por D'Alessio, (2015) en la Teoría de Discrepancia de Locke, cuando se habla de las concepciones unidimensionales se han desplazado hacia modelos que caracterizan esta actitud de trabajo como un constructo compuesto por múltiples dimensiones o componentes, en que el compromiso y la motivación y en el trabajo a veces pueden considerarse erróneamente como equivalentes. De hecho, aunque tienen algunos puntos de convergencia, que unen a ambas es la satisfacción laboral, la cual está más relacionada con lo que separa los deseos del sujeto de lo que realmente logra, o como refiere Queirós (2015) el compromiso (laboral) es el resultado de una valoración subjetiva del trabajo las condiciones y respectivos resultados y, por otro lado, en base a lo expuesto por Herzberg en Pereira (2014), la motivación representa un conjunto de fuerzas energéticas intrínsecas al individuo que lo hacen involucrarse en actividades laborales con el fin de lograr determinados resultados.

Respecto a este aspecto, Cheung et al. (2015) señalaron que, a pesar de las numerosas propuestas identificadas en la literatura, es posible establecer un esquema de paralelismos entre ellas que permita su comparación y uso con fines empíricos y de gestión organizacional. Afirmando este hecho, esta la Teoría ERG de Alderfer, esto según Vieira (2006), a nivel de la práctica empresarial, el esquema de relaciones entre los actores del compromiso organizacional y las variables antecedentes y consecuentes, nos llevan a sugerir que los responsables de la gestión previo al diseño consciente de un sistema de recursos humanos; es decir, al haber falencias que conllevan a los bajos niveles en el compromiso y motivación (laboral), tal como se encontró en este estudio, la Teoría de la Maslow evidencia que, cuando no se satisfacen algunas necesidades, el individuo experimenta frustración y retroceso, lo que hace que dirija su atención hacia otras necesidades concretas; además esto es soportado en la teoría de Hackman y Oldham sobre las características de la función de las tareas que, verifica que cuando no está a la altura de la demanda de la función (reconociendo en la actividad significado, identidad y variedad), no se encuentra la recompensa intrínseca, que a su vez no motiva a trabajar.

Para el objetivo1, se midió la relación entre la D1_Factores motivacionales y la V2_Compromiso laboral, siendo tal asociación débil, positiva, pero de carácter significativa, en el cual en más de cuatros quintas partes están en los niveles bajo y medio para los factores motivacionales, correspondiéndose, en cierta medida, con los mismos niveles (bajo y medio) del compromiso, respectivamente. Es así como también, en los

hallazgos de Noriega y Pimentel (2019), donde percibieron una motivación de factores motivaciones baja, pero a diferencia con la actual, se asoció moderada con el compromiso (laboral), siendo más fuerte en los colaboradores con mayor antigüedad en el puesto dieron más peso a los aspectos intrínsecos (factores motivacionales). Asimismo, Mahaney y Yolazabal (2021), los factores motivaciones se asocia moderadamente baja y de carácter significativo y positivo con el compromiso (laboral), y con niveles bajos e intermedios en más del 80% para ambos.

Tanto a nivel teórico como en lo práctica, se ha considerado que el compromiso y los factores motivacionales del individuo con la empresa son unas variables relevantes, ya que permite identificar intenciones conductuales, comportamientos y resultados con impacto directo en la productividad y eficacia organizacional, esto en base a la Teoría de Herzberg, así como para Elton Mayo de las relaciones humanas, ya que la susceptibilidad de intervención, se ha vuelto importante delimitar los componentes que configuran la noción de estos aspectos en la empresa, esto mediante lo expresado por Chiavenato (2011). Es decir, suele verse como una extensión de un apego a sus faenas y hacia la empresa, indican la motivación como el proceso de brindar a los empleados la oportunidad de satisfacer sus necesidades, lo que conducirá a un comportamiento productivo dentro de la organización.

Para el objetivo 2, se midió la relación entre la D2_Factores de Higiene y la V2_Compromiso laboral, siendo tal asociación fuerte, positiva, e incluso de ser significativa, en el cual en más de cuatros quintas partes están en los niveles bajo y medio de la motivación, correspondiéndose, en gran parte, con los mismos niveles (bajo y medio) del compromiso, respectivamente. En este contexto, Noriega y Pimentel (2019) también encontró similares hallazgos, donde estos factores extrínsecos se asocian (significativamente) con la intención de permanencia empleado en base a su compromiso (laboral); asimismo, Guillen y Rúa (2018), evidenció que hay dificultades de los colaboradores, habiendo en su percepción mostraron que el compromiso es bajo y moderado, así como los aspectos en la motivación extrínseca y con falencias, ya que no se desenvuelven ni sienten que sus actitudes no los más adecuadas.

Una limitación fue que, se llevó a cabo en una única organización, lo que constituye uno de los defectos del estudio. Por ello, parece razonable que las muestras compuestas por individuos de varias organizaciones puedan atenuar el impacto de, por ejemplo, la

cultura organizativa. Otro inconveniente del estudio fue que el componente de compromiso que involucre los factores afectivos, de continuidad, así como normativo en el modelo teórico de Meyer e Herscovitch, en el cual se dejó fuera del análisis por la poca cantidad de colaboradores como muestra. Además, no se abordó la Teoría de la Autodeterminación, descrita por Edward Deci y Richard Ryan, donde explicaron que los factores motivaciones de manera intrínseca y extrínseca son dimensiones significativas, porque otorga una disposición motivacional que se basa directamente en la instrumentalidad de la recompensa.

En cuanto a potenciar el compromiso (laboral), se debe identificar el perfil de compromiso que se desea para sus empleados, así como los motivacionales; es decir, qué componentes ya qué niveles serán considerados como objetivos del departamento de recursos humanos, teniendo en cuenta que la literatura empírica confirma que el compromiso teoría de Hackman y Oldham, así como de Herzberg como la de Alderfer según sea su terminología de estos modelos, tienen implicaciones diferentes, pero importantes para el desempeño de las actividades laborales y otras variables laborales relevantes, como el ausentismo, la rotación voluntaria y las variables cognitivas del proceso de abandono del trabajador, la clara definición de estrategias se muestra determinante para obtener mayores niveles de compromiso organizacional.

3.3. Aporte práctico

Así, una vez definidos los niveles de compromiso y de motivacionales que se requieren, por parte de la pesquera, y partiendo del hecho anteriormente expuesto de que puede haber determinadas prácticas en el entorno (laboral y organizativo) que afecten de manera diferente tanto en términos de magnitud como en términos de satisfacción laboral.

Así que, en cuanto a la relación de cada uno de estos componentes del compromiso y motivacionales, los responsables de pesquera, deberán realizar un estudio detallado de los efectos que las diferentes estrategias que puedan tener sobre cada uno de ellos, de tal forma que se estrategia equilibrada, que permite corregir los efectos negativos y así alcanzar el nivel esperado para cada uno de los elementos del compromiso organizacional, como las condiciones laborales, la naturaleza del trabajo y la organización, las políticas y procedimientos de la organización, compensación, crecimiento personal, oportunidades de promoción, reconocimiento, seguridad y supervisión.

A través del estudio realizado en esta tesis, fue posible encontrar más teoría sobre el compromiso y los aspectos motivacionales, a saber, la participación de los trabajadores, el proceso en su entorno, falencias generales laborales en su percepción propia de los colaboradores y, por último, la oportunidad de desarrollo y crecimiento. Dicho esto, sería interesante analizar qué sucedería si la empresa adoptara estas técnicas con mayor regularidad en su día a día.

IV. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

4.1. Conclusiones

1. En objetivo general, se determinó la relación entre la V1_Motivación y la V2_Compromiso laboral, siendo tal asociación fuerte y positiva, además, de significativa, en el cual los niveles predominantes fueron bajo y medio de la motivación donde los trabajadores del área productiva no perciben una buena motivación en las condiciones del trabajo que les brinda la organización, y estos se corresponden, en gran parte, con los niveles bajo y medio del compromiso, en qué no perciben del todo bien sobre sus faenas que realiza, y además de considerar sobre su actividad profesional no sentir un adecuado arraigo. Así que, la premisa general (hipótesis) del investigador fue aprobada, donde: La motivación se relaciona con el compromiso laboral de los trabajadores operarios de una empresa pesquera de Lima Provincia, 2022.
2. En cuanto al objetivo 1 (específico), se estableció que la relación entre la D1_Factores motivacionales y la V2_Compromiso laboral, siendo tal asociación débil y positiva, además, de significativa, en el cual los niveles predominantes bajo y medio de los factores motivacionales se corresponden, en cierta medida, con los niveles bajo y medio del compromiso; asimismo, los niveles altos en ambas variables se corresponden al haber una correlación afirmativa. Así que, la premisa 1 (hipótesis) del investigador fue aprobada, donde: Los factores motivacionales se relacionan con el compromiso laboral de los trabajadores operarios de una empresa pesquera privada de Lima Provincia, 2022.
3. En lo referido al objetivo 2 (específico), se estableció la relación entre la D2_Factores de higiene y la V2_Compromiso laboral, siendo tal asociación fuerte y positiva, además, de significativa, en el cual los niveles predominantes bajo y medio de los factores de higiene se corresponden, en gran parte, con los niveles bajo y medio del compromiso; además, sus niveles altos de ambas se corresponden en gran medida por haber una correlación afirmativa. Así que, la premisa 2 (hipótesis) del investigador fue aprobada, donde: Los factores de higiene se relacionan con el compromiso laboral en los operarios de una empresa pesquera privada Lima, 2022.

4.2. Recomendaciones

1. Al gerente de la empresa pesquera, se sugiere, mejorar las condiciones de evaluación de la motivación, a través de identificar, que solo busca el trabajador en función de su motivación, por ejemplo, subirle el sueldo o reconocer de manera personal, y de esta manera mejorar las condiciones del compromiso organizacional.
2. Al jefe de Recursos humanos se sugiere, mejorar las condiciones laborales de la organización para que de esa manera la motivación del trabajador sea más adecuada, sintiéndose que labora en una empresa donde se le considera, se le escucha como, por ejemplo, cambiando la situación del trato al personal y desarrollando un entorno de trabajo agradable.
3. Al representante de Recursos humanos, se sugiere implementar un taller vivencial en el que se conozcan los objetivos institucionales con el compromiso individual del empleado, enfatizando la importancia de identificarse con ellos.
4. Al supervisor de la empresa pesquera, se sugiere buscar mejores condiciones de trabajo para mantener motivados a los empleados en comparación con otras empresas pesqueras. Estas situaciones se pueden demostrar en los factores de higiene o motivación del trabajador como el reconocimiento y una cultura de apoyo a la empresa y al empleado, y esto aumentará su adhesión a querer seguir trabajando para la empresa.

REFERENCIAS

- Abad, C. (2022). *Desempeño laboral y motivación de los trabajadores en la empresa constructora y servicios generales la regional E.I.R.L, Piura*. (Tesis) Universidad Señor del Sipán, Pimentel, Perú. https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/9717/Abad%20Julca%20Carlos%20Andres_.pdf?sequence=6&isAllowed=y
- Adiguzel, Z., Ozcinar, M. F., & Karadal, H. (2020). Does servant leadership moderate the link between strategic human resource management on rule breaking and job satisfaction? *European Research on Management and Business Economics*, 26(2), 103–110. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.iedeen.2020.04.002>
- Amorós, F., y López, V. (2019). *Motivación laboral y el compromiso organizacional, en los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional de Cajamarca 2019*. (Tesis) Universidad Privada Antonio Guillermo Urrelo, Cajamarca, Perú. <http://repositorio.upagu.edu.pe/handle/UPAGU/1002>
- Bohórquez, E., Pérez, M., Caiche, W., & Benavides, A. (2020). La motivación y el desempeño laboral: el capital humano como factor clave en una organización. *Revista Universidad y Sociedad*, 12(3), 385-390. Epub 02 de junio de 2020. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202020000300385&lng=es&tlng=es.
- Cahyono, Y., Novitasari, D., Sihotang, M., Aman, M., Fahlevi, M., Nadeak, M., ... & Purwanto, A. (2020). The Effect of Transformational Leadership Dimensions on Job Satisfaction and Organizational Commitment: Case Studies in Private University Lecturers. *Solid State Technology*, 63(1), 158-184.
- Canning, E., Murphy, M., Emerson, K., Chatman, J., Dweck, C., & Kray, L. (2020). Cultures of Genius at Work: Organizational Mindsets Predict Cultural Norms, Trust, and Commitment. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 46(4), 626-642. <https://doi:10.1177/0146167219872473>.

- Carrasco, A. (2015) *Metodología de la investigación científica: pautas metodológicas para diseñar y elaborar el proyecto de investigación* (1era Ed.). Editorial San Marcos E.I.R.L. Lima.
- Cheung, E., Gardner, W., & Anderson, J. (2015). Emotionships: Examining People's Emotion-Regulation Relationships and Their Consequences for Well-Being. *Social Psychological and Personality Science*, 6(4).
<https://doi:10.1177/1948550614564223>
- Chiavenato, I. (2006). *Introducción a la teoría general de la administración*. (7ª Ed.) McGraw-Hill/Ínter American A Editores, S.A. de C.V.
<https://esmirnasite.files.wordpress.com/2017/07/i-admon-chiavenato.pdf>
- Chiavenato, I. (2011). *Administración de recursos humanos. El capital humano de las organizaciones*. (9ª Ed.). McGraw-Hill/Ínter American A Editores, S.A. de C.V.
https://www.sijufor.org/uploads/1/2/0/5/120589378/administracion_de_recursos_humanos_-_chiavenato.pdf
- Claire, M., y Borth, M. (2004). El compromiso organizacional y sus tres dimensiones. *Human Resource Management Review*, 1(8), 34–41.
http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2077-21612004000100008
- Córdova, K. (2018). *Motivación laboral y compromiso organizacional en los trabajadores del CETICOS Paita*. (Tesis) Universidad Nacional de Piura, Piura, Perú. <https://repositorio.unp.edu.pe/handle/UNP/1426>
- Coronado, G., Valdivia, M., Aguilera, A., y Alvarado, A. (2020). Compromiso Organizacional: Antecedentes y Consecuencias. *Conciencia Tecnológica*, (60).
<https://www.redalyc.org/journal/944/94465715006/html/>
- D'Alessio, F. (2015). *El proceso estratégico: un enfoque de gerencia* (2da Ed.). Editorial Pearson, México D.F., México.
- Gabriel, J. (2017). Cómo se genera una investigación científica que luego sea motivo de publicación. *Journal of the Selva Andina Research Society*, 8(2), 145-146. Selva

Andina Research Society La Paz, Bolivia.
<https://www.redalyc.org/pdf/3613/361353711008.pdf>

Guevara, X. (2018). *Clima organizacional Nivel de satisfacción en la Unidad Educativa Particular La Dolorosa*. (Tesis) Universidad Andina Simón Bolívar, Quito, Ecuador. <https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/6169/1/T2597-MIE-Guevara-Clima.pdf>

Guillen, J. y Rua, G. (2018). *Estudio comparativo en puertos pesqueros y el desarrollo del compromiso organizacional en pesqueras caso Pucusana (Lima) – Malabrigo (Trujillo), 2015*. [Tesis de Pregrado, Universidad Autónoma del Perú] Universidad Autónoma del Perú.
<https://repositorio.autonoma.edu.pe/handle/20.500.13067/546?show=full>

Hernández R., Fernández S., y Baptista R. (2014). *Metodología de la Investigación*. (6a ed). México, D.F. Mc Graw Hill

Hernández, B., Ruiz, A., Ramírez, V, Sandoval, S., y Méndez, L. (2018). Motivos y factores que intervienen en el compromiso organizacional. *RIDE. Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo*, 8(16), 820-846.
<https://doi.org/10.23913/ride.v8i16.370>

Herzberg, F. (1993). *Motivation to work*. Edit: Library of USA.

Hudoyo, A. (2020). The importance of strengthening employee performance through leadership and engagement, with work motivation as an intermediary. *Corpus ID: 221225303*. <https://www.semanticscholar.org/paper/THE-IMPORTANCE-OF-STRENGTHENING-EMPLOYEE-THROUGH-AS-Hudoyo/e684680f281b89b060683110ab930e6633ef00b3#citing-papers>

Linhares, S. (2015). *El marketing interno y su influencia en la motivación de los empleados*. (Tesis) Universidad de Aveiro, Porto, Portugal.
<https://ria.ua.pt/handle/10773/15745>

López P., y Fachelli, S. (2015). *Metodología de la investigación social cuantitativa*.
https://ddd.uab.cat/pub/caplli/2016/163564/metinvsocua_a2016_cap1-2.pdf

- Mahaney, G., y Yolazabal, G. (2021). *Calidad de vida laboral y su relación con el compromiso laboral en la empresa Sur Motors S.A. Arequipa – 2021*. (Tesis) Universidad Nacional de San Agustín De Arequipa, Arequipa, Perú. http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12773/13840/RIolmegf_m_aaggr.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Mariño, D. (2018). Relación entre la Motivación laboral y Compromiso Organizacional en trabajadores privados de Montevideo-Uruguay. *Personnel Review*, 46(8), 1770–1795. <https://doi.org/10.1108/PR-10-2015-0262>
- Maslow, A. (1991). *Motivación y personalidad* (3era Ed.). Ediciones Diaz de Santos, Madrid, España.
- Megawati, M., Hamdat, A., & Aida, N. (2022). Examining linkage Leadership Style, Employee Commitment, Work Motivation, Work Climate on Satisfaction and Performance. *Golden Ratio of Human Resource Management*, 2(1). <https://doi.org/10.52970/grhrm.v2i1.86>
- Nurjanah, S., Pebianti, V., & Handaru, A. W. (2020). The influence of transformational leadership, job satisfaction, and organizational commitments on Organizational Citizenship Behavior (OCB) in the inspectorate general of the Ministry of Education and Culture. *Cogent Business & Management*, 7(1), 1793521. <https://doi.org/10.1080/23311975.2020.1793521>
- Pereira, R. (2014). *A productividad como factor de motivación*. (Tesis de maestría) Universidad de Oporto, Portugal. <https://repositorio-aberto.up.pt/handle/10216/71729>
- Pimentel, J., y Noriega, J. (2019). *Factores intrínsecos y extrínsecos de la motivación que influyen en la intención de permanencia de los empleados en grandes empresas en el sector de producción de ingredientes marinos que pertenecen a la Sociedad Nacional de Pesquería en Lima Metropolitana y Callao en el período 2019*. (Tesis) Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas (UPC), Lima, Perú. <https://renati.sunedu.gob.pe/handle/sunedu/3015905>

- Prieto, F., Postigo, A., Cuesta, M., y Muñiz, J. (2021). *Compromiso laboral: nueva escala para su medición. Revista Latinoamericana de Psicología*, 53, 133-142. Epub August 02, 2021. <https://doi.org/10.14349/rlp.2021.v53.15>
- Puma, M., y Estrada, E. (2020). La motivación laboral y el compromiso organizacional. *Ciencia y Desarrollo*, 23(3), 45-53. Julio-Setiembre 2020. <http://revistas.uap.edu.pe/ojs/index.php/CYD/article/view/2141#:~:text=El%20presente%20trabajo%20de%20investigaci%C3%B3n,Justicia%20de%20Madre%20de%20Dios>.
- Queirós, S. (2015). *Satisfacción laboral y desempeño profesional: Un estudio de caso para el diagnóstico y la intervención*. (Tesis de doctorado) Instituto Politécnico do Porto, Porto, Portugal. <https://hdl.handle.net/10216/81071>
- Robbins, S. (2010). *Administration*. México Editorial Prentice.
- Silva, E. (2014). *El efecto del control conductual en la motivación intrínseca de los trabajadores*. (Tesis) Universidad de Porto, Portugal. <https://repositorio-aberto.up.pt/handle/10216/77398>
- Stoner, J. & Freeman, R. (1999). *Administração*. (5ª Ed.) LTC, Rio de Janeiro.
- Suárez, M., Álvarez, M., y Vásquez, M. (2020). La Cultura Organizacional a través de las teorías organizacionales: nacimiento, crecimiento y madurez. *Revista San Gregorio*, (40), 145-156. <https://doi.org/10.36097/rsan.v1i40.1387>
- Sun, L., & Bunchapattanasakda, C. (2019). Employee Engagement: A Literature Review. *International Journal of Human Resource Studies*, 9(1), 63-80. <https://EconPapers.repec.org/RePEc:mth:ijhr88:v:9:y:2019:i:1:p:63-80>
- Talledo, M., y Amaya, P. (2020). Motivación y compromiso laboral en conductores de transporte terrestre de personas, Trujillo-Perú, 2019. *Revista CYT*, 16(3), 77- 86. <https://revistas.unitru.edu.pe/index.php/PGM/article/view/3015>
- Varona, E. (2015). *Updates in Organizational Psychology*. (1era Ed). USA Marts Editions

Vidal, J. (2022). Compromiso organizacional de grupos etarios y su influencia en el desempeño laboral. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 6(3), 3600-3631. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i3.2487

Vieira, M. (2006). *Motivación profesional y expectativas de liderazgo en los docentes*. (Tesis) Universidad de Aveiro, Porto, Portugal. <http://hdl.handle.net/10773/3342>

ANEXOS

Anexo 1: Resolución de aprobación del proyecto de investigación



Pimentel, 30 de junio del 2022

VISTO:

El oficio N° 0095-2022/FH-DTS-USS de fecha 30 de junio del 2022, presentado por la Escuela Profesional de Trabajo Social, en el cual se establece la procedencia para la aprobación de los proyectos de tesis del CURSO-TALLER ELABORACIÓN DE TRABAJOS DE INVESTIGACIÓN ACTUALIZACIÓN DE TESIS DE PREGRADO Y POSGRADO DE UNIVERSIDADES NO LICENCIADAS, de la escuela profesional de Trabajo Social; Y;

CONSIDERANDO:

Que, la Constitución Política del Perú en su Artículo 18° establece que: *"La educación universitaria tiene como fines la formación profesional, la difusión cultural, la creación intelectual y artística y la investigación científica y tecnológica (...). Cada universidad es autónoma en su régimen normativo, de gobierno, académico, administrativo y económico. Las universidades se rigen por sus propios estatutos en el marco de la Constitución y de las leyes."*

Que, acorde con lo establecido en el Artículo 8° de la Ley Universitaria, Ley N° 30220, *"La autonomía inherente a las Universidades se ejerce de conformidad con lo establecido en la Constitución, la presente ley demás normativa aplicable. Esta autonomía se manifiesta en los siguientes regímenes: normativo, de gobierno, académico, administrativo y económico"*. La Universidad Señor de Sipán desarrolla sus actividades dentro de su autonomía prevista en la Constitución Política del Estado y la Ley Universitaria N° 30220.

Que, acorde con lo establecido en la Ley Universitaria N°30220; indica:

- Artículo N° 6°: Fines de la Universidad, Inciso 6.5) "Realizar y promover la investigación científica, tecnológica y humanística la creación intelectual y artística".

Según lo establecido en el Artículo 45° de la Ley Universitaria, Ley N° 30220, *"Obtención de Grados y Títulos; Para la obtención de grados y títulos se realiza de acuerdo a las exigencias académicas que cada universidad establezca en sus respectivas normas internas."*

Que, el Reglamento de Investigación de la USS Versión 8, aprobado con Resolución de Directorio N°015-2022/PD-USS, señala:

- Artículo 72°: Aprobación del tema de investigación: El Comité de Investigación de la escuela profesional eleva los temas del proyecto de investigación y del trabajo de investigación que esté acorde a las líneas de investigación institucional a Facultad para la emisión de la resolución.
- Artículo 73°: Aprobación del proyecto de investigación: El (los) estudiante (s) expone ante el Comité de Investigación de la escuela profesional el proyecto de investigación para su aprobación y emisión de la resolución de facultad.

Que, Reglamento de Grados y Títulos Versión 07 aprobado con resolución de directorio N° 086-2020/PD-USS, señala:

- Artículo 21°: "Los temas de trabajo de investigación, trabajo académico y tesis son aprobados por el Comité de Investigación y derivados a la facultad o Escuela de Posgrado, según corresponda, para la emisión de la resolución respectiva. El período de vigencia de los mismos será de dos años, a partir de su aprobación (...).
- Artículo 24°: *"La tesis, es un estudio que debe denotar rigurosidad metodológica, originalidad, relevancia social, utilidad teórica y/o práctica en el ámbito de la escuela académico profesional (...)"*.
- Artículo 25°: *"El tema debe responder a alguna de las líneas de investigación institucionales de la USS S.A.C."*

Que, visto el oficio N° 0095-2022/FH-DTS-USS de fecha 30 de junio del 2022, en el cual se establece la procedencia para la aprobación de los proyectos de tesis del CURSO-TALLER ELABORACIÓN DE TRABAJOS DE INVESTIGACIÓN ACTUALIZACIÓN DE TESIS DE PREGRADO Y POSGRADO DE UNIVERSIDADES NO LICENCIADAS de la escuela profesional de Trabajo Social, quienes cumplen con los requisitos, por lo que se debe proceder a su inscripción respectiva, con fines de sustentación.

Estando a lo expuesto y en uso de las atribuciones conferidas y de conformidad con las normas y reglamentos vigentes.

Distribución: Rectorado, Vicerrectorado Académico, Vicerrectorado de Investigación, Decanos de Facultad, Jefes de Oficina, Jefes de Área. Archivo.

ADMISIÓN E INFORMES

074 481632 - 072 481632

UNIVERSIDAD SEÑOR DE SIPÁN

CHICLAYO

Km. 0, Carretera Pimentel

Chiclayo, Perú

SE RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO: APROBAR los PROYECTOS DE TESIS del CURSO-TALLER ELABORACIÓN DE TRABAJOS DE INVESTIGACIÓN ACTUALIZACIÓN DE TESIS DE PREGRADO Y POSGRADO DE UNIVERSIDADES NO LICENCIADAS de la escuela profesional de Trabajo Social, que a continuación se detalla:

N°	APELLIDOS Y NOMBRES	PROYECTOS DE INVESTIGACIÓN
1	- MENDEZ VASQUEZ PAOLA JACKELINE - HUACCHA TERRONES NATALIE	"LA INTERVENCIÓN DEL TRABAJADOR SOCIAL EN EL CUMPLIMIENTO DE LA META 4 EN LA MUNICIPALIDAD DEL DISTRITO DE CHANCAY - LIMA, 2022"
2	- ZAPATA HUAMAN SHEYLA MARILLYN - SANTOS SALAZAR KARLA PATRICIA	"LA MOTIVACIÓN Y EL COMPROMISO LABORAL EN LOS OPERARIOS DE UNA EMPRESA PESQUERA PRIVADA DE LIMA ,2022"
3	- CHUCTAYA SOVERO GABY ESTEFANY - VELASQUEZ GARCIA JUDITH JULIANA	"SATISFACCIÓN LABORAL Y ROTACIÓN DE PERSONAL EN LOS VIGILANTES DE SEGURIDAD PRIVADA DE LA EMPRESA PLANINVEST S.A DE LIMA, 2022"
4	- POVIS LEAÑO NAYFI KARIN - BERNARDO TRUJILLO GIOVANNA CELESTINA	"DEPENDENCIA EMOCIONAL Y VIOLENCIA DE PAREJA EN MUJERES DEL CENTRO POBLADO DE CARHUACOTO, YAULI - JUNÍN, 2022"
5	- PEÑA AREVALO JHON OMAR - GONZALES VELARDE JHASMANY ALBERTO	"FACTORES SOCIO-FAMILIARES Y SU RELACIÓN CON LA IDENTIDAD CULTURAL EN EL CENTRO POBLADO COMUNIDAD QUECHUA EL WAIKU - LAMAS, 2022"
6	HUANUQUEÑO CONDOR OLGA FIORELLA	"AUSENTISMO LABORAL EN LOS OPERARIOS DE UNA EMPRESA PRIVADA DEL DISTRITO DE CHACLACAYO - LIMA,2022"
7	OCAMPO CARHUAZ DELIA MIRTA	"CONDICIONES DE TRABAJO Y CALIDAD DE VIDA DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO DEL HOSPITAL HEMILIO VALDIZAN, 2022"
8	MURRUGARRA ABANTO MARIA HAYDEE	"VULNERABILIDAD Y RESILIENCIA EN MUJERES QUE INTEGRAN LAS OLLAS COMUNES YANAPAKUY, CONO NORTE- LIMA 2022"
9	CUYA HUAPAYA IVONNE MARLENI	"APOYO FAMILIAR Y CALIDAD DE VIDA DE LOS USUARIOS DEL PROGRAMA DEL ADULTO MAYOR, PUESTO DE SALUD PACHACAMAC-LIMA, 2022"
10	INGA TACZA MARLON JUNNIOR	"VIOLENCIA CONTRA LA MUJER Y EMPODERAMIENTO EN LAS BENEFICIARIAS DEL PROGRAMA JUNTOS DEL DISTRITO DE ORCOTUNA- CONCEPCIÓN, 2022"

ARTÍCULO SEGUNDO: DISPONER que las áreas competentes tomen conocimiento de la presente resolución con la finalidad de dar las facilidades para la ejecución de la presente Investigación.

REGÍSTRESE, COMUNÍQUESE Y ARCHÍVESE



Dra. Dioses Lescano Nelly
Decana de la Facultad de Derecho y Humanidades



Mg. Delgado Vega Paula Elena
Secretaria Académica Facultad de Derecho y Humanidades

Anexo 2: Carta de aceptación de la empresa

EMPRESA PESQUERA DON ALFONSO S.A.C.

Lima, 25 de mayo del 2022

Tito Capcha Carrillo

Gerente de Recursos Humanos de la empresa: Pesquera Don Alfonso S.A.C.

Asunto: Aceptación para la recolección de datos

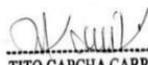
Es grato dirigirme a ustedes para expresarle mi cordial saludo, así mismo expresarle a los estudiantes de la Universidad de Señor de Sipán:

- Santos Salazar Karla Patricia con DNI 42618418.
- Zapata Huaman Sheyla Marilyn con DNI 46448063

En este sentido, se aceptan para el respectivo recojo de datos mediante el instrumento del cuestionario. Por lo tanto, la solicitud es permitida para aplicar dos cuestionarios para la recolección de información en la empresa que lleva por nombre "EMPRESA PESQUERA DON ALFONSO S.A.C.".

Es de resaltar que, los estudiantes están realizando su tesis: "LA MOTIVACIÓN Y EL COMPROMISO LABORAL EN LOS OPERARIOS DE UNA EMPRESA PESQUERA PRIVADA DE LIMA, 2022", estando permitido para las estudiantes antes mencionadas su acceso a nuestras instalaciones para que se apliquen dos cuestionarios a los trabajadores.

Sin otro particular, agradecido de su amable consideración a la presente y oportuna respuesta, me despido no si antes expresarle las muestras de mi especial consideración y estima.


TITO CAPCHA CARRILLO
ABOGADO
C.A.L. 64092

Atentamente

Gerente de Recursos Humanos de la empresa: Pesquera Don Alfonso S.A.C.

Anexo 3: Matriz de consistencia

Título: LA MOTIVACIÓN Y EL COMPROMISO LABORAL EN LOS OPERARIOS DE UNA EMPRESA PESQUERA PRIVADA DE LIMA ,2022								
Problemas	Objetivos	Hipótesis	VARIABLES E INDICADORES					
Problema	Objetivo	Hipótesis	Variable 1: Motivación					
			Dimensiones	Indicadores	Escala			
<p>General ¿Cómo se relaciona la motivación con el compromiso laboral de los trabajadores operarios de una empresa Pesquera privada de Lima Provincia, 2022?</p> <p>Específico P1 ¿Cómo se relacionan los factores motivacionales con el compromiso laboral de los trabajadores operarios de una empresa Pesquera privada de Lima Provincia, 2022?</p>	<p>General Determinar la relación entre la motivación y el compromiso laboral de los trabajadores operarios de una empresa Pesquera de Lima Provincia, 2022.</p> <p>Específico O1. Establecer la relación entre los factores motivacionales y el compromiso laboral de los trabajadores operarios de una empresa Pesquera de Lima Provincia, 2022.</p>	<p>General HG: La motivación se relaciona con el compromiso laboral de los trabajadores operarios de una empresa Pesquera de Lima Provincia, 2022.</p> <p>Específico H1: Los factores motivacionales se relacionan con el compromiso laboral de los trabajadores operarios de una empresa Pesquera privada de Lima Provincia, 2022.</p>	Variable 1: Motivación					
			Factores motivacionales	Logro	Ordinal			
				Reconocimiento				
				Trabajo en sí				
			Factores de higiene	Políticas de la empresa				
				Condiciones de trabajo				
				Salario				
			Variable 2: Compromiso laboral					
			Dimensiones			Indicadores		Escala
			Involucramiento	Creencias institucionales	Ordinal			
Propósitos								
Ideas corporativas								
Membresía	Objetivos institucionales							
	Deseo de pertenencia constante							

P2. ¿Cómo se relacionan los factores de higiene con el compromiso laboral de los trabajadores operarios de una empresa Pesquera privada de Lima Provincia, 2022?	O2. Establecer la relación entre de los factores de higiene de la motivación y el compromiso laboral de los trabajadores operarios de una empresa Pesquera de Lima Provincia, 2022.	H2: Los factores de higiene se relacionan con el compromiso laboral de los trabajadores operarios de una empresa Pesquera privada Lima Provincia, 2022.	Lealtad	<p>Necesidad de pertenencia</p> <p>Cumplimiento</p> <p>Respeto organizacional</p>	
Tipo y diseño de investigación	Población y muestra	Técnicas e instrumentos	Estadística por utilizar		
<p>TIPO:</p> <p>Correlacional</p> <p>NIVEL DE INVESTIGACION:</p> <p>Básica</p> <p>DISEÑO:</p> <p>No experimental</p>	<p>POBLACIÓN:</p> <p>Conformada 56 trabajadores</p> <p>TIPO DE MUESTREO:</p> <p>Probabilístico</p> <p>TAMAÑO DE MUESTRA:</p> <p>56 trabajadores</p>	<p>Variable 1:</p> <p>Motivación</p> <p>Variable 2:</p> <p>Compromiso laboral</p> <p>Técnicas:</p> <p>Encuesta</p> <p>Instrumentos:</p> <p>Cuestionario</p>	<p>DESCRIPTIVA:</p> <p>Análisis descriptivo.</p> <p>Análisis de frecuencias y porcentuales</p> <p>INFERENCIAL:</p> <p>Confiabilidad Alpha de Cronbach</p> <p>Prueba de normalidad de Kolmogórov-Smirnov</p> <p>Coefficiente de Rho de Spearman</p>		

Anexo 4: Instrumento de recolección de datos



El presente cuestionario tiene por finalidad recoger información para el desarrollo de la tesis titulada la motivación y el compromiso laboral en los operarios de una empresa pesquera privada de Lima, 2022 por lo que se solicita su apoyo en responder estos cuestionarios sobre las variables de estudio. La información proporcionada es solo con fines de la presente investigación, es de carácter anónimo y no será divulgada, los datos son absolutamente confidenciales.

Indicaciones:

Recuerde que no existen respuestas correctas ni incorrectas

Debe responder todas las preguntas

Si tiene duda sobre alguna respuesta, responda tal cual es su percepción en este momento, marcando con un aspa sobre la opción que perciba adecuada.

Instrumento de recolección de datos 1.

Cuestionario de Motivación.

Querido colaborador a continuación se le presenta preguntas relacionadas para la medición de motivación. Cada una tiene contiene cinco opiniones para responder, estas ayudaran a medir el nivel en el que se encuentra esta variable. Lea cuidadosamente cada pregunta y marque con un aspa (x) solo una alternativa.

	Items	Nunca (1)	Casi Nunca (2)	A veces (3)	Casi siempre (4)	Siempre (5)
1	Considera usted que las funciones y tareas de su cargo son motivadoras y le permiten lograr las metas.					

2	Considera usted que el logro de metas personales dentro del trabajo, hace que este constantemente más motivado.					
3	Lo que hago y desempeño como funciones me permite lograr resultados que me motivan y son reconocidos por mi jefe.					
4	Me motiva la idea de ser reconocido dentro de la empresa.					
5	Mi trabajo me permite predisponerme a mejorar constantemente.					
6	Mi puesto de trabajo cuenta con tareas y actividades variadas y/o desafiantes que permiten estar motivado.					
7	En la empresa cumplen con los convenios y leyes laborales, lo que hace que se genere una buena motivación en mi persona.					
8	Tengo conformidad con mi horario laboral.					
9	Me siento motivado con las condiciones laborales que brinda la empresa.					
10	Siento que mi salario esta de acorde con el trabajo que realizo.					

Instrumento de recolección de datos 2

Cuestionario de compromiso laboral

Querido colaborador a continuación se le presenta preguntas relacionadas para la medición de compromiso laboral. Cada una tiene contiene cinco opiniones para responder, estas ayudaran a medir el nivel en el que se encuentra esta variable. Lea cuidadosamente cada pregunta y marque con un aspa (x) solo una alternativa.

ITEMS	OPCIONES				
	Nunca (1)	Casi Nunca (2)	A veces (3)	Casi siempre (4)	Siempre (5)
1. Experimento un fuerte compromiso organizacional gracias a las creencias organizacionales que permiten involucrarme de una mejor manera.					
2. Interiorizo las creencias de la empresa donde laboro, haciéndolas vivenciales en las diferentes actividades realizadas dentro de la misma.					
3. Me comprometo y hago mío los propósitos de la organización en la cual laboro.					
4. Me siento tan comprometido con mi organización, que apporto ideas favorables para el éxito de la misma.					
5. Me siento tan comprometido con la organización en la cual laboro, que pongo esfuerzos conjuntos para alcanzar los objetivos organizacionales.					
6. En el caso de no alcanzar los objetivos organizacionales, me frustró, ya que siento que soy parte de la misma organización como uno solo.					
7. Experimento un fuerte compromiso de permanencia hacia la organización en la cual estoy laborando.					

ITEMS	OPCIONES				
	Nunca (1)	Casi Nunca (2)	A veces (3)	Casi siempre (4)	Siempre (5)
8. Deseo que la organización donde estoy laborando me considere constantemente a la hora de renovar personal.					
9. Tengo la necesidad de pertenecer a la fila de los trabajadores de la empresa para la cual laboro.					
10. Gran parte de mi vida se afectaría si decidiera salir de mi organización en estos momentos, ya que necesito permanecer en esta organización.					
11. Esta organización merece mi lealtad.					
12. Rechazo abandonar mi organización en estos momentos, porque tengo un compromiso de cumplimiento hacia las tareas designadas.					
13. Guardo un compromiso de respeto a la organización en la cual estoy laborando.					
14. A pesar de que, para crecer laboralmente, sea necesario abandonar la empresa, no lo haría debido a que guardo un gran respeto a esta.					
15. Realizo correctamente cada actividad laboral ya que poseo el compromiso de respeto hacia la organización en la cual laboro.					

Ficha técnica de instrumento de recolección de datos 1.

FICHA TÉCNICA – Cuestionario de la motivación

I. DATOS INFORMATIVOS

- a. **Técnica:** Encuesta
- b. **Tipo de instrumento:** Cuestionario
- c. **Lugar:** Chimbote
- d. **Forma de aplicación:** Individual
- e. **Autor:** Propia
- f. **Medición:** Nivel de la motivación
- g. **Administración:** Trabajadores.
- h. **Tiempo de aplicación:** 10 minutos

II. OBJETIVO DEL INSTRUMENTO:

Identificar el nivel de la motivación

III. VALIDACIÓN Y CONFIABILIDAD:

El instrumento fue sometido a validez de contenido para comprobar si los ítems están bien definidos en relación con la variable planteada, y si las instrucciones son claras y precisas, a fin de evitar confusión al desarrollar la prueba. Esta **validación** consistió en la selección de tres expertos, en investigación y en la temática de investigación quienes revisaron la matriz de operacionalización de las variables, y cada uno de los ítems del instrumento para verificar si realmente miden los indicadores y dimensiones de la variable.

Para establecer la **confiabilidad** del instrumento, Cuestionario de Motivación, se aplicó una prueba piloto con 15 participantes; posterior a ello, los resultados fueron sometidos a los procedimientos del método Alfa de Cronbach, cuyo cálculo fue $\alpha = 0.864$ este resultado permite afirmar que el instrumento presenta una confiabilidad muy fuerte.

IV. DIRIGIDO A:

Trabajadores.

V. MATERIALES NECESARIOS:

Fotocopias del instrumento, lápiz, borrador.

VI. DESCRIPCIÓN DEL INSTRUMENTO:

El instrumento referido presenta 10 ítems con opciones de respuesta en escala de Likert que poseen una valoración de 1 a 5 puntos cada uno según el formato de pregunta. La evaluación de los resultados se realiza por dimensiones calculando el promedio de los ítems que corresponden.

DISTRIBUCIÓN DE ÍTEMS POR DIMENSIONES

Dimensiones	Ítems
Factores motivacionales	1, 2, 3, 4, 5, 6
Factores de higiene	7, 8, 9, 10

PUNTAJE POR DIMENSIÓN Y VARIABLE

Motivación				
Variable	Total de ítems	Puntaje	Escala	Valoración
Motivación	10	50	39 a 50	Alto
			25 a 38	Medio
			10 a 24	Bajo
Dimensiones de la motivación				
Dimensión	Total de ítems	Puntaje	Escala	Valoración
Intrínseca	6	30	22 - 30	Alto
			14 - 21	Medio
			6 - 13	Bajo
Extrínseca	4	20	16 - 20	Alto
			11 - 15	Medio
			4 - 10	Bajo
Indicador	Total de ítems	Puntaje	Escala	Valoración
Logro // Políticas de la empresa	2	10	8 - 10	Alto
			4 - 7	Medio
			2 - 4	Bajo

Ficha técnica de instrumento de recolección de datos 2.

FICHA TÉCNICA – Cuestionario de compromiso organizacional

I. DATOS INFORMATIVOS

- a. **Técnica:** Encuesta
- b. **Tipo de instrumento:** Cuestionario
- c. **Lugar:** Chimbote
- d. **Forma de aplicación:** Individual
- e. **Autor:** Propia
- f. **Medición:** Nivel de compromiso organizacional
- g. **Administración:** Trabajadores.
- h. **Tiempo de aplicación:** 10 minutos

II. OBJETIVO DEL INSTRUMENTO:

Identificar el nivel de compromiso organizacional

III. VALIDACIÓN Y CONFIABILIDAD:

El instrumento fue sometido a validez de contenido para comprobar si los ítems están bien definidos en relación con la variable planteada, y si las instrucciones son claras y precisas, a fin de evitar confusión al desarrollar la prueba. Esta **validación** consistió en la selección de tres expertos, en investigación y en la temática de investigación quienes revisaron la matriz de operacionalización de las variables, y cada uno de los ítems del instrumento para verificar si realmente miden los indicadores y dimensiones de la variable.

Para establecer la **confiabilidad** del instrumento, Cuestionario de Compromiso Organizacional, se aplicó una prueba piloto con 15 participantes; posterior a ello, los resultados fueron sometidos a los procedimientos del método Alfa de Cronbach, cuyo cálculo fue $\alpha=0.872$ este resultado permite afirmar que el instrumento presenta una confiabilidad muy fuerte.

IV. DIRIGIDO A:

Trabajadores.

V. MATERIALES NECESARIOS:

Fotocopias del instrumento, lápiz, borrador.

VI. DESCRIPCIÓN DEL INSTRUMENTO:

El instrumento referido presenta 15 ítems con opciones de respuesta en escala de Likert que poseen una valoración de 1 a 5 puntos cada uno según el formato de pregunta. La evaluación de los resultados se realiza por dimensiones calculando el promedio de los ítems que corresponden.

DISTRIBUCIÓN DE ÍTEMS POR DIMENSIONES

Dimensiones	Ítems
Involucramiento	1, 2, 3, 4, 5, 6
Membresía	7, 8, 9, 10
Lealtad	11, 12, 13, 14, 15

PUNTAJE POR DIMENSIÓN Y VARIABLE

Compromiso organizacional				
Variable	Total de ítems	Puntaje	Escala	Valoración
Compromiso organizacional	15	75	55 a 75	Alto
			35 a 54	Medio
			15 a 34	Bajo
Dimensiones del compromiso organizacional				
Dimensión	Total de ítems	Puntaje	Escala	Valoración
Involucramiento	6	30	22 - 30	Alto
			14 - 21	Medio
			6 - 13	Bajo
Membresía	4	20	16 - 20	Alto
			11 - 15	Medio
			4 - 10	Bajo
Lealtad	5	25	19 - 25	Alta
			12 - 18	Media
			5 - 11	Baja
Indicadores	Total de ítems	Puntaje	Escala	Valoración
O.I.//Sentido de Pertenecía//Cumplimiento	2	10	8 - 10	Alto
			4 - 7	Medio
			2 - 4	Bajo

Anexo 5: Validación de instrumentos

INSTRUMENTO DE VALIDACION NO EXPERIMENTAL POR JUICIO DE EXPERTOS

NOMBRE DEL JUEZ		Luis Alberto Calderón Yarlequé
	PROFESIÓN	Administrador
	ESPECIALIDAD	RRHH, ADMINISTRACION
	GRADO ACADÉMICO	MG
	EXPERIENCIA PROFESIONAL (AÑOS)	5
	CARGO	Docente
Título de la Investigación: LA MOTIVACIÓN Y EL COMPROMISO LABORAL EN LOS OPERARIOS DE UNA EMPRESA PESQUERA PRIVADA DE LIMA, 2022		
DATOS DEL TESISISTA		
3.1 3.2	NOMBRES Y APELLIDOS	KARLA PATRICIA SANTOS SALAZAR, SHEYLA MARILLYN ZAPATA HUAMÁN
	ESCUELA PROFESIONAL O PROGRAMA DE POSTGRADO	TRABAJO SOCIAL -FACULTAD DE DERECHO –PROGRAMA DE ACTUALIZACION DE TESIS 2022
INSTRUMENTO EVALUADO		Entrevista () Cuestionario (X) Lista de Cotejo () Diario de campo ()
OBJETIVOS DEL INSTRUMENTO		<u>GENERAL</u> El presente cuestionario tiene por finalidad recoger información para el desarrollo de la tesis titulada: “LA MOTIVACIÓN Y EL COMPROMISO LABORAL DE LOS TRABAJADORES OPERARIOS DE UNA EMPRESA PESQUERA PRIVADA DE LIMA PROVINCIA, 2022”.

A continuación, se le presentan los indicadores en forma de preguntas o propuestas para que Ud. los evalúe marcando con un aspa (x) en “A” si está de ACUERDO o en “D” si está en DESACUERDO, SI ESTÁ EN DESACUERDO POR FAVOR ESPECIFIQUE SUS SUGERENCIAS			
N	DETALLE DE LOS ITEMS DEL INSTRUMENTO		
01	Considera usted que las funciones y tareas de su cargo son motivadoras y le permiten lograr las metas.	A(X)	D ()
		SUGERENCIAS:	
02	Considera usted que el logro de metas personales dentro del trabajo, hace que este constantemente más motivado.	A()	D ()
		SUGERENCIAS:	
03	Lo que hago y desempeño como funciones me permite lograr resultados que me motivan y son reconocidos por mi jefe.	A(X)	D ()
		SUGERENCIAS:	
04	Me motiva la idea de ser reconocido dentro de la empresa.	A(X)	D ()
		SUGERENCIAS:	
05	Mi trabajo me permite predisponerme a mejorar constantemente.	A(X)	D ()
		SUGERENCIAS:	
07	Mi puesto de trabajo cuenta con tareas y actividades variadas y/o desafiantes que permiten estar motivado.	A(X)	D ()
		SUGERENCIAS:	
08	En la empresa cumplen con los convenios y leyes laborales, lo que hace que se genere una buena motivación en mi persona.	A(X)	D ()
		SUGERENCIAS:	

09	Tengo conformidad con mi horario laboral.	A(<input checked="" type="checkbox"/>) D () SUGERENCIAS:
10	Me siento motivado con las condiciones laborales que brinda la empresa.	A(<input checked="" type="checkbox"/>) D () SUGERENCIAS:
PROMEDIO OBTENIDO:		A(<input checked="" type="checkbox"/>) D ():
COMENTARIOS GENERALES: Apto para estudio		
OBSERVACIONES		



Evaluador: Mg Luis Alberto Calderón Yarlequé
DNI: 40097132

INSTRUMENTO DE VALIDACION NO EXPERIMENTAL POR JUICIO DE EXPERTOS

NOMBRE DEL JUEZ	Jesus Romero Pacora
PROFESIÓN	Administrador
ESPECIALIDAD	RRHH, ADMINISTRACION. METODOLOGÍA

	GRADO ACADÉMICO	MG
	EXPERIENCIA PROFESIONAL (AÑOS)	5
	CARGO	Docente
Título de la Investigación: LA MOTIVACIÓN Y EL COMPROMISO LABORAL EN LOS OPERARIOS DE UNA EMPRESA PESQUERA PRIVADA DE LIMA, 2022		
DATOS DEL TESISISTA		
3.1	NOMBRES Y APELLIDOS	KARLA PATRICIA SANTOS SALAZAR, SHEYLA MARILLYN ZAPATA HUAMÁN
3.2	ESCUELA PROFESIONAL O PROGRAMA DE POSTGRADO	TRABAJO SOCIAL -FACULTAD DE DERECHO –PROGRAMA DE ACTUALIZACION DE TESIS 2022
INSTRUMENTO EVALUADO		Entrevista () Cuestionario (X) Lista de Cotejo () Diario de campo ()
OBJETIVOS DEL INSTRUMENTO		<u>GENERAL</u> El presente cuestionario tiene por finalidad recoger información para el desarrollo de la tesis titulada: “LA MOTIVACIÓN Y EL COMPROMISO LABORAL DE LOS TRABAJADORES OPERARIOS DE UNA EMPRESA PESQUERA PRIVADA DE LIMA PROVINCIA, 2022”.
A continuación se le presentan los indicadores en forma de preguntas o propuestas para que Ud. los evalúe marcando con un aspa (x) en “A” si está de ACUERDO o en “D” si está en DESACUERDO, SI ESTÁ EN DESACUERDO POR FAVOR ESPECIFIQUE SUS SUGERENCIAS		
N	DETALLE DE LOS ITEMS DEL INSTRUMENTO	

01	Considera usted que las funciones y tareas de su cargo son motivadoras y le permiten lograr las metas.	A(<input checked="" type="checkbox"/>) D () SUGERENCIAS:
02	Considera usted que el logro de metas personales dentro del trabajo, hace que este constantemente más motivado.	A() D () SUGERENCIAS:
03	Lo que hago y desempeño como funciones me permite lograr resultados que me motivan y son reconocidos por mi jefe.	A(<input checked="" type="checkbox"/>) D () SUGERENCIAS:
04	Me motiva la idea de ser reconocido dentro de la empresa.	A(<input checked="" type="checkbox"/>) D () SUGERENCIAS:
05	Mi trabajo me permite predisponerme a mejorar constantemente.	
07	Mi puesto de trabajo cuenta con tareas y actividades variadas y/o desafiantes que permiten estar motivado.	A(<input checked="" type="checkbox"/>) D () SUGERENCIAS:
08	En la empresa cumplen con los convenios y leyes laborales, lo que hace que se genere una buena motivación en mi persona.	A(<input checked="" type="checkbox"/>) D () SUGERENCIAS:
09	Tengo conformidad con mi horario laboral.	A(<input checked="" type="checkbox"/>) D () SUGERENCIAS:
10	Me siento motivado con las condiciones laborales que brinda la empresa.	A(<input checked="" type="checkbox"/>) D () SUGERENCIAS:
PROMEDIO OBTENIDO:		A(<input checked="" type="checkbox"/>) D ():
COMENTARIOS GENERALES: Apto para estudio		

OBSERVACIONES



Evaluador: Dr. JESÚS ROMERO PACORA
DNI: 06253522

INSTRUMENTO DE VALIDACION NO EXPERIMENTAL POR JUICIO DE EXPERTOS

NOMBRE DEL JUEZ	Sonia Aguilar
PROFESIÓN	Administrador en gestión del talento humano
ESPECIALIDAD	RRHH, ADMINISTRACION. METODOLOGÍA
GRADO ACADÉMICO	MG

	EXPERIENCIA PROFESIONAL (AÑOS)	5
	CARGO	Docente
Título de la Investigación: LA MOTIVACIÓN Y EL COMPROMISO LABORAL EN LOS OPERARIOS DE UNA EMPRESA PESQUERA PRIVADA DE LIMA, 2022		
DATOS DEL TESISISTA		
3.1	NOMBRES Y APELLIDOS	KARLA PATRICIA SANTOS SALAZAR, SHEYLA MARILLYN ZAPATA HUAMÁN
3.2	ESCUELA PROFESIONAL O PROGRAMA DE POSTGRADO	TRABAJO SOCIAL -FACULTAD DE DERECHO –PROGRAMA DE ACTUALIZACION DE TESIS 2022
INSTRUMENTO EVALUADO		Entrevista () Cuestionario (X) Lista de Cotejo () Diario de campo ()
OBJETIVOS DEL INSTRUMENTO		<u>GENERAL</u> El presente cuestionario tiene por finalidad recoger información para el desarrollo de la tesis titulada: “LA MOTIVACIÓN Y EL COMPROMISO LABORAL DE LOS TRABAJADORES OPERARIOS DE UNA EMPRESA PESQUERA PRIVADA DE LIMA PROVINCIA, 2022”.
A continuación se le presentan los indicadores en forma de preguntas o propuestas para que Ud. los evalúe marcando con un aspa (x) en “A” si está de ACUERDO o en “D” si está en DESACUERDO, SI ESTÁ EN DESACUERDO POR FAVOR ESPECIFIQUE SUS SUGERENCIAS		
N	DETALLE DE LOS ITEMS DEL INSTRUMENTO	

01	Considera usted que las funciones y tareas de su cargo son motivadoras y le permiten lograr las metas.	A(<input checked="" type="checkbox"/>) D(<input type="checkbox"/>) SUGERENCIAS:
02	Considera usted que el logro de metas personales dentro del trabajo, hace que este constantemente más motivado.	A(<input type="checkbox"/>) D(<input type="checkbox"/>) SUGERENCIAS:
03	Lo que hago y desempeño como funciones me permite lograr resultados que me motivan y son reconocidos por mi jefe.	A(<input checked="" type="checkbox"/>) D(<input type="checkbox"/>) SUGERENCIAS:
04	Me motiva la idea de ser reconocido dentro de la empresa.	A(<input checked="" type="checkbox"/>) D(<input type="checkbox"/>) SUGERENCIAS:
05	Mi trabajo me permite predisponerme a mejorar constantemente.	
07	Mi puesto de trabajo cuenta con tareas y actividades variadas y/o desafiantes que permiten estar motivado.	A(<input checked="" type="checkbox"/>) D(<input type="checkbox"/>) SUGERENCIAS:
08	En la empresa cumplen con los convenios y leyes laborales, lo que hace que se genere una buena motivación en mi persona.	A(<input checked="" type="checkbox"/>) D(<input type="checkbox"/>) SUGERENCIAS:
09	Tengo conformidad con mi horario laboral.	A(<input checked="" type="checkbox"/>) D(<input type="checkbox"/>) SUGERENCIAS:
10	Me siento motivado con las condiciones laborales que brinda la empresa.	A(<input checked="" type="checkbox"/>) D(<input type="checkbox"/>) SUGERENCIAS:

PROMEDIO OBTENIDO:	A(X)	D ()::
COMENTARIOS GENERALES: Apto para estudio		
OBSERVACIONES		

 Evaluador: Dra. Mirelly Sonia Aguilar Sanchez

DNI: 32969014

INSTRUMENTO DE



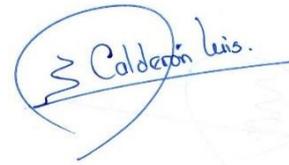
VALIDACION NO EXPERIMENTAL POR JUICIO DE EXPERTOS

NOMBRE DEL JUEZ	Luis Alberto Calderón Yarlequé
PROFESIÓN	Administrador
ESPECIALIDAD	RRHH, ADMINISTRACION
GRADO ACADÉMICO	MG

	EXPERIENCIA PROFESIONAL (AÑOS)	5
	CARGO	Docente
Título de la Investigación: LA MOTIVACIÓN Y EL COMPROMISO LABORAL EN LOS OPERARIOS DE UNA EMPRESA PESQUERA PRIVADA DE LIMA, 2022		
DATOS DEL TESISISTA		
3.1	NOMBRES Y APELLIDOS	KARLA PATRICIA SANTOS SALAZAR, SHEYLA MARILLYN ZAPATA HUAMÁN
3.2	ESCUELA PROFESIONAL O PROGRAMA DE POSTGRADO	TRABAJO SOCIAL -FACULTAD DE DERECHO –PROGRAMA DE ACTUALIZACION DE TESIS 2022
INSTRUMENTO EVALUADO		Entrevista () Cuestionario (X) Lista de Cotejo () Diario de campo ()
OBJETIVOS DEL INSTRUMENTO		<u>GENERAL</u> El presente cuestionario tiene por finalidad recoger información para el desarrollo de la tesis titulada: “LA MOTIVACIÓN Y EL COMPROMISO LABORAL DE LOS TRABAJADORES OPERARIOS DE UNA EMPRESA PESQUERA PRIVADA DE LIMA PROVINCIA, 2022”.
A continuación se le presentan los indicadores en forma de preguntas o propuestas para que Ud. los evalúe marcando con un aspa (x) en “A” si está de ACUERDO o en “D” si está en DESACUERDO, SI ESTÁ EN DESACUERDO POR FAVOR ESPECIFIQUE SUS SUGERENCIAS		
N	DETALLE DE LOS ITEMS DEL INSTRUMENTO	
01	Experimento un fuerte compromiso organizacional gracias a las creencias organizacionales que permiten involucrarme de una mejor manera.	A(X) D () SUGERENCIAS:
02	Interiorizo las creencias de la empresa donde laboro, haciéndolas vivenciales en las diferentes actividades realizadas dentro de la misma.	A(x) D () SUGERENCIAS:

03	Me comprometo y hago mío los propósitos de la organización en la cual laboro.	A(X)	D ()
		SUGERENCIAS:	
04	Me siento tan comprometido con mi organización, que apporto ideas favorables para el éxito de la misma.	A(X)	D ()
		SUGERENCIAS:	
05	Me siento tan comprometido con la organización en la cual laboro, que pongo esfuerzos conjuntos para alcanzar los objetivos organizacionales.	A(X)	D ()
		SUGERENCIAS:	
07	En el caso de no alcanzar los objetivos organizacionales, me frustró, ya que siento que soy parte de la misma organización como uno solo.	A(X)	D ()
		SUGERENCIAS:	
08	Experimento un fuerte compromiso de permanencia hacia la organización en la cual estoy laborando.	A(X)	D ()
		SUGERENCIAS:	
09	Deseo que la organización donde estoy laborando me considere constantemente a la hora de renovar personal.	A(X)	D ()
		SUGERENCIAS:	
10	Tengo la necesidad de pertenecer a la fila de los trabajadores de la empresa para la cual laboro.	A(X)	D ()
		SUGERENCIAS:	
11	Gran parte de mi vida se afectaría si decidiera salir de mi organización en estos momentos, ya que necesito permanecer en esta organización.	A(X)	D ()
		SUGERENCIAS:	
12	Esta organización merece mi lealtad.	A(X)	D ()
		SUGERENCIAS:	
13	Rechazo abandonar mi organización en estos momentos, porque tengo un compromiso de cumplimiento hacia las tareas designadas.	A(X)	D ()
		SUGERENCIAS:	
14	Guardo un compromiso de respeto a la organización en la cual estoy laborando.	A(X)	D ()
		SUGERENCIAS:	
15	A pesar de que para crecer laboralmente, sea necesario abandonar la empresa, no lo haría debido a que guardo un gran respeto a esta.	A(X)	D ()
		SUGERENCIAS:	
PROMEDIO OBTENIDO:		A(X)	D ():
COMENTARIOS GENERALES: Apto para estudio			

OBSERVACIONES



Evaluador: Mg Luis Alberto Calderón Yarlequé
DNI: 40097132

INSTRUMENTO DE VALIDACION NO EXPERIMENTAL POR JUICIO DE EXPERTOS

NOMBRE DEL JUEZ	Jesus Romero Pacora
PROFESIÓN	Administrador
ESPECIALIDAD	RRHH, ADMINISTRACION. METODOLOGÍA
GRADO ACADÉMICO	MG
EXPERIENCIA PROFESIONAL (AÑOS)	5

	CARGO	Docente
Título de la Investigación: LA MOTIVACIÓN Y EL COMPROMISO LABORAL EN LOS OPERARIOS DE UNA EMPRESA PESQUERA PRIVADA DE LIMA, 2022		
DATOS DEL TESISISTA		
3.1	NOMBRES Y APELLIDOS	KARLA PATRICIA SANTOS SALAZAR, SHEYLA MARILLYN ZAPATA HUAMÁN
3.2	ESCUELA PROFESIONAL O PROGRAMA DE POSTGRADO	TRABAJO SOCIAL -FACULTAD DE DERECHO –PROGRAMA DE ACTUALIZACION DE TESIS 2022
INSTRUMENTO EVALUADO		Entrevista () Cuestionario (X) Lista de Cotejo () Diario de campo ()
OBJETIVOS DEL INSTRUMENTO		<u>GENERAL</u> El presente cuestionario tiene por finalidad recoger información para el desarrollo de la tesis titulada: “LA MOTIVACIÓN Y EL COMPROMISO LABORAL DE LOS TRABAJADORES OPERARIOS DE UNA EMPRESA PESQUERA PRIVADA DE LIMA PROVINCIA, 2022”.
A continuación se le presentan los indicadores en forma de preguntas o propuestas para que Ud. los evalúe marcando con un aspa (x) en “A” si está de ACUERDO o en “D” si está en DESACUERDO, SI ESTÁ EN DESACUERDO POR FAVOR ESPECIFIQUE SUS SUGERENCIAS		
N	DETALLE DE LOS ITEMS DEL INSTRUMENTO	
01	Experimento un fuerte compromiso organizacional gracias a las creencias organizacionales que permiten involucrarme de una mejor manera.	A(X) D () SUGERENCIAS:
02	Interiorizo las creencias de la empresa donde laboro, haciéndolas vivenciales en las diferentes actividades realizadas dentro de la misma.	A(x) D () SUGERENCIAS:

03	Me comprometo y hago mío los propósitos de la organización en la cual laboro.	A(X)	D ()
04	Me siento tan comprometido con mi organización, que apporto ideas favorables para el éxito de la misma.	A(X)	D ()
05	Me siento tan comprometido con la organización en la cual laboro, que pongo esfuerzos conjuntos para alcanzar los objetivos organizacionales.	A(X)	D ()
07	En el caso de no alcanzar los objetivos organizacionales, me frustró, ya que siento que soy parte de la misma organización como uno solo.	A(X)	D ()
08	Experimento un fuerte compromiso de permanencia hacia la organización en la cual estoy laborando.	A(X)	D ()
09	Deseo que la organización donde estoy laborando me considere constantemente a la hora de renovar personal.	A(X)	D ()
10	Tengo la necesidad de pertenecer a la fila de los trabajadores de la empresa para la cual laboro.	A(X)	D ()
11	Gran parte de mi vida se afectaría si decidiera salir de mi organización en estos momentos, ya que necesito permanecer en esta organización.	A(X)	D ()
12	Esta organización merece mi lealtad.	A(X)	D ()
13	Rechazo abandonar mi organización en estos momentos, porque tengo un compromiso de cumplimiento hacia las tareas designadas.	A(X)	D ()
14	Guardo un compromiso de respeto a la organización en la cual estoy laborando.	A(X)	D ()

15	A pesar de que para crecer laboralmente, sea necesario abandonar la empresa, no lo haría debido a que guardo un gran respeto a esta.	A(<input checked="" type="checkbox"/>) D () SUGERENCIAS:
PROMEDIO OBTENIDO:		A(<input checked="" type="checkbox"/>) D ():
COMENTARIOS GENERALES: Apto para estudio		
OBSERVACIONES		



Evaluador: Dr. JESÚS ROMERO PACORA
DNI: 06253522

INSTRUMENTO DE VALIDACION NO EXPERIMENTAL POR JUICIO DE EXPERTOS

NOMBRE DEL JUEZ	Sonia Aguilar
PROFESIÓN	Administrador en gestión del talento humano
ESPECIALIDAD	RRHH, ADMINISTRACION. METODOLOGÍA
GRADO ACADÉMICO	MG
EXPERIENCIA PROFESIONAL (AÑOS)	5
CARGO	Docente
Título de la Investigación: LA MOTIVACIÓN Y EL COMPROMISO LABORAL EN LOS OPERARIOS DE UNA EMPRESA PESQUERA PRIVADA DE LIMA, 2022	

DATOS DEL TESISISTA		
3.1	NOMBRES Y APELLIDOS	KARLA PATRICIA SANTOS SALAZAR, SHEYLA MARILLYN ZAPATA HUAMÁN
3.2	ESCUELA PROFESIONAL O PROGRAMA DE POSTGRADO	TRABAJO SOCIAL -FACULTAD DE DERECHO –PROGRAMA DE ACTUALIZACION DE TESIS 2022
INSTRUMENTO EVALUADO		Entrevista () Cuestionario (X) Lista de Cotejo () Diario de campo ()
OBJETIVOS DEL INSTRUMENTO		<u>GENERAL</u> El presente cuestionario tiene por finalidad recoger información para el desarrollo de la tesis titulada: “LA MOTIVACIÓN Y EL COMPROMISO LABORAL DE LOS TRABAJADORES OPERARIOS DE UNA EMPRESA PESQUERA PRIVADA DE LIMA PROVINCIA, 2022”.
A continuación se le presentan los indicadores en forma de preguntas o propuestas para que Ud. los evalúe marcando con un aspa (x) en “A” si está de ACUERDO o en “D” si está en DESACUERDO, SI ESTÁ EN DESACUERDO POR FAVOR ESPECIFIQUE SUS SUGERENCIAS		
N	DETALLE DE LOS ITEMS DEL INSTRUMENTO	
01	Experimento un fuerte compromiso organizacional gracias a las creencias organizacionales que permiten involucrarme de una mejor manera.	A(X) D () SUGERENCIAS:
02	Interiorizo las creencias de la empresa donde laboro, haciéndolas vivenciales en las diferentes actividades realizadas dentro de la misma.	A(x) D () SUGERENCIAS:
03	Me comprometo y hago mío los propósitos de la organización en la cual laboro.	A(X) D () SUGERENCIAS:

04	Me siento tan comprometido con mi organización, que apporto ideas favorables para el éxito de la misma.	A(X)	D ()
05	Me siento tan comprometido con la organización en la cual laboro, que pongo esfuerzos conjuntos para alcanzar los objetivos organizacionales.	A(X)	D ()
07	En el caso de no alcanzar los objetivos organizacionales, me frustró, ya que siento que soy parte de la misma organización como uno solo.	A(X)	D ()
08	Experimento un fuerte compromiso de permanencia hacia la organización en la cual estoy laborando.	A(X)	D ()
09	Deseo que la organización donde estoy laborando me considere constantemente a la hora de renovar personal.	A(X)	D ()
10	Tengo la necesidad de pertenecer a la fila de los trabajadores de la empresa para la cual laboro.	A(X)	D ()
11	Gran parte de mi vida se afectaría si decidiera salir de mi organización en estos momentos, ya que necesito permanecer en esta organización.	A(X)	D ()
12	Esta organización merece mi lealtad.	A(X)	D ()
13	Rechazo abandonar mi organización en estos momentos, porque tengo un compromiso de cumplimiento hacia las tareas designadas.	A(X)	D ()
14	Guardo un compromiso de respeto a la organización en la cual estoy laborando.	A(X)	D ()
15	A pesar de que, para crecer laboralmente, sea necesario abandonar la empresa, no lo haría debido a que guardo un gran respeto a esta.	A(X)	D ()
PROMEDIO OBTENIDO:		A(X)	D ():

COMENTARIOS GENERALES: Apto para estudio

OBSERVACIONES

Evaluador: Dra. Mirelly Sonia Aguilar Sanchez
DNI: 32969014



Anexo 6: Confiabilidad de los instrumentos

Cuestionario motivación

Alfa de Cronbach	N de elementos
0.864	10

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
VAR00001	29,0000	80,143	,718	,845
VAR00002	28,8667	81,981	,647	,849
VAR00003	28,8667	75,124	,685	,844
VAR00004	28,7333	78,924	,600	,850
VAR00005	28,7333	86,210	,438	,860
VAR00006	28,8000	80,886	,538	,854
VAR00007	28,5333	79,124	,779	,842
VAR00008	28,8000	75,886	,520	,859
VAR00009	29,0667	80,210	,530	,855
VAR00010	28,8667	81,981	,647	,849
VAR00011	29,2000	89,600	,147	,876

Análisis de la confiabilidad:

La confiabilidad del instrumento, el cuestionario con que se medirá el nivel de la motivación de trabajadores que determina la consistencia interna de los ítems formulados para medir dicha variable de interés; es decir, detectar si algún ítem tiene un mayor o menor error de medida, utilizando el método del Alfa de Cronbach y aplicando una muestra piloto a 15 trabajadores con características similares a la muestra, obtuvo un coeficiente de confiabilidad de $\alpha=0.864$, lo que permite inferir que el instrumento a utilizar es significativamente confiable BUENO, según la escala de alfa de Cronbach.

Base de datos de la Prueba Piloto de la Variable Motivación

	Ítem 1	Ítem 2	Ítem 3	Ítem 4	Ítem 5	Ítem 6	Ítem 7	Ítem 8	Ítem 9	Ítem 10	Ítem 11	Ítem 12	Ítem 13
E1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1
E2	1	2	1	4	2	2	2	4	3	2	4	2	2
E3	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	4	2
E4	1	1	1	1	3	2	1	1	1	1	1	1	1
E5	3	3	4	3	3	5	4	1	5	3	2	3	4
E6	2	4	2	2	4	2	2	1	2	4	1	4	5
E7	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	4	2
E8	4	3	5	4	3	2	4	5	2	3	1	3	1
E9	3	3	4	3	3	5	4	5	5	3	2	3	4
E10	1	1	2	2	1	2	2	1	2	1	1	2	2
E11	3	2	3	5	2	4	3	3	1	2	5	2	3
E12	2	2	2	1	2	2	4	4	3	2	3	3	2
E13	3	3	1	1	3	3	2	1	1	3	2	1	2
E14	4	3	5	4	3	2	4	5	2	3	1	3	1
E15	2	4	1	3	4	1	3	3	1	4	3	2	2

Cuestionario compromiso laboral

Alfa de Cronbach	N de elementos
0.872	15

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
VAR00001	50,2000	126,029	,163	,879
VAR00002	49,5333	127,838	,166	,876
VAR00003	50,4000	121,400	,316	,873
VAR00004	50,4000	117,829	,481	,865
VAR00005	50,3333	117,667	,608	,861
VAR00006	50,6667	104,952	,804	,848
VAR00007	50,6667	115,524	,735	,857
VAR00008	49,8000	117,171	,410	,869
VAR00009	50,0000	114,714	,558	,862
VAR00010	50,8000	115,886	,501	,865
VAR00011	49,8000	125,600	,253	,874
VAR00012	50,6667	105,095	,695	,854
VAR00013	50,8667	101,695	,862	,843
VAR00014	50,6667	105,095	,695	,854
VAR00015	50,2667	119,352	,454	,867

Análisis de la confiabilidad:

La confiabilidad del instrumento, el cuestionario con que se medirá el nivel de la compromiso organizacional que determina la consistencia interna de los ítems formulados para medir dicha variable de interés; es decir, detectar si algún ítem tiene un mayor o menor error de medida, utilizando el método del Alfa de Cronbach y aplicando una muestra piloto a 15 trabajadores con características similares a la muestra, obtuvo un coeficiente de confiabilidad de $\alpha=0.872$, lo que permite inferir que el instrumento a utilizar es significativamente confiable BUENO, según la escala de alfa de Cronbach.

Base de datos de la Prueba Piloto de la Variable compromiso organizacional

	Ítem 1	Ítem 2	Ítem 3	Ítem 4	Ítem 5	Ítem 6	Ítem 7	Ítem 8	Ítem 9	Ítem 10	Ítem 11	Ítem 12	Ítem 13	Ítem 14	Ítem 15
E1	5	5	4	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5
E2	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	4
E3	2	5	2	2	2	2	2	5	2	5	3	3	2	3	2
E4	4	5	5	4	3	2	4	5	5	2	4	1	2	1	5
E5	3	3	4	3	3	5	4	5	4	3	3	5	5	5	5
E6	5	4	2	2	4	2	2	5	5	2	5	2	2	2	4
E7	5	5	2	2	2	2	2	1	2	2	3	3	2	3	2
E8	4	5	5	4	3	2	4	5	5	2	4	1	2	1	3
E9	3	3	4	3	3	5	4	5	4	3	3	5	5	5	3
E10	5	4	2	2	4	2	2	5	5	2	5	2	2	2	4
E11	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4
E12	2	5	2	5	5	5	4	4	5	3	5	5	3	5	2
E13	3	3	5	5	3	3	2	1	2	4	3	2	1	2	3
E14	4	5	5	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5
E15	2	4	3	3	4	1	3	3	2	1	5	1	1	1	4

Anexo 7: Base de datos

ID	VARIABLE MOTIVACIÓN									
	D1_Factores motivacionales						D2_Factores de higiene			
	Ítem 1	Ítem 2	Ítem 3	Ítem 4	Ítem 5	Ítem 6	Ítem 7	Ítem 8	Ítem 9	Ítem 10
E1	1	2	2	1	2	1	1	1	2	2
E2	2	4	4	2	2	4	1	2	4	4
E3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
E4	1	1	1	2	4	4	4	3	2	1
E5	5	5	5	4	2	5	5	3	5	5
E6	4	1	2	2	2	2	2	4	1	1
E7	2	3	2	4	2	3	3	2	4	4
E8	2	3	3	2	2	1	2	2	4	2
E9	3	2	2	3	2	1	3	3	4	4
E10	4	4	4	5	3	3	2	4	4	2
E11	1	2	2	1	2	1	1	1	2	2
E12	2	4	4	2	2	2	1	2	4	2
E13	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
E14	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5
E15	3	2	2	4	4	3	3	2	2	2
E16	4	1	2	2	2	2	2	4	1	2
E17	2	3	3	4	3	3	3	2	2	4
E18	2	3	3	2	2	5	3	2	5	5
E19	3	2	2	3	2	1	2	3	4	4
E20	4	4	4	1	3	3	3	4	4	5
E21	1	2	1	1	2	1	1	1	2	5
E22	2	4	4	2	2	4	1	2	4	4
E23	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
E24	1	1	1	2	1	4	4	3	2	1
E25	3	2	2	2	2	3	3	3	2	2
E26	4	2	2	2	2	2	2	4	5	5
E27	2	3	2	4	2	2	3	2	4	4
E28	2	3	3	2	2	1	2	2	4	2
E29	3	2	2	3	2	1	3	3	4	4
E30	4	4	4	1	3	3	2	2	4	4
E31	1	2	2	1	2	1	1	1	2	2
E32	2	4	4	2	2	4	1	2	4	4
E33	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
E34	1	1	1	2	4	4	4	3	2	1
E35	5	5	5	4	2	5	5	3	5	5
E36	4	1	2	2	2	2	2	4	1	1
E37	2	3	2	4	2	3	3	2	4	4
E38	2	3	3	2	2	1	2	2	4	2
E39	3	2	2	3	2	1	3	3	4	4
E40	4	4	4	5	3	3	2	4	4	2
E41	1	2	2	1	2	1	1	1	2	2
E42	2	4	4	2	2	2	1	2	4	2
E43	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
E44	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5
E45	3	2	2	4	4	3	3	2	2	2
E46	4	1	2	2	2	2	2	4	1	2
E47	2	3	3	4	3	3	3	2	2	4
E48	2	3	3	2	2	5	3	2	5	5
E49	3	2	2	3	2	1	2	3	4	4
E50	4	4	4	1	3	3	3	4	4	5
E51	1	2	1	1	2	1	1	1	2	5
E52	2	4	4	2	2	4	1	2	4	4
E53	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
E54	1	1	1	2	1	4	4	3	2	1
E55	3	2	2	2	2	3	3	3	2	2
E56	4	2	2	2	2	2	2	4	5	5

ID	VARIABLE COMPROMISO														
	D1_Involucramiento					D2_Membresía					D3_Lealtad				
	Ítem 1	Ítem 2	Ítem 3	Ítem 4	Ítem 5	Ítem 6	Ítem 7	Ítem 8	Ítem 9	Ítem 10	Ítem 11	Ítem 12	Ítem 13	Ítem 14	Ítem 15
E1	2	2	1	2	1	1	1	2	2	1	2	1	5	2	2
E2	4	4	2	2	4	1	2	4	4	2	1	4	2	4	4
E3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
E4	1	1	2	4	4	4	3	2	1	2	4	4	3	1	1
E5	5	5	4	2	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5
E6	1	2	2	2	2	2	4	1	1	2	2	2	4	1	1
E7	3	2	4	2	3	3	2	4	4	4	3	4	2	3	4
E8	3	3	2	2	1	2	2	4	2	2	2	1	2	3	4
E9	2	2	3	2	1	3	3	4	4	2	4	2	3	2	4
E10	4	4	5	3	3	2	4	4	2	5	3	3	4	2	4
E11	2	2	1	2	1	1	1	2	2	1	2	5	5	2	2
E12	4	4	2	2	2	1	2	4	2	2	1	2	2	4	4
E13	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
E14	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5
E15	2	2	4	4	3	3	2	2	2	4	4	3	2	5	2
E16	1	2	2	2	2	2	4	1	2	5	5	5	4	5	5
E17	3	3	4	3	3	3	2	2	4	5	2	4	2	3	4
E18	3	3	2	2	5	3	2	5	5	5	5	5	5	5	4
E19	2	2	3	2	1	2	3	4	4	4	4	2	3	2	2
E20	4	4	1	3	3	3	4	4	5	5	3	3	4	2	4
E21	2	1	1	2	1	1	1	2	5	5	2	5	1	2	2
E22	4	4	2	2	4	1	2	4	4	2	1	4	2	4	4
E23	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	5	2	2
E24	1	1	2	1	4	4	3	2	1	2	4	4	3	5	5
E25	2	2	2	2	3	3	3	2	2	4	4	3	2	2	2
E26	2	2	2	2	2	2	4	5	5	5	5	5	5	4	5
E27	3	2	4	2	2	3	2	4	4	4	2	1	2	2	4
E28	3	3	2	2	1	2	2	4	2	2	2	1	2	3	4
E29	2	2	3	2	1	3	3	4	4	2	2	2	2	2	4
E30	4	4	1	3	3	2	2	4	4	2	3	3	4	2	4
E31	2	2	1	2	1	1	1	2	2	1	2	1	5	2	2
E32	4	4	2	2	4	1	2	4	4	2	1	4	2	4	4
E33	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
E34	1	1	2	4	4	4	3	2	1	2	4	4	3	1	1
E35	5	5	4	2	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5
E36	1	2	2	2	2	2	4	1	1	2	2	2	4	1	1
E37	3	2	4	2	3	3	2	4	4	4	3	4	2	3	4
E38	3	3	2	2	1	2	2	4	2	2	2	1	2	3	4
E39	2	2	3	2	1	3	3	4	4	2	4	2	3	2	4
E40	4	4	5	3	3	2	4	4	2	5	3	3	4	2	4
E41	2	2	1	2	1	1	1	2	2	1	2	5	5	2	2
E42	4	4	2	2	2	1	2	4	2	2	1	2	2	4	4
E43	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
E44	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5
E45	2	2	4	4	3	3	2	2	2	4	4	3	2	5	2
E46	1	2	2	2	2	2	4	1	2	5	5	5	4	5	5
E47	3	3	4	3	3	3	2	2	4	5	2	4	2	3	4
E48	3	3	2	2	5	3	2	5	5	5	5	5	5	5	4
E49	2	2	3	2	1	2	3	4	4	4	4	2	3	2	2
E50	4	4	1	3	3	3	4	4	5	5	3	3	4	2	4
E51	2	1	1	2	1	1	1	2	5	5	2	5	1	2	2
E52	4	4	2	2	4	1	2	4	4	2	1	4	2	4	4
E53	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	5	2	2
E54	1	1	2	1	4	4	3	2	1	2	4	4	3	5	5
E55	2	2	2	2	3	3	3	2	2	4	4	3	2	2	2
E56	2	2	2	2	2	2	4	5	5	5	5	5	5	4	5

Anexo 8: Consentimiento informado



CONSENTIMIENTO INFORMADO

El propósito de este protocolo es informarle sobre el proyecto de investigación y solicitarle su consentimiento. De aceptar, las investigadoras se quedarán con una copia firmada de este documento, mientras usted poseerá otra copia también firmada.

La presente investigación se titula: *“LA MOTIVACIÓN Y EL COMPROMISO LABORAL EN LOS OPERARIOS DE UNA EMPRESA PESQUERA PRIVADA DE LIMA, 2022”*.

Autores: BACH. KARLA PATRICIA SANTOS SALAZAR y BACH. SHEYLA MARILLYN ZAPATA HUAMAN.

El propósito de la investigación es determinar la correlación que existe entre la motivación y el compromiso laboral de la empresa. Para ello, se le solicita participar en una encuesta que le tomará alrededor de 20 minutos de su tiempo.

Su participación en la investigación es completamente voluntaria y usted puede decidir interrumpirla en cualquier momento, sin que ello le genere ningún perjuicio. Asimismo, participar en esta encuesta no le generará ningún perjuicio ni laboral, académico, ni de ningún tipo, ya que cuenta con la autorización respectiva. Si tuviera alguna consulta sobre la investigación, puede formularla cuando lo estime conveniente. Su identidad será tratada de manera anónima, es decir, la investigadora no conocerá la identidad de quién completó la encuesta. Asimismo, su información será analizada de manera conjunta con la respuesta de sus compañeros y servirá para la elaboración de mi tesis para la obtención del título como Licenciadas en Trabajo Social. Además, esta será conservada por cinco años, contados desde la publicación de los resultados, en la computadora personal de las investigadoras responsables, a la cual podrá también acceder usted si así lo desea.

Al concluir la investigación, si usted brinda su correo electrónico, recibirá un resumen

con los resultados obtenidos y será invitado a una conferencia en la cual serán expuestos los resultados. Si desea, podrá escribir al correo karlaysusana@hotmail.com para extenderle el trabajo completo. Si está de acuerdo con los puntos anteriores, complete sus datos a continuación:

Yo, _____, doy mi consentimiento para participar en el estudio y autorizo que mi información se utilice en la investigación. Asimismo, estoy de acuerdo que mi identidad sea tratada de manera confidencial

Finalmente, entiendo que recibiré una copia de este protocolo de consentimiento informado.

Nombre completo del (de la) participante	Firma	Fecha
--	-------	-------

Correo electrónico del (de la) participante:

Nombre de la Investigadora responsable	Firma	Fecha
--	-------	-------