

UNIVERSIDAD SAN PEDRO

FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y

ADMINISTRATIVAS

PROGRAMA DE ESTUDIO DE ADMINISTRACIÓN



Motivación y compromiso organizacional en los colaboradores de la

Empresa Constructora IMC S.A.C. Lima, 2021

Tesis para optar el título profesional de Licenciada en Administración

Autora

Bach. Pérez Vicente, Katerin Yovana

Código ORCID 0000-0002-5183-4406

Asesor

Dr. López Morillas, Alejandro

Código ORCID 0000-0001-9026-2714

HUARAZ - PERÚ

2021

1. Palabra clave

Tema	Motivación, compromiso organizacional
Especialidad	Administración

Línea de investigación

Área	Ciencias Sociales
Sub Área	Economía y Negocios
Disciplina	Negocios y Management
Línea de Investigación	Talento Humano

Keywords

Topic	Motivation, Organizational Commitment
Specialty	Administration

Lines of Investigation

Área	Social Sciences
Sub Área	Economy and Business
Discipline	Business y Management
Líne of Research	Human Talent

2. Título

Motivación y compromiso organizacional en los colaboradores de la empresa constructora IMC S.A.C. Lima, 2021.

3. Resumen

La investigación, tuvo por objetivo describir la relación entre la motivación y el compromiso organizacional en los colaboradores de la empresa constructora IMC SAC. Lima, 2021, para lo cual se formuló el siguiente problema: ¿Cuál es el nivel de relación entre la motivación y el compromiso organizacional en los colaboradores de la empresa constructora IMC SAC Lima, 2021?, la investigación fue de tipo relacional basado en el estudio de asociación utilizada para saber el grado de relación de las 2 variables basado en el diseño no experimental y con un enfoque cuantitativo.

La población estuvo conformada por 115 subordinados, al ser una población de mínima cantidad no tendrá muestra, donde el estudio se le realizó a toda la población, denominado censo, la técnica que se utilizó fue la encuesta y como instrumento se empleó el cuestionario mediante la hoja de preguntas que se le entrego a cada uno de los colaboradores.

El resultado del objetivo general demostró la existencia de una relación positivamente media entre la motivación y el compromiso organizacional la cual se realizó mediante la prueba de Spearman que fue igual a 0.738, (el p Valor tuvo un resultado de $0.000 < 0.05$); por lo que se aceptó la hipótesis alterna y se rechazó la hipótesis nula.

4. Abstract

The research aimed to describe the relationship between motivation and organizational commitment in the employees of the construction company IMC SAC. Lima, 2021, for which the following problem was formulated: What is the level of relationship between motivation and organizational commitment in the employees of the construction company IMC SAC Lima, 2021? The research was relational based on the association study used to know the degree of relationship of the 2 variables based on the non-experimental design and with a quantitative approach.

The population was made up of 115 subordinates, being a population of minimum quantity, it will not have a sample, where the study was carried out on the entire population, called a census, the technique that was used was the survey and as an instrument the questionnaire was used through the sheet of questions that was given to each of the collaborators.

The result of the general objective showed the existence of a positively high relationship between motivation and organizational commitment, which was carried out using the Spearman test, which was equal to 0.738, (p value had a result of $0.000 < 0.05$); Therefore, the alternative hypothesis was accepted and the null hypothesis was rejected.

ÍNDICE

1. Palabra clave	i
2. Título	ii
3. Resumen.....	iii
4. Abstract	iv
5. Introducción	1
5.1. Antecedentes y fundamentación científica	¡Error! Marcador no definido.
5.1.1. Antecedentes.....	¡Error! Marcador no definido.
5.1.2. Fundamentación científica	5
5.2. Justificación de la investigación	17
5.3. Problema.....	18
5.3.1. Formulación del problema	¡Error! Marcador no definido.
5.4. Conceptuación y operacionalización de las variables	21
5.4.1. Conceptuación de las variables	21
5.5. Hipótesis	26
5.6. Objetivos.....	26
6. Metodología de trabajo	26
6.1. Tipo de investigación	27
6.2. Diseño de investigación.....	27
6.3. Población y Muestra	27
6.4. Técnicas e instrumentos de investigación	28
6.5. Procesamiento y análisis de la información	29
7. Resultados	30
8. Análisis y discusión.....	45
9. Conclusiones y recomendaciones	51
9.1. Conclusiones.....	51
9.2. Recomendaciones	53
11. Referencias bibliográficas	56
12. Anexos y apéndice.....	62

Tablas

Tabla 01: Nivel de Motivación	30
Tabla 02: Nivel de las dimensiones de la motivación	30
Tabla 03: Nivel de Compromiso Organizacional	31
Tabla 04: Nivel de las dimensiones del Compromiso Organizacional.....	32
Tabla 05: Caracterización de la Motivación	33
Tabla 06: Caracterización del Compromiso Organizacional.....	34
Tabla 07: Prueba de Normalidad Kolmogorov Smirnov para la Motivación y el Compromiso Organizacional.....	35
Tabla 08: La motivación y su relación con el compromiso organizacional.....	36
Tabla 09: Pruebas Rho de Spearman, correlación de la motivación y el Compromiso organizacional.....	37
Tabla 10: Interpretación del coeficiente de correlación de spearman	38
Tabla 11: La motivación y su relación con el compromiso continuo	39
Tabla 12: Prueba Rho de Spearman, correlación de la motivación y el Compromiso organizacional.....	40
Tabla 13: La motivación y su relación con el compromiso afectivo	41
Tabla 14: Prueba Rho de Spearman, correlación de la motivación y el Compromiso afectivo	42
Tabla 15: La motivación y su relación con el compromiso normativo.....	43
Tabla 16: Pruebas Rho de Spearman, correlación de la motivación y el Compromiso normativo.....	44

5. Introducción

Como antecedentes tenemos los siguientes:

Romero (2021) en su estudio realizado sobre la Red de Salud Lambayeque, el objetivo común fue determinar la relación entre la motivación laboral y el compromiso organizacional de los trabajadores en dicha institución (R-S-L). En el cual mediante sus resultados llegaron a la conclusión de la existencia de relación entre la motivación y el compromiso organizacional, que muestra la importancia de la motivación en la labor de los subordinados, donde al estar bien motivados los colaboradores estarán satisfechos con su organización al comprender que la misma institución les presta atención, en ese mismo sentido se encontró la existencia de relación entre la motivación y el compromiso afectivo con un coeficiente de correlación del (0,745) , de continuidad de (0,451), por el contrario no se halló conexión alguna entre la variable motivación y la dimensión compromiso normativo (0,151).

Tejada (2020) en su estudio realizado en la municipalidad distrital de Arequipa, tuvo como finalidad precisar la relación entre la motivación laboral y el compromiso organizacional en los colaboradores de la municipalidad distrital perteneciente a la Ciudad de Arequipa, 2020. En el trabajo realizado llegó a finalizar con la existencia de una correlación positiva, moderada y altamente significativa, lo cual se fundamenta en que al generar motivación en los colaboradores intuye en el deseo de permanecer a la entidad de dichos personales mediante su propio deseo de continuar en la empresa sintiéndose parte de ella con propio orgullo de laborar en la Institución.

Nguyen (2019), en su estudio de tesis realizado en el Gobierno Municipal en el distrito 3 del Comité Popular, ciudad Ho Chi Minh, tuvo como propósito principal correlacionar la motivación laboral y el compromiso organizacional de los funcionarios públicos en el cual obtuvo resultados mediante la estadística utilizada mostro una correspondencia positiva entre la motivación laboral y el compromiso organizacional ($p < 0.001$) mediante su significación estimado de 0.636; llegando a la conclusión que dicha población estudiada, que estuvo conformada por 313 funcionarios que participaron en la contestación del cuestionario, juegan un papel clave en el funcionamiento e incremento de la organización, donde promover el

factor humano es una tarea vital en las organizaciones , quienes necesitan implementar múltiples soluciones sincrónicas que impulsen la competencia del empleado a la organización limitando la rotación de los funcionarios públicos en el contexto actual mantiene una estrecha relación con la empresa a la que pertenecen, exhibiendo un alto grado de identificación y una actitud favorable, lo que le dificulta su salida.

Camones (2019) en su estudio realizado en la empresa de multiservicios Andrés Avelino Cáceres S.A., Huaraz 2019, tuvo como principal fin, estatuir la relación entre ambas variables, ya que mediante el entorno cambiante se presenta la importancia de saber la forma idónea de llegar administrativamente a las personas. Mediante el estudio correspondiente llegó a concluir la existencia de correlación directa entre ambas variables con un valor de $0.000 < 0.05$ de nivel de significancia, concretándose así la relación significativa de las variables, notándose que los colaboradores al presentar algún déficit en sus labores es por la incidencia de un mal flujo motivador (no solamente con el centrarse en una parte motivacional si no en todas sus partes intervinientes).

Mendoza (2019) en su estudio realizado en las empresas de telecomunicaciones - Lima, tuvo como objetivo relacionar la motivación laboral y compromiso organizacional en los colaboradores de mencionada empresa, en el cual se encontró la existencia de correlación significativa, positiva y baja entre las variables estudiadas. De la misma manera ante sus objetivos específicos de relacionar la motivación con el compromiso normativo, afectivo y de continuidad, se obtuvo como resultado la existencia de relación significativa, donde los trabajadores se mantienen por el enlace emocional de afecto para con la empresa ,por una vinculación recíproca de mostrar lealtad ante la atribución de motivación y por el querer continuar en sus labores porque se sienten a gusto con la motivación brindada sin necesidad de salir a buscar complacencia en otras entidades.

Acosta (2018), en su proyecto de tesis de la empresa cargas y maniobras S.A.C., en Lurigancho Chosica 2018”, describió la relación entre la motivación y el compromiso organizacional llegando a concluir que existe una reciprocidad

positiva estrechamente alta entre la motivación laboral y el compromiso organizacional en los colaboradores de la empresa mencionada. Concluyendo que, mediante la optimización idónea de los factores higiénicos y motivacionales se podrá repercutir a la obtención de compromiso para con la organización, siendo siempre la empresa cuidadosa y minuciosa en ese aspecto detallado.

Álvarez & Flores (2018) en su proyecto de tesis en los colaboradores de posventa del sector automotriz, lima 2018, tuvo como finalidad; identificar la existencia de relación entre la motivación laboral y el compromiso organizacional llegando a concluir que la motivación laboral se relaciona de manera directa, positiva y significativamente con el compromiso organizacional de los colaboradores de la industria susodicha, así mismo tuvo el objetivo específico de identificar si existía relación entre la motivación laboral y el compromiso afectivo-normativo en la empresa ya mencionada llegando a la conclusión que si se relacionan positivamente ya que el personal de posventa mantiene relaciones afectivas con sus compañeros, crea vínculos directos con su alrededor y con su grupo de trabajo de la organización, comparte salidas de relajamiento y socializa entre si fuera de su horario laboral; en esta misma instancia tienen la necesidad de dar continuidad a su labor en el servicio de postventa manteniendo confidencialmente toda información brindada por la organización denominada (lealtad).

Córdova (2018) en su proyecto de investigación en los trabajadores del céticos Paita, 2018, comprende la relación entre la motivación laboral y el compromiso organizacional llegando a la deducción, que la motivación laboral se relaciona significativamente con el compromiso organizacional de los sujetos de la entidad participante con un coeficiente correlacional Rho de Spearman (0,898; sig.= 0.000), así que cuando esté a superioridad la motivación laboral, el compromiso organizacional impartirá a ser mucho más, mediante el acceso del deseo de permanencia e identificación como miembro activo dentro del flujo organizacional siendo prescriptor de ésta con su círculo social.

Godoy (2017) en su proyecto de investigación de una empresa del sector manufactura de la ciudad de Lima, tuvo como objetivo determinar la relación entre la motivación laboral y el compromiso organizacional en el personal de una empresa alegada; obteniendo como resultado una relación directa y significativa entre estas dos variables, con un coeficiente de correlación de 0.864. Llegando a la conclusión que a mayor sentido de motivación laboral dentro de los colaboradores existe una mayor percepción de compromiso organizacional, así mismo ante la existencia de correlación significativa entre la motivación y el compromiso afectivo, continuo y normativo, se da la estocada que el individuo obtiene un índice mayoritario si la institución cumple y constantemente vela por un mejor contexto motivacional en lo económico, físico y social.

Frontado & Muños (2017), en su proyecto de tesis en una institución pública, concluyó que sí existe relación entre la motivación laboral y compromiso organizacional en los colaboradores, por lo que se indicó que tomar en cuenta a los trabajadores motivándolos se procederá al mayor compromiso organizacional por parte de ellos, acervando así ventajas de sujetar personas con ganas de pertenecer a la institución.

Bachiller (2017), en su proyecto de investigación realizada en una empresa de servicios de agua potable- Región Callao, determino mediante su conclusión la existencia de relación significativa entre el compromiso organizacional y la motivación laboral mediante la prueba de Spearman, con un resultado de 0.188 y con un nivel significativo ($\text{sig.} = 0.030$) que es un valor menor que 0.05. Mediante estos resultados determinaron que la empresa al mantere a sus colaboradores con facilidades motivacionales (manteniendo en cuenta sus opiniones) podrá amparar la perduración del compromiso con la organización.

AlMadi (2017), en su estudio de investigación desarrollada en las tiendas minoristas en Jordania en la Universidad Hashemite que se realizó con una muestra de 97 encuestados de las tiendas minoristas C-Town y Sameh Mall donde se aplicó la prueba estadística de alfa de Cronbach y la correlación de Pearson. Se tuvo como objetivo investigar la influencia de la motivación del empleado en el compromiso

organizacional, obteniendo resultados que muestran un impacto significativo de la motivación de los empleados de primera línea de las tiendas minoristas en Jordania en el compromiso organizacional (afectivo, normativo y de continuidad), donde se encontró que los empleados no están motivados ni comprometidos con sus funciones, en el cual varían la actitud y percepción de los trabajadores sobre los factores motivacionales, sin embargo la mayoría de ellos cree que el buen salario y la gratitud por el trabajo bien hecho juegan un papel clave para motivarlos a desempeñar sus funciones de una manera deseable. La correlación entre la motivación de los empleados y el compromiso afectivo es más fuerte ($r=0,344$), seguida por el compromiso normativo ($r=0,331$) y el compromiso de continuidad ($r=0,238$). Ante los resultados se concluyó que la motivación de los empleados tiene la menor correlación con el compromiso de continuidad, los empleados con fuerte compromiso afectivo sienten un apego emocional a la organización y por tanto tendrán un mayor deseo de contribuir a la organización que los empleados con un compromiso afectivo débil.

Es indudable que la fundamentación científica es importante en todo trabajo de investigación.

Existen diferentes modelos conceptualizadas por distintos autores que a continuación se detalla:

Corriente de Chiavenato (2001), la motivación laboral es el impulso que lleva a la persona a actuar de manera determinada, dando origen a un comportamiento específico, donde el impulso dirige al colaborador a realizar su trabajo de la mejor manera posible, involucrando toda su atención que faculta perdurar la constancia de acercarlos a la consecución de un fin y una vez conseguido a la satisfacción de la necesidad donde el impulso motivador puede ser causado por un estímulo externo provenir del ambiente o generarse dentro de los procesos mentales del individuo, en el cual la idea principal es que solo se satisfagan las necesidades más altas habiendo ya satisfecho las de más bajo nivel ; donde la motivación se vuelve en una meta por la que podemos luchar por alcanzarla, verla como un motor que motiva a una persona

a hacerlo con ganas de más y de lograr ciertas metas interesados en hacer su trabajo más agradable y entusiasta.

Corriente de Robbins y Coulter (2005), afirman que la motivación laboral integra procesos responsables de voluntad de una persona, en el que se tiene que llevar a cabo un gran empeño con firmeza y perseverancia, para perfeccionar y llegar a los objetivos organizacionales, lo cual está acotado por la difusión del ímpetu de sustentación de alguna precisión en aprietos del personal; que activa, energiza y sostiene los comportamientos de los individuos para lograr las metas deseadas. (pág. 415)

Corriente de Clegg (2000), la motivación laboral es mucho más que una ingeniería central en las empresas que se fundamenta educando a los empleados con una motivación noble para que puedan crear una actitud positiva, donde estén bien motivados para rendir al máximo, resultando beneficioso, en el cual se tendrá un mayor orden probabilístico de conseguir mejores resultados, donde es preciso que la compañía implemente constantemente actividades que fomenten una mejoría en la motivación ya que las necesidades que posee cada individuo se tornan cambiantes con el transcurso del tiempo, teniendo como iniciativa el establecer relaciones confortables con los integrantes del grupo humano llegando a conocer la carencia motivacional que puedan tener donde, algunos puedan sentirse bien motivados con otorgamiento de reconocimientos por su sobresalir, gran cuidado y esmero en sus actividades, incremento de un bono quincenal que puede cumplir con sus perspectivas sin embargo otros pueden estar más centrados en que se les proporcione tareas mediante metas a alcanzar para estar mejor motivados y también la mejora del espacio de incumbencia en el cual laboran sería una motivación para otros colaboradores . Mediante la sustentación y revitalización de herramientas frecuentes y no estáticas, llegando a relacionar a la organización con personas bien motivadas, el cual sea tomada desde un punto de vista prospero de mejores resultados y no de imponer el orden de voluntad.

Corriente de Fischman (2014), en controversia a algunos autores, refiere a la motivación como la autonomía y trascendencia del querer propio de hacer las cosas mediante el desenvolvimiento del talento que posee el individuo, en el que al aplicar la motivación extrínseca (los bonos salariales) a las personas se pueda saber cómo llegar a fomentarlo con cada individuo para no incurrir a la pérdida de la motivación intrínseca.

La motivación es una estrategia a la que se pueda llegar mediante objetivos y tareas que se puedan concretar obteniendo así idóneos resultados, retractando a los subordinados en productores motivados. Corriente de Muro & Loboef (2009), consideran que, para mantener personales motivados dentro de sus labores correspondientes, se les tiene que abastecer con un trabajo adecuado, donde se les pueda definir las tareas y objetivos acorde a sus capacidades, asimismo proporcionarles herramientas e instrumentos necesarios para la mejora de rendimiento en sus labores correspondientes, ya que la insuficiencia de estos ocasionaría la desmotivación. Teniendo en cuenta siempre el recalcar constantemente la importancia de la labor que realiza cada subordinado mediante la valoración de su esfuerzo aportado; lo cual traerá consigo consecuencias positivas como el aumento de motivación en los integrantes al comprender el sentido y valor brindado a su trabajo, en este mismo contexto facilitarle o proporcionarles a los subordinados medios factibles para la realización de sus labores que origine el aumento de la motivación en ellos.

Respecto a las teorías relacionadas con la motivación podemos mencionar a: Silva et ál. (2008), enfatizan en que las distintas teorías que abordan el tema surgen fundamentalmente al intentar dar una respuesta, al determinante de la actitud u comportar de las personas en el entorno laboral, donde la necesidad es el aprecio clave de incidencia en que pueda generarse la motivación, el cual es un factor mental que nos motiva a actuar en cada situación.

Podemos mencionar la teoría de la jerarquía de necesidades, dentro del campo empresarial la teoría de jerarquización es una de las más relevantes, utilizada por

muchas organizaciones con la finalidad de proporcionar más a profundidad la motivación en los colaboradores basados en la causa y proporción de un buen proceso técnico del régimen empresarial (Peña, 2015).

Maslow (1954), nos dice que existen 5 necesidades las cuales son:

Necesidades fisiológicas: Necesidades más importantes y orientadas hacia la supervivencia de la persona (aire, alimentos, bebida, refugio, calor, sexo o sueño, entre otros).

Necesidades de seguridad: (protección, seguridad, orden, ley, estabilidad laboral y/o personal, otros).

Necesidades sociales: (familia, afecto, pertenencia o trabajo en grupo, etc.).

Necesidades de estima (logro, estatus, fama, responsabilidad o reputación, entre otros).

Necesidades de autorrealización (Éxito profesional, culminar los estudios, tener un buen trabajo).

Dentro la estructuración piramidal de Maslow se da el hecho de cumplimiento de cada una de ellas, iniciando por la base de esta construcción, en el cual en primera instancia se llegue a investir las necesidades fisiológicas que abarcan las retribuciones de sueldos y salarios con denominación de remuneración, consecutivamente poder encubrir las necesidades basados en lo social de mantenerse como perteneciente en la empresa donde existe el cumplimiento de satisfacción de aprecio o estimación y atención considerable desarrollando una comunicación relacional optima con cada individuo que integra el espacio donde se está laborando. Asimismo, como último punto se tiende a satisfacer los tres niveles que le siguen, los cuales se les denomina necesidades secundarias, alineadas a un sentir de entendimiento, con tener el auto desarrollo que envuelva en logro y prestigio la labor el cual aborda, que el trabajo que realiza tenga esa acogida de reconocimiento por parte de los otros pertenecientes, donde el colaborador tenga reconocimiento, buena ejecución de actividades, instrucciones basado en la enseñanza, etc. (Gomez, 2001)

Existe la teoría de dos factores en la que, Herzberg (1959), formuló la teoría bifactorial, en interés de explicar, de qué manera se llega a mantener personas

motivadas dentro de los trabajos el comportamiento de las personas en el trabajo, las cuales son: **Factores extrínsecos:** El entorno de las personas y como hacen su trabajo, los cuales están más allá del control de todos, que viene hacer el salario, los beneficios sociales, tipo de dirección o supervisión que las personas reciben de sus superiores, las condiciones físicas y ambientales de trabajo, las políticas físicas de la empresa, reglamentos internos, entre otros; donde para animar a la gente a trabajar, se puede premiar e incentivar salarialmente (se incentiva a la persona a cambio de trabajo), teniendo en cuenta que el cumplimiento de este factor a un nivel inferior incide a provocar la insatisfacción de los trabajadores, pero al no ser atendidas no implica en la motivación de estos.

Factores intrínsecos: estos factores están bajo el control del individuo (hombre), relacionado con lo que hace y logra el cual repercute en la motivación de los trabajadores, que refiere a los sentimientos asociados con el reconocimiento profesional y la satisfacción de las necesidades que logra en su trabajo el cual implica un sensación interna y la ejecución de sus labores donde se tiene la libertad de hacer lo que realmente le gusta implicando que la misma empresa sea flexible y no imponente de las ideas, punto de vista o el modo de ver las cosas cerradas de perspectiva propia. Asimismo, nos dice que factores que impulsan el comportamiento de las personas suman el optimismo al ser profundos, donde conceptualiza mediante su criterio que los factores responsables de la satisfacción profesional de las personas no están relacionados y son diferentes de los factores de la insatisfacción, donde lo opuesto a la satisfacción laboral no es la insatisfacción sino más bien él lo denomina a su opuesto como ninguna satisfacción.

Asimismo, se pudo hallar **la teoría “X” y la Teoría “Y”**, McGregor (1966), refiere que la motivación cuenta con dos partes; la parte X que se basa en el hecho de que las personas son perezosas por naturaleza y por lo tanto necesitan ser castigados para motivarlas a hacer algo (laborar sin holgazanear). La parte Y se considera un gran acto fabuloso con establecimiento que las personas realmente quieren trabajar y lo único que necesitan es un buen ambiente de trabajo y un salario digno. (pág. 7)

Por otra parte, también tenemos la teoría de las tres necesidades en el cual McClelland (1989), instituye que hay tres tipos de motivación para tres tipos diferentes de personalidad:

La necesidad del logro: Esta teoría postula que la motivación del logro está reservada para los individualistas, es decir, sujetos que tienen una necesidad superior y por lo tanto se esfuerzan por trabajar duro, pero no están motivados para trabajar severo en el grupo. Este tipo de personas están motivadas por el reconocimiento de sus logros y generalmente son perfeccionistas, razón por la cual no están orientadas al equipo. (pág. 244)

La necesidad del poder: Circula las personas que se caracterizan por ser líderes, les gusta trabajar en equipo, pero siempre y cuando sean ellos quienes guíen a los demás. Su motivación es principalmente ser reconocidos como personas importantes y tienen una gran necesidad de que el grupo obedezca sus órdenes. (pág.289)

La necesidad de la afiliación: En terminación final proporciona un equilibrio a las necesidades anteriores de esta teoría, donde las personas necesitan relacionarse con los demás, lograr cosas importantes y ser reconocido por ello y disfrutan trabajar en equipo, es la necesidad de las personas que realmente quieren pertenecer a una organización y trabajar en ella como si lo hicieran por sí mismos. (pág.357)

La teoría de la expectativa de vroom

Vroom (como se citó en Chiavenato, 2000), con base en la motivación para la producción sostiene que en cada individuo existen tres factores que determinan la motivación para la producción en los cuales manifiesta la meta del individuo tiene la voluntad de lograr la meta, la relación que un individuo percibe entre la productividad y el logro de metas personales y la capacidad de ese individuo para influir en su nivel de productividad.

De forma secuencial, para la segunda variable que es el compromiso organizacional se proporciona las corrientes dadas por diferentes autores:

Robbins y Judge (2009), lo expresa como un aspecto de estadio, donde el trabajador se reconoce a el mismo como subordinado de una organización cuando se identifica con ella (pensamientos, opiniones, proyectos, creencias, propósitos, entre

otros); y donde por decisión propia determina trabajar y cumplir con sus actividades en ese lugar, concretizando en este mismo sentido, refieren que estar comprometido con una empresa u organización implica tener conocimiento del estado de cosas en el que un colaborador decide y necesita participar con la organización y sus objetivos de manera conjunta, donde el grado excesivo en el que los contribuyentes participan en el trabajo sirve para descubrir y tomar conciencia de lo que está haciendo el colaborador, en la evaluación del grado de dedicación de la organización que tiene lugar cuando las personas del lugar de trabajo experimentan el diagnóstico de eso; empresa en la que opera; la participación es para distinguir el nivel de dedicación de un empleado y cómo se identifica con las responsabilidades que debe llevar a cabo en su lugar de trabajo, lo que ya no se manifiesta con la dedicación de la organización porque implica profundamente al personal de la empresa (pág.57).

Meller y Allen (1997), explica que la dedicación organizacional se define como una nación mental (una interpretación psicológica) que caracteriza la conexión entre alguien el cual es la persona y una empresa, que impacta a la persona ya que ante esta situación se da el acto de decisión del individuo en el que optara por dejar la organización o por seguir laborando dentro de ella.

Porter et ál. (1974), describe el compromiso organizacional como un adjunto de los subordinados hacia la organización en el que se hace la caracterización de que dicho integrante de la empresa tiene las intenciones claras y favorables de seguir permaneciendo en ella en donde se nota que este, se compenetra y coincide de forma sólida con los valores y metas de la organización.

Chiavenato (2009), explica que el compromiso organizacional es la evaluación de un colaborador o numerosos que trabajan en una empresa, administrando el camino de todos los miembros de la organización que inciden e intervienen en la influencia del avance en diferentes actividades corporativas teniendo predominio las empresas en los subordinados; por lo tanto, las relaciones interpersonales montadas entre el personal es un elemento para tener empleados dedicados y arriesgados, por lo que paralelamente, las organizaciones necesitan

aumentar las actividades que sean de gran ayuda para lograr que los trabajadores se puedan identificar con la empresa.

Ante lo dicho se condensa la importancia del involucramiento de la organización en los diversos temas de lo organizacional ha cobrado relevancia a través de sus diversos aportes al desarrollo de la organización, uno de los cuales es la participación, que a través de la investigación ha generado aportes de datos benéficos para la gestión de una dinámica organizacional óptima. Asimismo se considera como una herramienta de diagnóstico en una organización (Meyer y Allen, 1997).

En este mismo sentido Arciniega & Gonzales (2004), especifica que el compromiso con la realidad de la organización es trascendente, porque crecerla genera beneficios, pues cuando los colaboradores se sienten parte de la empresa y les gusta lo que hacen muchas veces logramos una alta eficiencia en nuestras funciones organizacionales, por ello es importante saber todas las consecuencias que su desarrollo puede tener en una organización, y por ello las consecuencias positivas dentro de ella; tanto en beneficio de los trabajadores, como de la organización en su conjunto.

Dentro del contexto de este tema se abordan **las características del compromiso organizacional** que vinculan los aspectos fundamentales que desde décadas anteriores ya viene impactando al estudio del comportamiento humano y actitudes dentro de las organizaciones basadas en la manera de identificación de las 2 partes (trabajador - organización).

Steers (1977), indica que se denomina compromiso organizacional al ánimo sólido de fortalezas de la persona llegando al punto de implicarse con la organización y así poder compenetrar hacia un mismo fin de armonización y afinidad. Asimismo, propuso 3 cualidades particulares basadas en las personas dentro de las empresas las cuales son:

Características personales: Es lo que acompaña a cada individuo conocido como la personalidad de cada ser humano como viene hacer las necesidades de hacer crecer el ego de nuestra valoración positiva conocido como la autoestima de

superación constante y mediante eso ir ejerciendo autoridad de poderío y dominio, así como también la satisfacción con la vida o contar con características algo negativas como el estrés dentro de lo cual está sumergido el agobio, la angustia ,la tensión, entre otros aspectos que se van acoplando mediante la edad, nivel de grado, etc. Que vienen hacer los aspectos concernientes a la demografía.

Características del trabajo Es donde las personas al momento de trabajar puedan tener un sentir de percepción de verlo y tomarlo desde una perspectiva de que es un desafío y un reto en el que puedan vincularse y relacionarse con sus ocupaciones laborales correspondientes donde exista la identificación con lo que hacen, y que haya acción recíproca de intercomunicación, etc. Del mismo modo la personalidad es un aspecto fundamental que toma un rol importante dentro de este tema como viene hacer el carisma, el carácter, el temperamento, el genio, entre otros.

Experiencias en el trabajo: son las sensaciones e impresiones que las personas sacan de su propia percepción mediante las experiencias anteriores que tuvieron como vienen hacer los aspectos de valor, significación y consideración en la organización, así como el transcurso del periodo o temporada, valor del esfuerzo de trabajo y otros factores concretas de ejecutar y realizar dentro de la organización, perspectivas y expectativas de las remuneraciones y los premios conocido como recompensas ,y de la seguridad y confianza que la organización pueda brindarle a cada personal que genere comodidad. (págs. 46-56)

En líneas generales se tiene la evolución de enfoques del compromiso organizacional las cuales son:

Enfoque unidimensional (conductual), fue considerado como unidimensional ya que se centraba por completo en el apego afectivo a la organización en que se daba una centralización respectiva a ese tema (Mathieu y Zajac, 1990). Este enfoque nos habla acerca del componente efectivo relacionado al involucramiento y la identificación que se va dar entre los trabajadores y la organización, en cual solo nos muestra un componente del compromiso. El CO viene a ser como” la fortaleza o fuerza que pueda poseer el individuo para con la institución, donde su base se fundamentaba en resaltar exclusivamente en la medida de la dimensión efectiva”

(Porter et al.,1974, pág.21). Sin embargo, a pesar de esa focalización ellos sabían y también lo promulgaban que había forma segura de que dentro del compromiso organizacional existían dos componentes adicionales al afectivo.

Consecutivamente años más tarde Angle y Perry (1981), refieren que este modelo de compromiso organizacional incluye dos dimensiones, valor compromiso y compromiso continuo. El valor compromiso muestra que el despliegue de un sesgado hacia un instinto de tendencia de una actitud más practica y verdadera de positividad hacia la organización, en donde este modelo de estándar de compromiso se alude a lo referente en lo psicológico que viene hacer la mente humana y el compromiso de continuidad en esta misma línea se refiere a mencionar, la subsistencia y persistencia de permanecer junto con la organización, indicando cuan fundamental e importante es la interrelación e intercomunicación donde se genere interacciones reciprocas y de correlación, las recompensas mediante las retribuciones y premios inseparables en un intercambio económico.

En este mismo sentido se englobada la conceptualización del compromiso organizacional fundamentado en el aspecto del compromiso efectivo con hallazgo de 2 fundamentos dimensionales , uno de ellos que viene hacer el continuance, conceptualizado en las ganas y deseo de un personal como miembro perteneciente a la organización y el compromiso Value, que se le conceptualiza en el hecho de que el individuo cuente con el sentimiento que apertura mediante una propia afición los objetivos y valores voluntarios y el consentimiento de ponerle ánimo y valentía en predisposición de la organización (Mayer y Schoorman, 1992, pág. 673)

Enfoque multidimensional, esta etapa se dio en base a la aparición de tres perspectivas dimensionales que repercuten en el compromiso organizacional donde O'Reilly y Chatman (1986), afirman que el individuo en la organización tiene un sentido de vinculación psicológica mediante la instauración singular y particular de la categoría o grado en que el individuo va a tener a percibir sensaciones con la misma institución; en el que distingue dimensiones de las recompensas extrínsecas específica, el compromiso de identificación con la organización que da a entender ese sentir de afecto, donde la persona mantiene ese sentimiento de aspiración y deseo

y finalmente el compromiso basado en la interiorización, que es una conjugación de unión entre la persona y la organización basada en la compenetración de ambos lados.(pág.493)

De manera consecutiva en el año de 1988 se llegó a proponer por Penley y Gould otro modelo basado en tres dimensiones, el primero se le denominó como, el “compromiso moral, el individuo admite y determina su identificación propia con la finalidad objetiva de la organización” (Penley y Gould, 1988, pág.46), la segunda dimensión “compromiso calculado donde el subordinado a cambio de su labor se le da incentivos mediante la coincidencia con la participación contributiva” (Penley y Gould, 1988, pág.46), finalmente el compromiso alineador definida como el atar de la persona con la organización al tener la percepción de la no existencia de las recompensas en correspondencia a la transposición invertida donde pese a eso la persona se mantiene, pero deducido por imposición de presión en el marco ambiental rodeado (Penley y Gould, 1988, pág. 48).

Con el pasar de el tiempo se dio mas enfaciz la importancia que repercutia en las instituciones este tema que aborda la relacion entre los subordinados y la organización ampliando su conceptualización, para poder ser medida mediante resultados entendibles. Meller y Allen (1991), refieren al compromiso organizacional como una fase de interferencia de la mentalidad de las personas denominada psicológica entre la organización y el subordinado y esto a su vez logra la participación de intervenir en la decisión de proseguir y continuar o dejar la empresa en donde esta creciendo, el compromiso organizacional se establece por tres partes que resaltan y reflejan de forma sustancial.

El Compromiso Afectivo: basados en deseos, anhelos y ambiciones el cual se refiere a los vínculos de alianza y afinación de las vinculaciones emocionales que las personas imaginan y proyectan dentro de su mentalidad en donde se forjan con la organización al discernir y distinguir mediante la percepción en el que se estén cumpliendo con la satisfacción de sus necesidades precisas el cual va más hacia una ideología de psicología, así como también las expectativas que posee cada sujeto;

por lo que, disfrutan de toda la duración de su estadía de permanecer en el tiempo dentro de organización.

De forma secuencial el compromiso de continuidad es el segundo componente, donde se apoya y se basa fundamentado en las penurias y pobreza de las necesidades, es aquí donde se ve la existencia de tantas posibilidades de encontrar y descubrir la percepción de la sensación y el conocimiento de la percepción del individuo sobre las inversiones de tiempo y esfuerzo se verá alterado y se perderá en caso de dejar la organización es decir, los costos económicos, físicos, psicológicos que sufrirá al dejar o tener pocas posibilidades de otros empleos opcionales cuantificadoras, En cuanto se refiere al seguimiento permanente de las inversiones (planes de pensiones, primas de antigüedad, pasantías o aprendizajes, etc.) que se acumulan y resultantes de pertenecer a la organización; donde se refleja que retirarse y dejarla traería consigo una consecuencia gravoso, por lo tanto se compromete de forma predeterminada, por la idea de desocupaciones laborales que llevará a una mayor apuesta por la comodidad en convenio.

El compromiso normativo (deber), Está basada al asentimiento de la fidelidad a la organización, en percepción de acogimiento de recibir ciertas servicios beneficiosas denominado beneficios de prestaciones (por ejemplo, capacitación o pago de colegiaturas), que conduce en el deber de conexión y correlación para proporcionar una correspondencia de un trato recíproco; este aspecto va en concordancia con la teoría de la reciprocidad; donde quien recibe algún beneficio de aprovechamiento y lucro adquiere el precepto moral interno de retribuir al donante.

La justificación es otro aspecto muy importante en todo trabajo de investigación ya que resalta el por qué o la importancia del estudio efectuado. Es así como podemos justificar la presente investigación desde el punto de vista social ,ya que se tomó en cuenta la importancia que poseían los subordinados como pieza fundamental dentro de las organizaciones, el cual fue un marco de referencias para el análisis de la mejora en los problemas laborales de motivación mediante la mejora del compromiso organizacional de los colaboradores, donde se observaba a los

trabajadores en un nivel óptimo e importante para un mayor lazo de compromiso siendo reflejada en sus labores correspondientes.

Respecto a la Justificación científica el estudio se dio porque existían técnicas e instrumentos de recojo de información, para que de este modo la investigación pueda proporcionar y aportar el conocimiento científico y así mismo pueda contribuir como confrontación a algunas investigaciones posteriores y futuras que se puedan dar.

En cuanto a la Justificación teórica, la investigación se justificó en lo teórico, porque pretendió adquirir nuevos conocimientos acerca de la motivación según las teorías de los autores Herzberg (1959) y compromiso organizacional según la teoría de Meyer y Allen (1991), lo cual pudo servir como base fundamental para futuras investigaciones vinculadas al tema. Con los resultados de la investigación realizada, de la relación entre las dos variables, se validó los conceptos teóricos de la motivación y el compromiso organizacional.

En forma proporcional el proyecto de investigación tubo una justificación practica de la identificación del nivel de motivación y compromiso con la organización en los colaboradores de la empresa constructora IMC S.A.C. Lima, 2021; mediante el análisis del nivel de motivación, de esta manera se buscó estrategias para que dentro de la constructora de la organización se tenga mejores resultados en sus operaciones diarias mediante un adecuado manejo de la motivación a cada personal, lo cual proporcione sentimientos de compromiso con la organización.

En cuanto a la justificación metodológica el proyecto de investigación fue un estudio con un enfoque cuantitativo, de alcance relacional y con diseño no experimental de corte transversal. Así como también se utilizó la técnicas e instrumentos que permitieron analizar de una manera óptima las variables de estudio que se aplicaron en los colaboradores de la empresa constructora IMC S.A.C. Lima, 2021.

Respecto a la formulación del problema podemos afirmar que la motivación es un tema abordado desde hace mucho tiempo, donde su importancia va enfocado

en el sentir de comodidad de las personas dentro de su entorno laboral, a través de medios internos y externos como una forma estructural en el cual se pueda sostener y conservar un contexto ambiental apacible y agradable entre el subordinado y la organización, llegando al punto de cumplir con sus expectativas del trabajador y logrando la satisfacción en cada uno de ellos, donde el personal tendrá la percepción de sentirse como parte fundamental de la organización llegando al punto de realizar sus trabajos con incentivación de cumplir con las metas que se pueda tener a nivel personal y grupal con la empresa , mediante la existencia de la determinación unificada y significativa de los valores y objetivos por ambas partes trabajador-organización. Hoy en día las organizaciones van asimilando la adecuación correcta del modelo paradigmático de la motivación enfocado hacia los subordinados, donde ellos puedan experimentar optimizaciones favorables en sus posiciones laborales de naturaleza, basados en aspectos de su bienestar social, la destreza física y su buena habilidad mental.

En base a lo anteriormente dicho según estudios realizados por la empresa Deloitte Perú, obtuvieron resultados concernientes evidenciando la realidad, en el cual la mitad del 100% de ejecutivos peruanos afianzan a decir que el problema que se suscita en base a los temas de cultura organizacional y falta de compromiso en los subordinados es el frecuente punto elemental bastante fundamental , mediante la presentación de diferencia, en el cual existe la duplicidad al porcentaje presentado de este problema en el año 2014.

De otro lado, según el Diario Gestión (2015, 21 de noviembre) dio a conocer que el 87% de los jefes líderes de RR. HH y de los intereses lucrativos de los negocios en el entorno empresarial a nivel universal, conceptualizan en la consideración que uno de los factores que incide como problemática con el cual no se ha llegado a cumplir en todos sus ámbitos está basado en el compromiso de los subordinados.

Asimismo, la universidad ESAN (2019, 9 de setiembre) ,mediante un artículo de la revista “conexión empresarial”, mencionó que el entorno empresarial está sujeto a mantener colaboradores bien motivados que se ha convertido en un tema

bastante peculiar que radica en su importancia para que las organizaciones puedan obtener una rentabilidad satisfactoria basado en su desarrollo y crecimiento, donde los subordinados al tener ese lazo confortable de cooperación y contribución con la organización se ocasionara una superioridad mayor de compromiso y acatamiento de las respectivas laboras que realizara la fuerza laboral en sus trabajos. Es este sentido mediante estudios realizados por el experto Gallup, llego a obtener un resultado, donde el 15% de los trabajadores tienen una inclinación entusiasta por el venidero futuro de las compañías en las que laboran, lo cual hace notar en instantes que ese hecho se suscita en base a la falta de mantener en un estado motivacional dinámico a los colaboradores y no de forma estática. En esta misma línea uno de los países puestos con un porcentaje del 20% promedio de mayor rotación del personal en el contexto latinoamericano es el Perú, según el dato informativo presentando por PWC.

Ante el cambio constante, la globalización y surgimiento de tecnologías cada vez más potencializados y modernizados, el entorno en el cual nos rodeamos se convierte en un contexto más dinámico y moderno el cual llego a afectar el atributo de vida laboral de los talentos humanos mediante el cual cuenta cada compañía, en esta línea ESAN menciono, que en el periodo 2019 al abordar la carencia de que las organizaciones no cuenten con aspectos necesarios de motivación a los colaboradores se dio el inicio a la implementación de estrategias que lleven al camino de la motivación laboral y compromiso de subordinados con objetivos y planeaciones proyectadas dentro de la empresa.

Por tales motivos y ante la importancia de las dos variables de estudio, desde periodos anteriores con un recorrido extenso en el tema administrativo para las empresas, la investigación pretende conocer la conexión relacional de los constructos motivación y compromiso organizacional; ya que en la constructora IMC que es una entidad de carácter privada, no es ajena a este problema, en el cual se puedan contextualizar controversias sujetas a la rotación de los colaboradores así como también las salidas o renuncias de personal idóneo a su puesto, denominado como la pérdida del buen potencial o capital humano; ocasionándose la falta de iniciativa de

compromiso por parte del personal que se podría estar desvaneciendo por la carencia o debilidad de la manera adecuada de motivar, sujetos a la carga laboral sin reconocimiento, incentivo o prestaciones adicionales por parte de la organización hacia el trabajador; por tales razones se formula la siguiente pregunta:

¿Cuál es la relación entre la motivación y el compromiso organizacional en los colaboradores de la empresa constructora IMC S.A.C. Lima, 2021?

En sucesión, se manifiesta la conceptualización y operacionalización de las variables empezando por la conceptualización en tal sentido, desarrollamos la primera variable que es la motivación laboral cuya definición conceptual según Herzberg (1959), la conceptualiza como la ideología de poder llegar al punto donde existe la relación apropiada de persona _ trabajo, donde mediante la actitud del otro extremo pueda contribuir con la determinación del éxito o fracaso que pueda tener la persona, en el cual se les proporcione metas alcanzables, desde un punto oportuno de ascender, donde intercede el factor de higiene la cual es necesario pero mas no suficiente proporcionándoles buenas condiciones de trabajo, un buen sueldo y un buen líder emulador de los colaboradores y al cumplir con estos aspectos de higiene el individuo estará motivado. Respecto a la definición de motivación podemos decir que es la reacción de colaboradores de una empresa a estímulos atractivos, permanentes ya sean intrínsecos o extrínsecos y que generan un buen compromiso organizacional.

Respecto a la segunda variable, compromiso organizacional , Meller & Allen (1997), describen el compromiso organizacional como un apego de afecto e inclinación a la organización mediante la fidelización, cariño y lealtad; caracterizada en la particularidad de distinguirse, con la finalidad de continuar, mantenerse y perdurar en ella, mostrando que si existe el compromiso con la institución; donde está presente el sentimiento de identificación con los aspectos importantes de la organización como vienen hacer los respectivos valores y objetivos con los que cuentan las organizaciones en su conjunto (pág.604). La definición operacional de la variable Compromiso organizacional es una actitud hacia el trabajo que se desarrolla

a lo largo del proceso de socialización como es el compromiso continuo, el compromiso afectivo y el compromiso normativo.

Las dimensiones de las variables se definen a continuación: La motivación extrínseca; esto es lo que elimina la insatisfacción en el trabajo de cada colaborador, pero no genera motivación. Herzberg (como se citó en Robbins & Judge, 2013) menciona que puede haber factores motivadores, sin embargo, mediante factores con grados óptimos que se puedan brindar a los colaboradores evitan la insatisfacción o de lo contrario si son aborrecibles con pesimismo les causa insatisfacción; estos factores se conocen como de salarios, contexto laboral, método de supervisión, relaciones interpersonales y defensa en el lugar donde labora. La motivación intrínseca, es lo que envuelve sentimientos involucrados con el aumento creciente de cada individuo en la organización reflejando ese sentir de todo subordinado concordante al cargo que tienen. Herzberg (como se citó en Robbins y Judge, 2013), en síntesis, se refiere al ambiente de trabajo lo cual transmita alegría y extraordinariamente amplie la producción, los componentes que alientan a una persona a seguir alcanzando sus metas son cuando se les otorga recompensas basada en el crecimiento personal, el reconocimiento y responsabilidades, fundamentada en que los colaboradores dan todo de sí mismo por la empresa. Este factor nos da a entender que motivación es un sentir de apego, relacionado con cada uno de los colaboradores que pertenecen a la organización para que así pueda ver reconocimientos, logros, responsabilidades, incidencia laboral y promociones (pág. 205), el compromiso continuo, según Meller & Allen (1991), enfatizan que la ideología del compromiso de continuidad se refiere al aprieto de precisión y necesidad de la persistencia en la organización lo cual es interpretado como la percepción y pensamiento de la conciencia del empleado respecto a la inversión en tiempo y esfuerzo que vendría hacer todo un dilema de intercambio, donde llega a darse un extravío confuso de pérdida de todo el tiempo invertido para irse a laborar en otro trabajo, el compromiso afectivo según Meller & Allen (1991), lo definen como el tipo de compromiso basado en los sentimientos de los colaboradores para con la organización es denominado como el lazo de conexión y afinidad ligada a lo

emocional, definido como el hallazgo del vínculo afectivo entre empleado-organización, caracterizado por la fraternización de identificarse e inmiscuirse en todo el proceso, así como por un sentimiento de disfrute mediante el apego y afecto de conformar íntegramente al equipo de la organización, el compromiso normativo según Meller & Allen (1991), refieren creencia en la lealtad organizacional que compete a diferentes intereses, como un vínculo de unión y enlace al deber de obligación el individuo que lo refleja como una actitud de cortesía.

Los indicadores de los factores extrínsecos se detallan de la siguiente manera: El salario, según Herzberg (1959), indica que, en el mundo organizativo, la remuneración engloba estimativamente la motivación de los subordinados y así asentar una relación con los costos salariales con el nivel de satisfacción del personal donde pueda cubrir sus necesidades ya sea de sus costos personales o para con sus familiares. El estilo de supervisión según Herzberg (1959), lo define como la forma en como el encargado dentro de alguna de las áreas realiza su trabajo con un grupo de personas a quienes tiene a cargo, donde la persona que ejerce el papel de supervisor puede o no contar con las capacidades y habilidades necesarias para motivar a su grupo de forma positiva entablando buenas relaciones de direccionamiento y organización con los subordinados. La condición laboral según Herzberg (1959), es la condición de vida laboral de los empleados, es lo que define que los trabajadores estén o no felices en y con su trabajo, donde dependiendo de las condiciones con las que cuentan son más o menos productivos y pueden tender a tener mayor dedicación y proporcionar fidelidad a la organización mediante la entrega de compromiso con la organización y sentimiento de pertenencia.

Concerniente a los que es operacionalización de las variables se considera que son dos:

Motivación y compromiso organizacional

Matriz de operacionalización de las variables

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems
Variable 01 Motivación	Herzberg (1954); la define como la existencia de una relación básica de las personas con el trabajo, lo cual determina que el sujeto se sienta o no motivado para realizar sus actividades.	La motivación este cimentado en otorgar complacencia satisfactoria de una forma u otra a los colaboradores para su permanencia en la empresa y desempeñen sus funciones de modo complacida, sin problemas y propicios de la insatisfacción.	Factores (extrínsecos)	Salario	¿Crees que tu salario es adecuado para tu trabajo? ¿El salario que percibe cubre las necesidades de usted y su familia? ¿La empresa paga bonificaciones conforme a la ley constituida?
				Estilo de supervisión	¿Consideras a su supervisor como alguien que lo trate bien? ¿Tu supervisor te propicia motivación de manera regular para mejorar tu desempeño? ¿Está satisfecho con la forma en que su jefe planifica, organiza, dirige y controla tu trabajo?
				Condición laboral	¿Está conforme con las condiciones de trabajo en su puesto? ¿Las circunstancias físicas de las condiciones de trabajo le permiten desenvolverse correctamente? ¿Cuenta con todos los medios y equipos precisos para realizar su labor?
			Factores (intrínsecos)	Crecimiento personal	¿Consideras que tu desempeño es lo suficientemente bueno para obtener la escala profesional? ¿Crees que el trabajo que estás haciendo permite desarrollarte en lo personal? ¿Está de acuerdo con la manera en la que estas prosperando de forma personal en la empresa?
				Reconocimiento	¿El trabajo que realiza es reconocida en el lugar que labora? ¿Está contento (a) con los halagos recibidos por realizar su labor dentro del plazo sugerido? ¿Eres reconocido por labores que realizas una labor que desempeñas como subordinado?
				Responsabilidad	¿Estás dedicando un tiempo adicional para cumplir con tus responsabilidades? ¿Tiene sus responsabilidades comprensibles y precisos dentro de la empresa? ¿La labor que realiza requiere un alto grado de responsabilidad?

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems
Variable 02 Compromiso organizacional	Meyer y Allen (1991) Se define como la caracterización de contacto entre persona-organización que predomina en la elección psicológica de la persona para proseguir o desistir.	Seria; que el compromiso organizacional son las condiciones y situaciones dentro de la empresa, que contribuye a la decisión que puedan tomar los subordinados; ya sea de seguir perteneciendo a ella o dejar de lado la labor que realizan y renunciar.	Compromiso continuo	Identificación	¿Se siente lo suficientemente identificado con la organización para que lo recomiende a sus familiares o amigos como un buen centro laboral? ¿Crees que encontrar otro trabajo será conveniente aun perdiendo las ventajas económicas que le proporciona la organización? ¿Sientes que realizar labores es más una necesidad que un deseo?
				Permanencia	¿Quiere usted permanecer en la empresa hasta su jubilación? ¿Quieres quedarte más tiempo en la empresa para acrecentar tus habilidades de manera personal? ¿Te sale muy costoso dejar tu trabajo en esta empresa en el futuro?
			Compromiso afectivo	Vínculo Emocional	¿Se siente como parte de una familia en la organización? ¿Se siente en confianza con sus jefes y compañeros? ¿Se siente feliz laborar en esta organización?
				Pertenecía	¿Siente orgullo de ser integrante de la organización? ¿Significa mucho para ti la empresa en la que laboras? ¿Participa idóneamente en las capacitaciones y reuniones efectuadas en la organización?
			Lealtad	¿Puede demostrar lealtad a las reglas implantadas dentro de la empresa? ¿Defendería usted como colaborador a la empresa por hacerla quedar con buen prestigio? ¿Se manifiesta positivamente de la organización con sus amigos?	

			Compromiso Normativo	Reciprocidad	<p>¿Cuenta con cierto apoyo de la organización?</p> <p>¿Existe alguna circunstancia que fortalece la relación laboral entre usted y el lugar de trabajo?</p> <p>¿Su organización es digno de su esfuerzo brindado con su trabajo todos los días?</p>
--	--	--	----------------------	--------------	--

Para la presente investigación se ha formulado la siguiente hipótesis:

La hipótesis alternativa (H1): Existe relación significativa entre la motivación y el compromiso organizacional en los colaboradores de la empresa constructora IMC S.A.C. Lima, 2021 y como hipótesis nula (H0): No existe relación significativa entre la motivación y el compromiso continuo en los colaboradores de la empresa constructora IMC S.A.C. Lima, 2021.

Se a formulado el siguiente objetivo general: Describir la relación entre la motivación y el compromiso organizacional en los colaboradores de la empresa constructora IMC S.A.C. Lima, 2021, y como objetivos específicos tenemos:

- a) Determinar el nivel de motivación en los colaboradores de la empresa constructora IMC S.A.C. Lima, 2021.
- b) Determinar el nivel del compromiso organizacional en los colaboradores de la empresa constructora IMC S.A.C. Lima, 2021.
- c) Especificar la relación entre la motivación y el compromiso continuo en los colaboradores de la empresa constructora IMC S.A.C. Lima, 2021.
- d) Identificar la relación entre la motivación y el compromiso afectivo en los colaboradores de la empresa constructora IMC S.A.C. Lima, 2021.
- e) Precisar la relación entre la motivación y el compromiso normativo en los colaboradores de la empresa constructora IMC S.A.C. Lima, 2021.

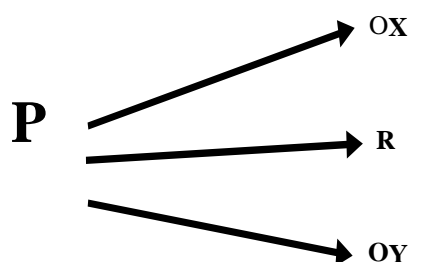
6. Metodología

6.1. Tipo de investigación

La investigación realizada fue de tipo relacional basados en el estudio de asociación utilizada para saber el grado de relación de 2 o más variables, donde según la intervención del investigador es observacional, ya que los datos que se obtengan no son intervenidas, según la planificación de la toma de datos, el proyecto fue prospectivo ya que las fuentes de información de investigaciones (primarias) y según el número de variables de interés fue analítico, ya que se tomaron dos variables a estudiar. (Supo, 2012)

6.2. Diseño de investigación

La investigación realizada fue de diseño no experimental porque no se manipularon las variables durante la realización del estudio ya que solo se observan los fenómenos en su ambiente laboral y luego se analizaron. Asimismo, fue de corte transversal porque el estudio mediante la aplicación del cuestionario se realizó en un momento determinado y los datos fueron obtenidos en un solo momento (Supo, 2012).



Donde:

P	=	Población de la investigación (115 trabajadores de la constructora)
Ox	=	Motivación
Oy	=	Compromiso organizacional
R	=	Correlación entre variables

6.3. Población y Muestra

a) Población:

La población viene hacer el conjunto de unidades que componen el colectivo en el cual se estudiará el fenómeno expuesto en el proyecto de investigación. Según el problema la población podrá estar formada tanto por hombres y mujeres. La delimitación exacta de la población es una condición necesaria para el cumplimiento de los objetivos de la investigación (Briones, 2002).

Tamaño de la población

N= 115 trabajadores, conformado por los colaboradores obreros de la empresa constructora IMC S.A.C. Lima, 2021.

b) Muestra

Al ser una población de mínima cantidad, no tendrá muestra, donde el estudio se le realizo a toda la población, denominado censo.

6.4. Técnicas e instrumentos de investigación

La técnica que se utilizo fue la encuesta, la cual es “una técnica para la investigación social por excelencia, debido a su utilidad, versatilidad, sencillez y objetividad de los datos que con ella se obtiene” (Carrasco, 2013, pág. 314).

Se empleó como instrumento el cuestionario, que es el instrumentó de investigación social más usado, ya que permite una respuesta directa, mediante la hoja de preguntas que se le entrega a cada una de ellas. Las preguntas estandarizadas se prepararon con anticipación y previsión. (Carrasco, 2013, pág. 318)

El cuestionario que se utilizó estuvo conformado por 36 preguntas, mediante la escala de Likert en sus 5 rangos de respuesta las cuales son:

Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
1	2	3	4	5

El instrumento (cuestionario) fue validado mediante juicio de 3 expertos y luego se aplicó la prueba de confiabilidad para las dos variables mediante la técnica de Alfa de Cronbach, dándose un valor de 0,793 para la variable de la motivación y un valor de 0.817 para la variable de compromiso organizacional por lo que se considera con un valor muy satisfactorio en ambos casos, lo que refleja que el instrumento de medición de las dos variables tiene fiabilidad alta considerándose como un instrumento de medición confiable para evaluar la motivación y el compromiso organizacional.

6.5. Procesamiento y análisis de la información

Para el procesamiento de la información recolectada se utilizó el software estadístico SPSS versión 25 (Statistical Package for Social Sciences) y Excel, que permitió elaborar la base de datos posibilitando procesar y examinar información con ayuda de los datos obtenidos del cuestionario que se les realizó a los respectivos trabajadores; donde se utilizó las frecuencias y porcentajes en las tablas con su interpretación correspondiente, en vista que los datos no son normales se utilizó la estadística no paramétrica Rho de Spearman, para analizar la relación entre las variables.

7. Resultados

7.1. Descripción de los resultados

Tabla 1:

Nivel de Motivación según la percepción de los colaboradores de la constructora IMC S.A.C de Lima 2021.

	Niveles	Escala	Frecuencia	Porcentaje
Validos	Nivel bajo	49 – 59	35	30,4
	Nivel Medio	60 -67	51	44,3
	Nivel alto	68 – 78	29	25,2
			115	100,0

Fuente: Base de datos de la variable de estudio Lima, 2021.

Interpretación:

En la tabla 1 se aprecia que el 44,3% de los trabajadores de la empresa constructora IMC, perciben que la motivación tiene un nivel medio, el 30,4% perciben un nivel bajo, en tanto que el 25,2% perciben un nivel alto. Determinándose que la motivación de la empresa constructora IMC Lima 2021, es de nivel medio.

Tabla 2:

Nivel de las dimensiones de la motivación en los colaboradores de la constructora IMC S.A.C de Lima 2021.

Niveles	Motivación extrínseca		Motivación intrínseca	
	N°	%	N°	%
Bajo	40	34,8	34	29,6
Medio	55	47,8	57	49,6
Alto	20	17,4	24	20,9
Total	115	100%	115	100%

Fuente: Base de datos de la variable de estudio, Lima 2021

Interpretación

En la tabla 2 se aprecia que las dimensiones de la motivación de la empresa constructora IMC S.A.C Lima presentan un nivel variado, es así que el nivel de motivación extrínseca es de nivel medio según la percepción del 47,8%, es de nivel bajo según la percepción del 34,8% y es de nivel alto según la percepción del 17,4% de los colaboradores. Por otra parte, la motivación intrínseca es de nivel medio según la percepción del 49,6%, es de nivel bajo según la percepción del 29,6% y es de nivel alto según la percepción del 20,9%. Determinándose que las dimensiones de la motivación tienen un nivel medio.

Tabla 3:

Nivel de compromiso organizacional según la percepción de los colaboradores de la empresa constructora IMC S.A.C de Lima 2021.

	Niveles	Escala	Frecuencia	Porcentaje
	Nivel bajo	51 – 64	35	30,4
Validos	Nivel Medio	65 -72	50	43,5
	Nivel alto	73 – 84	30	26,1
			115	100,0

Fuente: Base de datos de la variable de estudio, Lima 2021

Interpretación:

En la tabla 3 se aprecia que según la perspectiva de los trabajadores de la constructora IMC S.A.C Lima 2021 existe un nivel medio de motivación con un 43,5%, también se puede observar en la tabla que el 30,4% percibe un nivel bajo y el 26,61% percibe un nivel alto de compromiso organizacional. Determinándose que el compromiso organizacional de los colaboradores de la empresa constructora IMC S.A.C Lima es de nivel medio.

Tabla 4:

Nivel de las dimensiones del compromiso organizacional en los colaboradores de la constructora IMC S.A.C de Lima 2021.

Niveles	Compromiso Continuo		Compromiso Afectivo		Compromiso Normativo	
	N°	%	N°	%	N°	%
Bajo	36	31,3	36	31,3	44	38,3
Medio	55	47,8	55	47,8	37	42,2
Alto	24	20,9	24	20,9	34	29,6
Total	115	100%	115	100%	115	100%

Fuente: Base de datos de la variable de estudio, Lima 2021.

Interpretación:

En la tabla 4 se aprecia que las tres dimensiones del compromiso organizacional de la empresa constructora IMC S.A.C presentan un nivel medio, en el cual se puede notar que las dimensiones compromiso continuo y el compromiso afectivo cuentan con un 47,8% de nivel medio según la percepción de los colaboradores, asimismo se observa en la tabla que el 42,2% de los colaboradores cuentan con un nivel medio de compromiso normativo. Determinándose que las dimensiones del compromiso organizacional tienen un nivel medio.

7.2. Caracterización de las variables

Tabla 5:

Caracterización de la Motivación en los colaboradores de la constructora IMC S.A.C de Lima 2021.

Factores / Variables	Motivación						Total		
	Bajo		Medio		Alto		N°	%	
	N°	%	N°	%	N°	%			
Sexo	Masculino	34	39,6	48	41,7	25	21,7	107	93,0
	Femenino	1	0,9	3	2,6	4	3,5	8	7,0
Edad	De 18 a 25 años	8	7,0	10	8,7	4	3,5	22	19,1
	De 26 a 33 años	11	9,6	20	17,4	10	8,7	41	35,7
	De 34 a 41 años	12	10,4	10	8,7	9	7,8	31	27,0
	De 42 a 49 años	3	2,6	7	6,1	3	2,6	13	11,3
	De 49 a más años	1	0,9	4	3,5	3	2,6	8	7,0
	Primaria	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0
Instrucción	Secundaria	29	25,2	35	30,4	18	15,7	82	71,3
	Superior técnico	1	0,9	3	2,6	0	0,0	4	3,5
	Superior universitario	5	4,3	13	11,3	11	9,6	29	25,2
Antigüedad	De 1 a 4 años	20	17,4	27	23,5	13	11,3	60	52,2
	De 5 a 8 años	10	8,7	11	9,6	9	7,8	30	26,1
	De 09 a 14 años	2	1,7	6	5,2	3	2,6	11	9,6
	De 15 a 20 años	1	0,9	5	4,3	2	1,7	8	7,0
	De 20 a más años	2	1,7	2	1,7	2	1,7	6	5,2
Total	35	30,4	51	44,3	29	25,2	115	100,0	

Fuente: Matriz de datos de la motivación y el compromiso organizacional de la constructora IMC S.A.C, Lima 2021.

Interpretación:

En la tabla 5 se puede visualizar que el 41,7% de los colaboradores de la constructora IMC que pertenecen al sexo masculino perciben un nivel de motivación media. Asimismo, el otro 39,6% del sexo masculino perciben un nivel de motivación baja. También se puede visualizar que en el grado de instrucción el 30,4% que cuenta con instrucción secundaria según su perspectiva de los colaboradores de la constructora IMC S.A.C Lima 2021 cuenta con un nivel bajo de motivación. Por otra parte, se

puede notar en el cuadro que el 23,5% de colaboradores cuentan con antigüedad laboral de 1 a 4 años percibiendo un nivel medio de motivación, asimismo el 9,6% de los colaboradores de la constructora IMC S.A.C que cuentan con una antigüedad de 5 a 8 años perciben un nivel medio de motivación.

Tabla 6:

Caracterización del compromiso organizacional en los colaboradores de la constructora IMC S.A.C de Lima 2021.

Factores / Variables		COMPROMISO ORGANIZACIONAL						Total	
		Bajo		Medio		Alto		N°	%
		N°	%	N°	%	N°	%		
Sexo	Masculino	33	28,7	48	41,7	26	22,6	107	93,0
	Femenino	2	1,7	2	1,7	4	3,5	8	7,0
Edad	De 18 a 25 años	10	8,7	6	5,2	6	5,2	22	19,1
	De 26 a 33 años	9	7,8	22	19,1	10	8,7	41	35,7
	De 34 a 41 años	9	7,8	14	12,2	8	7,0	31	27,0
	De 42 a 49 años	5	4,3	5	4,3	3	2,6	13	11,3
Instrucción	De 49 a más años	2	1,7	3	2,6	3	2,6	8	7,0
	Primaria	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0
	Secundaria	25	21,7	36	31,3	21	18,3	82	71,3
	Superior técnico	1	0,9	3	2,6	0	0,0	4	3,5
	Superior universitario	9	7,8	11	9,6	9	7,8	29	25,2
Antigüedad	De 1 a 4 años	21	18,3	24	20,9	15	13,0	60	52,2
	De 5 a 8 años	6	5,2	16	13,9	8	7,0	30	26,1
	De 09 a 14 años	3	2,6	5	4,3	3	2,6	11	9,6
	De 15 a 20 años	1	0,9	4	3,5	3	2,6	8	7,0
	De 20 a más años	4	3,5	1	0,9	1	0,9	6	5,2
Total		35	30,4	50	43,5	30	26,1	115	100,0

Fuente: Matriz de datos de la motivación y el compromiso organizacional de la constructora IMC S.A.C, Lima 2021

Interpretación:

En la tabla 6 se puede apreciar que el 41,7% de los colaboradores de la constructora IMC S.A.C Lima del sexo masculino cuentan con un nivel medio de compromiso organizacional, también se puede visualizar que el 3,5 % de los colaboradores del

sexo femenino según percepción cuentan con un nivel alto de motivación. Por otro lado, con respecto al grado de instrucción el 31,3% cuenta con una instrucción secundaria que perciben un nivel medio al compromiso organizacional, en este mismo sentido el 9,6%, de los colaboradores que cuentan con una instrucción universitaria percibieron un nivel medio de compromiso organizacional. Por otra parte, se puede notar en la tabla que el 20,9 de los trabajadores que se encuentran laborando con antigüedad de 1 a 4 años perciben un nivel medio de compromiso organizacional, por otro lado, el 4,3% los colaboradores que tienen una antigüedad de 9 a 14 años percibieron un nivel medio de compromiso y con un porcentaje casi cerca el otro 2,6% percibe un nivel alto de compromiso organizacional.

7.3. Prueba de normalidad

Tabla 7:

Prueba de normalidad de kolmogorov smimov de la motivación y el compromiso organizacional de los colaboradores de la constructora IMC S.A.C, Lima 2021.

Pruebas de normalidad			
Variables/Dimensiones	Kolgomorov Smirnov		
	Estadístico	G1	Sig.
Motivación	0.085	115	0.030
Motivación extrínseca	0.090	115	0.023
Motivación intrínseca	0.121	115	0.000
Compromiso Organizacional	0.097	115	0.010
Compromiso continuo	0.181	115	0.000
Compromiso afectivo	0.133	115	0.000
Compromiso Normativo	0.124	115	0.000

Fuente: Base de datos de las variables de estudio Lima, 2021.

Interpretación:

En la tabla 7 se puede observar que la prueba de normalidad de kolmogorov smirnov (prueba de bondad de ajuste) para pruebas mayor a 50 ($n > 50$) que prueba la normalidad de los datos de variables de estudio, donde se observa que los niveles de significancia para la variable motivación y compromiso organizacional son menores al 5% ($p < 0.05$), probándose que los datos no se distribuyen de manera normal, por lo que al correlacionar de manera normal la

motivación y el compromiso organizacional es necesario aplicar la prueba no paramétrica correlación de Rho Spearman, para establecer la correlación entre las variables de estudio.

7.4. Contrastación de hipótesis

7.4.1. Prueba de hipótesis general

H₁: Existe relación significativa entre la motivación y el compromiso organizacional en los colaboradores de la empresa constructora IMC S.A.C. Lima, 2021.

H₀: No existe relación significativa entre la motivación y el compromiso organizacional en los colaboradores de la empresa constructora IMC S.A.C. Lima, 2021.

Tabla 8:

La motivación y su relación con el compromiso organizacional en los colaboradores de la constructora IMC S.A.C Lima 2021.

		Compromiso organizacional			Total	
		Bajo	Medio	Alto		
Motivación	Bajo	Recuento	25	9	1	35
		% del total	21,7%	7,8%	0,9%	30,4%
	Medio	Recuento	9	32	10	51
		% del total	7,8%	27,8%	8,7%	44,3%
	Alto	Recuento	1	9	19	29
		% del total	0,9%	7,8%	16,5%	25,2%
Total	Recuento	35	50	30	115	
	% del total	30,4%	43,5%	26,1%	100,0%	

Fuente: Base de datos de las variables de estudio Lima, 2021.

Interpretación:

El 27.8% de los encuestados dicen que hay una motivación media y un compromiso organizacional de nivel medio, además la motivación a nivel general es media con un 44.3% y con un bajo nivel del 30.4%; asimismo el 16.5% de los encuestados señala que hay una motivación alta y un compromiso organizacional alto, pero además se

puede decir que el compromiso organizacional por lo general es de un nivel medio con un porcentaje de 43.5% y es de nivel alto con un porcentaje de 26.1%.

Tabla 9:

Pruebas Rho de Spearman, correlación de la motivación y el Compromiso organizacional en los colaboradores de la constructora IMC S.A.C Lima 2021.

				Motivación	Compromiso Organizacional
Rho de Spearman	Motivación	Coefficiente de correlación	de	1,000	,738**
		Sig. (bilateral)			,000
		N		115	115
	Compromiso Organizacional	Coefficiente de correlación	de	,738**	1,000
		Sig. (bilateral)		,000	.
		N		115	115

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

Fuente: Base de datos de las variables de estudio Lima, 2021.

Interpretación:

Los resultados obtenidos en la aplicación de la prueba Rho de Spearman, dan un valor de nivel de significancia de 0.000 menor que 0.05 ($p < 0.05$), donde la motivación se relaciona con el compromiso organizacional en los colaboradores de la empresa constructora IMC S.A.C. Lima, 2021; con un valor de nivel relacional positivamente alta de ($r_s = 0.738$), donde se toma la decisión y se acepta la hipótesis alterna como valida, ya que se obtuvo como resultado que el nivel de significancia es menor que 0.05 ($0.000 < 0.05$) por lo cual se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna.

Tabla 10:

Interpretación del coeficiente de correlación de spearman

Valor de Rho	Significado
-1	Correlación negativa grande y perfecta
-0.9 a -0.99	Correlación negativa muy alta
-0.7 a -0.89	Correlación negativa alta
-0.4 a -0.69	Correlación negativa moderada
-0.2 a -0.39	Correlación negativa baja
-0.01 a -0.19	Correlación negativa muy baja
0	Correlación nula
0.01 a 0.19	Correlación positiva muy baja
0.2 a 0.39	Correlación positiva baja
0.4 a 0.69	Correlación positiva moderada
0.7 a 0.89	Correlación positiva alta
0.9 a 0.99	Correlación positiva muy alta
1	Correlación positiva grande y perfecta

Prueba de hipótesis específica 1

H₁: Existe relación significativa entre la motivación y el compromiso continuo en los colaboradores de la empresa constructora IMC S.A.C. Lima, 2021.

H₀: No existe relación significativa entre la motivación y el compromiso continuo en los colaboradores de la empresa constructora IMC S.A.C. Lima, 2021.

Tabla 11:

La motivación y su relación con el compromiso continuo en los colaboradores de la constructora IMC S.A.C Lima 2021.

			Compromiso Continuo			
			Bajo	Medio	Alto	Total
Motivación	Bajo	Recuento	24	10	1	35
		% del total	20,9%	8,7%	0,9%	30,4%
	Medio	Recuento	12	29	10	51
		% del total	10,4%	25,2%	8,7%	44,3%
	Alto	Recuento	0	16	13	29
		% del total	0,0%	13,9%	11,3%	25,2%
Total	Recuento	36	55	24	115	
	% del total	31,3%	47,8%	20,9%	100,0%	

Fuente: Base de datos de las variables de estudio Lima, 2021.

Interpretación:

El 25.2% de los encuestados dicen que hay una motivación media y un compromiso continuo de nivel medio, además la motivación a nivel general es de nivel medio con un 44.3% y con un bajo nivel del 25.2%; asimismo el 20.9% de los encuestados señala que hay una motivación baja y un compromiso continuo de nivel bajo, pero se puede decir que el compromiso continuo por lo general es de nivel medio con un porcentaje de 47.8% y es de nivel bajo con un porcentaje de 31.3%.

Tabla 12:

Prueba Rho de Spearman, correlación de la motivación y el Compromiso continuo en los colaboradores de la constructora IMC S.A.C Lima 2021.

			Motivación	Compromiso Continuo
Rho de Spearman	Motivación	Coefficiente de correlación	1,000	,735**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	115	115
	Compromiso Continuo	Coefficiente de correlación	,735**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	115	115

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

Fuente: Base de datos de las variables de estudio Lima, 2021.

Interpretación:

Los resultados obtenidos en la aplicación de la prueba Rho de Spearman, dan un valor de nivel de significancia de 0.000 menor que 0.05 ($p < 0.05$), con un valor de nivel relacional positivamente alto de ($rS = 0.735$), es decir que la motivación se relaciona con el compromiso afectivo en los colaboradores de la empresa constructora IMC S.A.C. Lima, 2021. Donde se toma la decisión y se acepta la hipótesis alterna como valida, ya que se obtuvo como resultado que el nivel de significancia es menor que 0.05 ($0.000 < 0.05$) por lo cual se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna.

Prueba de hipótesis específica 2

H₁: Existe relación significativa entre la motivación y el compromiso afectivo en los colaboradores de la empresa constructora IMC S.A.C. Lima, 2021.

H₀: No existe relación significativa entre la motivación y el compromiso afectivo en los colaboradores de la empresa constructora IMC S.A.C. Lima, 2021.

Tabla 13:

La motivación y su relación con el compromiso afectivo en los colaboradores de la constructora IMC S.A.C Lima 2021.

		Compromiso Afectivo				
			Bajo	Medio	Alto	Total
Motivación	Bajo	Recuento	24	10	1	35
		% del total	20,9%	8,7%	0,9%	30,4%
	Medio	Recuento	12	29	10	51
		% del total	10,4%	25,2%	8,7%	44,3%
	Alto	Recuento	0	16	13	29
		% del total	0,0%	13,9%	11,3%	25,2%
Total	Recuento	36	55	24	115	
	% del total	31,3%	47,8%	20,9%	100,0%	

Fuente: Base de datos de las variables de estudio Lima, 2021.

Interpretación:

El 25.2% de los encuestados dicen que hay una motivación media y un compromiso afectivo de nivel medio, además la motivación a nivel general es media con un 44.3% y con un bajo nivel del 30.4%; consecutivamente con un 25,2% de nivel alto. Asimismo, el 20.9% de los encuestados señala que hay una motivación baja y un compromiso afectivo de nivel bajo, pero se puede decir que el compromiso afectivo por lo general es de nivel medio con un porcentaje de 47.8% y es bajo con un porcentaje de 31.3%.

Tabla 14:

Prueba Rho de Spearman, correlación de la motivación y el Compromiso afectivo en los colaboradores de la constructora IMC S.A.C Lima 2021.

			Motivación	Compromiso Afectivo
Rho de Spearman	Motivación	Coefficiente de correlación	1,000	,711**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	115	115
Compromiso Afectivo	Compromiso Afectivo	Coefficiente de correlación	,711**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	115	115

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

Fuente: Base de datos de las variables de estudio Lima, 2021.

Interpretación:

Los resultados obtenidos en la aplicación de la prueba Rho de Spearman, dan un valor de nivel de significancia de 0.000 menor que 0.05 ($p < 0.05$), con un valor de nivel relacional positivamente alta de ($rS = 0.711$), es decir que la motivación se relaciona con el compromiso afectivo en los colaboradores de la empresa constructora IMC S.A.C. Lima, 2021. Donde se toma la decisión y se acepta la hipótesis alterna como valida, ya que se obtuvo como resultado que el nivel de significancia es menor que 0.05 ($0.000 < 0.05$) por lo cual se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna.

Prueba de hipótesis específica 4

H₁: Existe relación significativa entre la motivación y el compromiso normativo en los colaboradores de la empresa constructora IMC S.A.C. Lima, 2021.

H₀: No existe relación significativa entre la motivación y el compromiso normativo en los colaboradores de la empresa constructora IMC S.A.C. Lima, 2021.

Tabla 15:

La motivación y su relación con el compromiso normativo en los colaboradores de la constructora IMC S.A.C Lima 2021.

		Compromiso Normativo				
		Bajo	Medio	Alto	Total	
Motivación	Bajo	Recuento	22	9	4	35
		% del total	19,1%	7,8%	3,5%	30,4%
	Medio	Recuento	17	22	12	51
		% del total	14,8%	19,1%	10,4%	44,3%
	Alto	Recuento	5	6	18	29
		% del total	4,3%	5,2%	15,7%	25,2%
Total	Recuento	44	37	34	115	
	% del total	38,3%	32,2%	29,6%	100,0%	

Fuente: Base de datos de las variables de estudio Lima, 2021.

Interpretación:

El 19,1% de los encuestados dicen que hay una motivación media y un compromiso normativo medio, además la motivación a nivel general es media con un 44,3% y con un bajo nivel del 30,4%; asimismo el 19,1% de los encuestados señala que hay una motivación baja y un compromiso normativo de nivel bajo, pero además se puede decir que el compromiso normativo por lo general es de un nivel bajo con un porcentaje de 38,3% y es de nivel medio con un porcentaje de 32,2%.

Tabla 16:

Pruebas Rho de Spearman, correlación de la motivación y el Compromiso normativo en los colaboradores de la constructora IMC S.A.C Lima 2021.

			Motivación	Compromiso normativo
Rho de Spearman	Motivación	Coeficiente de correlación	1,000	,518**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	115	115
	Compromiso normativo	Coeficiente de correlación	,518**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	115	115

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

Fuente: Base de datos de las variables de estudio Lima, 2021.

Interpretación:

Los resultados obtenidos en la aplicación de la prueba Rho de Spearman, dan un valor de nivel de significancia de 0.000 menor que 0.05 ($p < 0.05$), con un valor de nivel relacional positivamente moderada de ($rS = 0.518$), es decir que la motivación se relaciona con el compromiso normativo en los colaboradores de la empresa constructora IMC S.A.C. Lima, 2021. Donde se toma la decisión y se acepta la hipótesis alterna como válida, ya que se obtuvo como resultado que el nivel de significancia es menor que 0.05 ($0.000 < 0.05$) por lo cual se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna.

8. Análisis y discusión

Según los resultados obtenidos del análisis estadístico y tomando en cuenta el problema, los objetivos y la hipótesis de investigación se implanta lo siguiente:

En base al **objetivo general**: Describir la relación entre la motivación y el compromiso organizacional en los colaboradores de la empresa constructora IMC S.A.C. Lima, 2021, en la tabla 9, se observa los resultados obtenidos por la prueba estadística de Rho Spearman que existe una relación de 0.738 ($r= 0.738$) lo cual evidencia un grado de relación positiva alta con un nivel de significancia menor al 5% ($p<0.05$) lo que quiere decir que existe relación significativa entre la motivación y el compromiso organizacional, por lo que podemos afirmar que la motivación contribuye a generar compromiso en los colaboradores de la constructora IMC S.A.C Lima 2021. Esta situación coincide con Godoy (2017), en su investigación realizada obtuvo como resultado la existencia de relación directa y significativa entre estas dos variables en la empresa del sector manufactura, llegando a la conclusión que a mayor sentido de motivación laboral dentro de los colaboradores existe una mayor percepción de compromiso organizacional. Asimismo, podemos mencionar a Córdova (2018), en su investigación llegó a la conclusión, que la motivación laboral se relaciona significativamente con el compromiso organizacional de los sujetos de la entidad participante, fundamentado en que la motivación laboral es la que conlleva a los trabajadores al deseo de pertenecer a la entidad, en el cual permanecen como miembro activo, identificándose con la misma y con su accionar y ser prescriptor de ésta con su círculo social. La experiencia señala que una buena motivación brindada a los colaboradores de la constructora incidirá a que estén comprometidos con ella.

Respecto al **objetivo específico 1: Determinar el nivel de la motivación en los colaboradores de la empresa constructora IMC S.A.C. Lima, 2021**, según la tabla 1 se puede observar que los colaboradores de la empresa constructora IMC S.A.C. Lima, cuentan con un nivel de 44.3% de motivación media y un 30.4% de motivación baja donde su primera dimensión que es la motivación extrínseca tuvo un nivel de 47.8% de motivación media y un 34.8% de baja motivación y la segunda dimensión que es la motivación intrínseca obtuvo un resultado de 49.6% de

motivación media y un 29.6% de baja motivación, en el que se puede incidir a mejorar los factores que incurren en cada una de las dimensiones para la optimización de mejores resultados en los subordinados. Este enunciado se respalda en lo dicho por Clegg (2000), quien fundamenta la motivación como el instruir a los empleados con una noble incitación en el cual puedan plantear actitudes positivas, donde estén bien motivados implementando por delante sus funciones y tareas laborales, resultando beneficioso mediante un mayor orden probabilístico de conseguir mejores resultados. Desde una propia perspectiva, la empresa constructora IMC S.A.C tiene que estimular una mejor motivación de factores extrínsecos e intrínsecos a sus colaboradores que pueda fomentar la mejora en sus labores, favoreciendo a la misma empresa mediante su prosperidad de esta. Por otra parte, respecto a la caracterización de la motivación, de acuerdo a la tabla 5, el 41.7% de los colaboradores que pertenecen al sexo masculino perciben un nivel de motivación media con una diferencia mínima de los que perciben un nivel bajo de motivación (39,6%); asimismo aquellos que tienen instrucción secundaria (30,4), instrucción superior técnica (30,4) y superior universitaria (11,3) perciben que la motivación posee un nivel medio seguido con un porcentaje cercano de los colaboradores que tiene motivación baja, lo cual podría indicar que de alguna manera si se está motivando a las personas pero tal vez no incurriendo en algunos detalles que puedan reconfortar mucho más la motivación para todos los trabajadores y ya no solo para la tercera parte, como se puede notar en lo manifestado por Muro & Loboef (2009) nos dice el tener en cuenta siempre la importancia de la labor que realiza cada subordinado mediante la valoración de su esfuerzo aportado, lo cual traerá consigo consecuencias positivas. La experiencia señala que la trayectoria de los años ha implicado en que los subordinados también tengan mayores exigencias, como el trato, el salario, el ambiente, entre muchos más, ya que como seres humanos tienen deberes, pero también derechos en sus labores realizadas los cuales como empresa se les tiene que reconocer.

Respecto al **objetivo específico 2**: Determinar el nivel de compromiso organizacional en los colaboradores de la empresa constructora IMC S.A.C. Lima, 2021; según la tabla 3, se puede apreciar que los colaboradores de la empresa

constructora IMC S.A.C. Lima, 2021; cuentan con un nivel de 43.5% de compromiso organizacional de nivel medio y un 30.4% de compromiso bajo. De igual modo este resultado coincide con sus dimensiones, el compromiso continuo con un 47.8% de nivel medio y un 31.3% de nivel bajo, el compromiso afectivo con un 47.8% de nivel medio y un 38.3% de nivel bajo, el compromiso normativo con un 42.2% de nivel medio y un 38.3% de bajo nivel. En este sentido los resultados contrastan con Nguyen (2019), quien concluyo que la población estudiada, conformada por 313 funcionarios, juegan un papel clave en el funcionamiento y desarrollo de la organización donde promover el factor humano es una tarea vital de las organizaciones, quienes necesitan implementar múltiples soluciones sincrónicas que impulsen la competencia del empleado a la organización y poder mantener un fuerte lazo con la empresa a la que pertenecen, evidenciando un alto nivel de identificación y una actitud favorable, lo cual genera dificultad para retirarse de la empresa. Estos enunciados se respaldan en lo mencionado por el autor Porter et ál. (1974), que describe el compromiso organizacional como un apego de los subordinados hacia la organización donde los integrantes de la empresa tienen las intenciones claras y favorables de seguir permaneciendo en ella en donde coincide de forma sólida con los valores y objetivos de la organización. En esta misma línea, respecto a la caracterización del compromiso organizacional, de acuerdo en la tabla 6, se obtuvo como resultado que menos de la mitad por ciento de los colaboradores del sexo masculino y femenino perciben un nivel medio (43,4%), en esta misma línea cuentan con un nivel medio los que tienen instrucción secundaria (31,3%), instrucción superior técnica (2,6%), instrucción superior universitaria (9,6%), esto nos puede indicar que este grupo de los colaboradores de la constructora no se encuentran con un óptimo compromiso con la organización pero tampoco con un pésimo nivel incidiendo a fortalecer algunos factores que los pueda mejorar, como lo manifestado por Meller y Allen (1991), definiéndolo como el deseo, anhelo y ambición el cual refiere a los lazos de las vinculaciones emocionales de la persona que se relacionan con la organización, sin una condición de obtener algo a cambio o de obligación por algo recibido. La experiencia señala que la trayectoria de los años ha implicado en que los subordinados también tengan mayores exigencias, como el trato, el salario, el

ambiente, entre muchos más, ya que como seres humanos tienen deberes, pero también derechos en sus labores realizadas los cuales como empresa se les tiene que reconocer, lo cual implicaría en optimizar el compromiso organizacional de los colaboradores.

Respecto al **objetivo específico 3**: Especificar la relación entre la motivación y el compromiso continuo en los colaboradores de la empresa constructora IMC S.A.C. Lima, 2021; en la tabla 12, se observa los resultados obtenidos mediante la prueba estadística de Rho Spearman, existiendo una relación de 0.735 ($r= 0.735$) lo cual evidencia un grado de relación positiva alta con un nivel de significancia menor al 5% ($p<0.05$) lo que quiere decir que existe relación significativa entre la variable motivación y la dimensión compromiso continuo, por lo que podemos afirmar que la motivación contribuye a generar compromiso en los colaboradores de la constructora IMC S.A.C Lima. Estos resultados tienen una similitud con Córdova (2018), en su investigación de los trabajadores del sector cético Paita, concluyó mediante su resultado del coeficiente de correlación Rho de Spearman (0,898; sig.= 0.000), que la motivación laboral se relaciona de manera positiva y significativa con el compromiso organizacional de los trabajadores de la entidad participante, fundamentado en que la motivación laboral es la que conlleva a los trabajadores al deseo de pertenecer a la entidad, como miembro activo, identificarse con la misma y con su accionar y ser prescriptor de ésta con su círculo social. Así mismo Romero (2021), en su estudio realizado en la Red Huaylas Norte llegó a concluir que la motivación de los empleados y el compromiso de continuidad fue de ($r=0,451$) lo cual indica que la motivación de los empleados tiene correlación con el compromiso de continuidad. En este sentido Meller y Allen (1991) refieren al compromiso continuo como una percepción de la sensación y el conocimiento de la conciencia de la persona respecto a las inversiones en tiempo y esfuerzo que son alterados y que se perderían en caso de dejar la organización, denominado costos (financieros, físicos, psicológicos). La experiencia señala que los colaboradores se implican en la responsabilidad de continuar trabajando en la entidad por temor a perder su empleo por la dificultad que atraviesa la sociedad ante tantas personas desempleadas que pasan necesidades, incurriendo en no dejar la perspectiva de continuar laborando dentro de la compañía.

Respecto al **objetivo específico 4**: Identificar la relación entre la motivación y el compromiso afectivo en los colaboradores de la empresa constructora IMC S.A.C. Lima, 2021; en la tabla 14, se observa los resultados recabados mediante la prueba Rho Spearman, apreciándose una relación de 0.711 ($r= 0.711$) lo cual evidencia un grado de relación positiva alta con un nivel de significancia menor al 5% ($p<0.05$) lo que quiere decir que existe relación significativa entre la variable motivación y la dimensión compromiso afectivo, por lo que podemos afirmar que la motivación contribuye a generar compromiso afectivo en los colaboradores de la constructora IMC S.A.C Lima. En este sentido los resultados coinciden con lo encontrado por Godoy (2017), en el cual la motivación laboral y el compromiso afectivo en el personal del sector manufacturera, cuenta con un índice de Rho= 0.805; llegando a la conclusión de la existencia de correlación significativa entre la variable de la motivación y el compromiso afectivo. Estos datos también se relacionan con la investigación realizada por Alvarez y Flores (2019), en su tesis “relación entre motivación laboral y compromiso organizacional en los colaboradores de posventa del sector automotriz, Lima” donde mediante su segundo objetivo llegó a concluir la existencia de una relación positivamente ya que los colaboradores de posventa tienen lazos emocionales con sus compañeros creando un vínculo directo con ellos, con su equipo de trabajo y la organización, donde comparten salidas de esparcimiento e integración juntos fuera de sus horas de trabajo. Estas proposiciones se apoyan como alegado del fundamento de Meyer y Allen (1991) quienes describen al compromiso afectivo como la base del deseo, anhelo y ambición el cual se refiere a los lazos de alianza y afinación de las vinculaciones emocionales que las personas imaginan y proyectan dentro de su mentalidad en donde se forjan con la organización. La experiencia señala que al tener en cuenta a los subordinados y saber lo que implica sus diferentes necesidades ampliará la cognición psicológica de la persona que repercutirá en su mejoramiento de compromiso afectivo con la misma constructora.

Respecto al **objetivo específico 5**: Precisar la relación entre la motivación y el compromiso normativo en los colaboradores de la empresa constructora IMC S.A.C. Lima, 2021; en la tabla 16, se observa los resultados recabados mediante la prueba estadística de Rho Spearman y se aprecia que existe una relación de 0.518 ($r= 0.518$)

lo cual evidencia un grado de relación positiva moderada con un nivel de significancia menor al 5% ($p < 0.05$) lo que quiere decir que existe relación significativa entre la variable motivación y la dimensión compromiso normativo, por lo que podemos afirmar que la motivación contribuye a generar compromiso normativo en los colaboradores de la constructora IMC S.A.C Lima. Esta situación concuerda con Mendoza (2019), quien concluyó en la existencia de relación significativa, positiva de baja intensidad que mantiene la motivación con el compromiso normativo ($Rho \text{ Spearman} = 0.29$). Estas proposiciones se fundamenta en lo dicho por Chiavenato (2009), quien refiere que las organizaciones necesitan aumentar las actividades que sean de gran ayuda para lograr que los trabajadores se puedan identificar con la empresa, donde en esta misma conceptualización Meyer y Allen (1991) refieren al compromiso normativo como la creencia basada en el asentimiento de la lealtad y fidelidad a la organización, quizá por la percepción de acogimiento de recibir ciertos servicios beneficiosas denominado prestaciones como las capacitación. La experiencia señala que al brindarle a los colaboradores lo que requieren para su mejoramiento constante como las capacitaciones o colegiaturas que les sirva como superación de aprendizaje intelectual y mejoramiento en el adquirir de sus conocimientos los dirigirá a identificarse con la organización por su orgullo en cumplimiento con un deber.

9. Conclusiones y recomendaciones

Conclusiones

Primera: Se determina la existencia de la relación entre las variables motivación y el compromiso organizacional en los colaboradores de la empresa constructora IMC S.A.C. Lima, 2021, con un nivel de significancia menor al 5% ($p < 0,05$) lo que indica que hay una relación significativa, por lo que podemos afirmar que la motivación contribuye a genera compromiso en los colaboradores de la constructora IMC S.A.C Lima 2021 .Asimismo el Coeficiente de Rho Spearman de 0,783 nos indica que existe una relación positiva alta.

Segunda: Se determina que el nivel de motivación que poseen la mayoría de los colaboradores de la constructora IMC de Lima, es de nivel medio, representado por el 44,3% de los subordinados, observándose de igual manera en las dimensiones de la variable , motivación extrínseca y la motivación intrínseca con un 47.8% ; 49.6%; los cuales representan un nivel medio, esto gracias al proceso de baremación, obteniéndose de igual manera que el 30,4% que tienen instrucción secundaria, el 30,4% de instrucción técnica, el 11,9% de instrucción universitaria perciben la motivación de nivel medio.

Tercera: Se determina que el nivel de compromiso organizacional que sostiene la mayoría de los subordinados de la constructora IMC S.A.C 2021; es de nivel medio simbolizada por el 43,5% de los colaboradores, verificándose el mismo comportamiento en las dimensiones de la variable como son el compromiso continuo, afectivo y normativo con un 47,8%; 47,8%; 42,2% respectivamente de los colaboradores de la constructora IMC S.A.C.

Cuarta: Se determina la existencia de la relación entre la variable motivación y la dimensión compromiso continuo en los colaboradores de la empresa constructora IMC S.A.C. Lima, 2021, con un nivel de significancia menor al 5% ($p < 0,05$) lo que indica que hay una relación significativa, por lo que podemos afirmar que la motivación contribuye a genera compromiso en los colaboradores de la constructora IMC S.A.C Lima 2021 .Asimismo el Coeficiente de Rho Spearman

de 0,735 nos indica que existe una relación positiva alta entre la dimensión y la variable.

Quinta: Se determina la existencia de la relación entre la variable motivación y la dimensión compromiso Afectivo en los colaboradores de la empresa constructora IMC S.A.C. Lima, 2021, con un nivel de significancia menor al 5% ($p < 0,05$) lo que indica que hay una relación significativa, por lo que podemos afirmar que la motivación contribuye a genera compromiso en los colaboradores de la constructora IMC S.A.C Lima 2021 .Asimismo el Coeficiente de Rho Spearman de 0,711 nos indica que existe una relación positiva alta entre la dimensión y la variable.

Sexta: Se comprobó la existencia de la relación entre la variable motivación y la dimensión compromiso normativo en los colaboradores de la empresa constructora IMC S.A.C. Lima, 2021, con un nivel de significancia menor al 5% ($p < 0,05$) lo que indica que hay una relación significativa, por lo que podemos afirmar que la motivación contribuye a genera compromiso en los colaboradores de la constructora IMC S.A.C Lima 2021 .Asimismo el Coeficiente de Rho Spearman de 0,518 nos indica que existe una relación positiva moderada entre la dimensión y la variable.

Recomendaciones

Primera: A la Constructora IMC S.A.C Lima, se le recomienda optimizar el reconocimiento a los colaboradores mediante la asignación de responsabilidades en sus labores y darle más valor a sus contribuciones y dedicación mediante incentivos ya que lo ameritan por una buena labor, asimismo proporcionarles ideológicamente el enaltecerlos y acrecentarlos de forma personal, para que se pueda implementar en más medida su compromiso con la organización

Segunda: A la constructora IMC de Lima, en vista de que la variable motivación laboral es de nivel medio, para una calificación de mejor nivel se les recomienda aplicar de forma estratégica la motivación a sus trabajadores propiciando satisfacción en ellos mediante los factores extrínsecos y manteniéndoles bien motivados intrínsecamente para lo cual se les incentive salarialmente y mediante reconocimiento del desarrollo profesional en base a las responsabilidades y metas delegadas, ascendiéndoles a un escalón superior de reconocimientos de forma individual y colectiva animándoles a superarse, en esta misma línea se recomienda que los supervisores y jefes no solamente se basen en dar órdenes sino también sean inspiradores para sacar lo mejor de los colaboradores relacionándose a profundidad con su entorno de subordinados propiciando herramientas adecuadas y bien acondicionadas.

Tercera: A la constructora IMC de Lima, respecto al compromiso organizacional que presenta un nivel medio, se le recomienda que pueda dar el seguimiento constante al proceso de la mantención de los factores que inciden en la buena calidad de compromiso organizacional del personal, mediante herramientas propiciadas por la misma organización como el impartir, de un supervisor que cuente con el aperitivo ameno de organización, dirección, control del ambiente en el cual se desenvuelven, mediante el apoyo constante a los colaboradores brindándoles un trato amigable donde se puedan sentir como parte de la familia, procurando hacerles sentir comodidad, confianza y felicidad ,llegando a ser de mucha significancia para los colaboradores dicha actitud de la organización hacia ellos.

Cuarta: A la constructora IMC S.A.C Lima, se le recomienda que pueda realizar la optimización en el salario de cada colaborador, quienes puedan contar con un estilo de supervisión adecuado e idóneo para que se pueda lograr una condición de trabajo apropiado para el respectivo desenvolvimiento del personal.

Quinto: A la constructora IMC S.A.C de Lima, se le recomienda poder trabajar de manera abierta implicándolos en su desarrollo en el transcurso del camino, asimismo retroalimentar a los colaboradores de manera constructiva que los reconforte en algunas deficiencias y así poder mejorarlo de manera eficiente sin limitaciones y con ganas de mejorar continuamente teniendo en cuenta el no sobrecargar toda la labor a un solo individuo mediante la habilidad de saber distribuirlo de manera idónea.

Sexta: A la constructora IMC S.A.C Lima, se le recomienda el poder comunicar de manera entendible las metas y expectativas como organización e implementar las capacitaciones a sus colaboradores de forma global, con algunos talleres de cursos referente a la labor que desempeñan fomentando el crecimiento personal de los colaboradores y también de forma paralela proporcionarles una cultura amena y sociable.

10. Agradecimiento

A Dios: Por impartirme prudencia y firmeza constante para lograr mis objetivos.

A mis padres Edilberto Pérez – Mariluz Vicente y a mi hermana Yasmin Pérez

Por su apoyo moral e incondicional, por su comprensión en cada instante y recorrido de mi formación y desarrollo profesional.

A la Lic. Marisol Paredes Vargas

Por haberme conferido todas las comodidades de factibilidad para mi buen avance y desenvolvimiento en este trabajo de investigación.

A la Universidad San Pedro

Por conferirme la ocasión de poder asentar y estatuir que se puede ser un buen profesional con paso de firmeza hacia lo que se quiere alcanzar.

Al Dr. López Morillas Alejandro

Que, con su extensa capacidad experiencial supo guiarme mediante su monitoreo seguido en el desarrollo de este trabajo de investigación.

11. Referencias bibliográficas

- Acosta, M. (2018). *La motivación y el compromiso organizacional en los colaboradores de la Empresa Cargas y Maniobras S.A.C., en Lurigancho Chosica 2018 [Tesis de Licenciatura en Administración, Universidad Cesar Vallejo].* Repositorio Institucional UCV. Obtenido de <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/ucv/9095>.
- AlMadi, F., Assal, H., Shrafat, F., & Zeglat, D. (2017). The Impact of Employee Motivation on Organizational Commitment. *European Journal of Business and Management*, 9(15), 134-145.
- Alvarez, G., & Flores, M. (2018). *La motivación y el compromiso organizacional en los colaboradores de la empresa cargas y maniobra S.A.C., en Lurigancho Chosica 2018 [Tesis de licenciatura en Administración, Universidad San Ignacio de Loyola].* Repositorio Institucional USIL. Obtenido de <http://repositorio.usil.edu.pe/handle/USIL/9010>
- Arciniega, L., & Gonzáles, L. (2004). What is the influence of work values? Relative to Other Variables in the Development of Organizational Commitment? *Work values and commitment*. Instituto Tecnológico Autónomo de México (ITAM), Mexico.
- Bachiller, R. (2017). *COMPROMISO ORGANIZACIONAL Y LA MOTIVACIÓN LABORAL EN LOS EMPLEADOS Y OBREROS DE UNA EMPRESA DE SERVICIOS DE AGUA POTABLE, REGIÓN CALLAO [Tesis de investigación para optar el grado de maestro en Administración de negocios, Universidad Ricardo Palma].* Repositorio Institucional URP. Obtenido de <http://repositorio.urp.edu.pe/handle/URP/1478>.
- Briones, G. (2002). *Metodología de la investigación cuantitativa en las ciencias sociales*. Bogotá, Colombia: ARFO Editores e Impresores Ltda.

- Camones, R. (2019). *Motivación laboral y compromiso organizacional en colaboradores de la empresa de Servicios Múltiples Andrés Avelino Cáceres S.A, Huaraz-2019*[Tesis de Maestría en Administración, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio Institucional UCV. Obtenido de <https://hdl.handle.net/20.500.12692/38772>.
- Carrasco, S. (2013). *METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA. Pautas metodológicas para diseñar y elaborar el proyecto de investigación*. Perú: San Marcos.
- Chiavenato, I. (2001). *Administración teoría, proceso y práctica (tercera edición)*. Bogotá, Colombia: Mc Graw Hill.
- Chiavenato, I. (2009). *Comportamiento Organizacional, La dinámica del éxito en las organizaciones*. México: The McGraw- Hill.
- Clegg, B. (2000). *Motivación al instante*. México: Granica S.A.
- Córdova, K. (2018). *Motivación laboral y compromiso organizacional en los trabajadores del Ceticos Paita*[Tesis de Licenciatura en ciencias administrativas, Universidad Nacional de piura]. Repositorio Institucional UNP. Obtenido de <http://repositorio.unp.edu.pe/handle/UNP/1426>.
- Fischman, D. (2014). *Motivación 360°: Cómo implementarla en la vida y en la empresa*. Lima, Perú: Gestión 2000.
- Flores, G. (2020). *La Motivación Laboral y el Compromiso Organizacional en colaboradores de la Municipalidad Distrital de Arequipa, 2020* [Tesis de Licenciatura en Administración de Negocios, Universidad Católica San Pedro]. Repositorio Institucional UCSP. Obtenido de <http://hdl.handle.net/20.500.12590/16818>.
- Frontado, A., & Muños, V. (2017). *Motivación y compromiso organizacional en una institución pública en el departamento de Chiclayo, 2017* [Tesis de licenciatura en psicología, Universidad Señor de Sipan]. Repositorio Institucional USS. Obtenido de <http://repositorio.uss.edu.pe/handle/uss/4111>

- Galindo. (Febrero de 2011). <https://www.monografias.com>. Recuperado el Octubre de 2020
- Godoy, J. (2017). *Motivación laboral y compromiso organizacional en el personal de una empresa del sector manufactura de la ciudad de Lima, 2017*[Tesis de licenciatura en psicología, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio Institucional UCV. Obtenido de : <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/8559>.
- Gomez, L. (2001). *Satisfacción y Motivación en el trabajo*. Madrid: Diaz de Santos.
- Hernández Sampieri, R., & Mendoza Torres, C. (2018). *Metodología de la investigación las rutas cualitativas, cuantitativas y mixtas*. México: MCGRAW-HILL INTERAMERICANA EDITORES, S.A.
- Hernández, R., & Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. México: Mc Graw Hill Education.
- Herzberg, F., Mausner, B., & Snyderman, B. (1959). *The Motivation two work*. Nueva York: John Wiley & Sons.
- Lira, J. (21 de Noviembre de 2015). Impacto del el RR.HH en los negocios. *Gestión*. Obtenido de <https://archivo.gestion.pe/empleo-management/87-empresas-considera-que-falta-compromiso-laboral-su-principal-problema-2149055>
- Maslow, H. (1954). A Clinically Derived Test for Measuring Psychological Security-Insecurity. *Journal og General Psychology*, (31), 21-4. doi:<https://doi.org/10.1080/00221309.1945.10544493>
- Mathieu, J., & Zajac, D. (1990). A review and meta-analysis of the antecedents,correlates, and consequences of organizational commitment. *Psychological Bulletin*, 108(2), 171-174. doi:<https://doi.org/10.1037/0033-2909.108.2.171>

- Mayer, R., & Schoorman, D. (1992). Predicting participation and production outcomes through a two-dimensional model of organizational commitment. *Academy of Management Journal*, 35(3), 671-684.
- McClelland, D. (1989). *Estudio de la motivación humana*. Madrid: Narcea S.A.
- McGregor, D. (1966). The human side of enterprise. Leadership and motivation. (W. B. Schein, Ed.) *Cambridge: The MIT Press*, 3-20.
- Meller, J., & Allen, N. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. En J. Meller, & N. Allen, *Human Resource Management Review* (págs. 61-89).
- Meller, J., & Allen, N. (1997). *Commitment in the workplace Theory research and application*. Thousand Oaks: CA Sage.
- Mendoza, A. (2019). *Motivación laboral y compromiso organizacional en colaboradores de empresas de telecomunicaciones de Lima, 2019*[Trabajo de investigación para optar el grado académico de bachiller en Psicología, Universidad San Ignacio De Loyola]. Repositorio Institucional USIL. Obtenido de <http://repositorio.usil.edu.pe/handle/USIL/9308>
- Mowday, R., Lyman, P., & Steers, R. (1982). *Employee—Organization Linkages (1st Edition)*. (P. Warr, Ed.) Nueva York: Academic Press.
- Muro, F., & Loboef, M. (2009). *El gran secreto de la motivación* . (2º, Ed.) Barcelona: Empresa Activa.
- Nguyen, T. (2019). *THE FACTORS IMPACTING ON WORK MOTIVATION AND ORGANIZATIONAL COMMITMENT OF CIVIL SERVANTS IN MUNICIPAL GOVERNMENT A case in People's Committee District 3, Ho Chi Minh City, Vietnam.*[Master's thesis in Public Administration, Tampere University]. Vietnam.

- O'Reilly, C., & Chatman, J. (1986). Organizational Commitment and Psychological Attachment: The Effectsof Compliance, Identification, and Internalization on Prosocial Behavior. *Journal of Applied Psychology*, 71(3), 492-499.
- Penley, L., & Gould, S. (1988). Etzioni's model of organizational involvement: A perspective for understanding commitment to organizations. *Journal of organizational Behavior*, 9, 43-59.
- Porter, L., Steers, R., Mowday, R., & Boulian, P. (1974). Organizational commitment, job satisfaction, and turnover among psychiatric technicians. *Journal of Applied Psychology*, 59(5), 603-609. doi:<https://doi.org/10.1037/h0037335>
- Robbins, S., & Coulter, M. (2005). *Administración(Octava edición)*. Pearson education: México.
- Robbins, S., & Judge, T. (2009). *Comportamiento Organizacional*. Mexico: Pearson Educación.
- Robbins, S., & Judge, T. (2009). *Comportamiento organizacional* . México: Pearson Educación. Obtenido de <https://frrq.cvg.utn.edu.ar>
- Romero, D. (2021). Motivación Laboral y Compromiso Organizacional de los Colaboradores en la Red de Salud Lambayeque , 2021[Tesis de Maestria en Gestion Publica, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio Institucional ucv. Obtenido de <https://hdl.handle.net/20.500.12692/53239>.
- Santana, J. (9 de Setiembre de 2019). Motivación laboral: nuevas tendencias globales. *Conexión ESSAN*. Obtenido de <https://www.esan.edu.pe/apuntes-empresariales/2019/09/motivacion-laboral-nuevas-tendencias-globales/>
- Silva, M., Santos , J., Rodríguez, E., & Hernando, C. (2008). La motivación. En M. Silva, J. Santos, E. Rodríguez, & C. Hernando, *Las relaciones humanas en la empresa* (pág. 93). Madrid: Learning Parninfo, S.A.

- Sinani, J. (January de 2016). Motivational Factors and Organisational Commitment of the Educational Institution's Employee. *Journal of Educational and Social Research MCSER Publishing, Rome-Italy*, 6(1), 89. doi:10.5901/jesr.2016.v6n1p89
- Steers, R. (1977). Antecedents and Outcomes of Organizational Commitment. *Administrative Science Quarterly*, 22(1), 46-56. doi:10.2307/2391745
- Supo, J. (2012). *Seminarios de Investigación Científica: Metodología de la investigación para las ciencias de la salud*. Obtenido de www.seminariosdeinvestigación.com

12. Anexos y apéndice

Anexo 1: Matriz de consistencia

TÍTULO	PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	OBJETO DE ESTUDIO	DISEÑO DE INVESTIGACIÓN
Motivación y compromiso organizacional en los colaboradores de la empresa constructora IMC S.A.C. Lima, 2021.	¿Cuál es la relación entre la motivación y el compromiso organizacional en los colaboradores de la empresa constructora IMC S.A.C. Lima, 2021?	<p>OBJETIVO GENERAL Describir la relación entre la motivación y el compromiso organizacional en los colaboradores de la empresa constructora IMC S.A.C. Lima, 2021.</p> <p>OBJETIVOS ESPECÍFICOS</p> <ul style="list-style-type: none"> Determinar el nivel de motivación en los colaboradores de la empresa constructora IMC S.A.C. Lima, 2021. Determinar el nivel de compromiso organizacional en los colaboradores de la empresa constructora IMC S.A.C. Lima, 2021. Especificar la relación entre la motivación y el compromiso continuo en los colaboradores de la empresa constructora IMC S.A.C. Lima, 2021. Identificar la relación entre la motivación y el 	<p>Hipótesis General Existe relación significativa entre la motivación y el compromiso organizacional en los colaboradores de la empresa constructora IMC S.A.C. Lima, 2021.</p> <p>Hipótesis Específicas</p> <ul style="list-style-type: none"> Existe relación significativa entre la motivación y el compromiso continuo en los colaboradores de la empresa constructora IMC S.A.C. Lima, 2021. Existe relación significativa entre la motivación y el 	<p>VARIABLE 1: MOTIVACION</p> <p>VARIABLE 2: COMPROMISO ORGANIZACIONAL</p>	<p>Tipo de investigación:</p> <p>Según su Finalidad: Básica</p> <p>Según su Carácter: relacional</p> <p>Según su Naturaleza: Cuantitativa</p> <p>Según su Alcance Temporal: Transversal</p> <p>El diseño de investigación es: No experimental</p>

		<p>compromiso afectivo en los colaboradores de la empresa constructora IMC S.A.C. Lima, 2021.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Precisar la relación entre la motivación y el compromiso normativo en los colaboradores de la empresa constructora IMC S.A.C. Lima, 2021. 	<p>compromiso afectivo en los colaboradores de la empresa constructora IMC S.A.C. Lima, 2021.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Existe relación significativa entre la motivación y el compromiso normativo en los colaboradores de la empresa constructora IMC S.A.C. Lima, 2021. 		
--	--	---	--	--	--

Anexo 2: Cuestionario

PARTE 1

En esta primera parte de la encuesta le exponemos preguntas personales, se le pide por favor responder de manera idónea con una (X) la alternativa que considere usted más apropiada en los cuadros correspondientes.

1. Sexo:

Masculino:

Femenino:

2. Edad:

18 a 25:

42 a 49:

26 a 33:

49 a más:

34 a 4:

3. Grado de instrucción

Primaria:

Superior técnico:

Secundaria:

Superior Universitario:

4. Años de Servicio

1 a 4:

15 a 20:

5 a 8:

9 a 14:

Más de 20:

PARTE 2



INSTRUMENTO DE INVESTIGACION

UNIVERSIDAD SAN PEDRO CUESTIONARIO

OBJETIVO: La siguiente encuesta tiene como finalidad conseguir información rigurosa y puntual referente a la **MOTIVACIÓN EN LOS COLABORADORES DE LA CONSTRUCTORA IMC S.A.C LIMA, 2021**. El cuestionario está representado en una escala de 1 a 5.

1) Nunca 2) Casi nunca 3) A veces 4) Casi siempre 5) Siempre

INSTRUCCIONES

Leer de forma detallada cada ítem y marque con un aspa (X) una de las alternativas que usted crea conveniente; responda de la manera más sincera posible para poder realizar la investigación correspondiente. El cuestionario es confidencial y anónima.

VARIABLE 1: MOTIVACION

N°	OPCIONES	1	2	3	4	5
	FACTORES HIGIÉNICOS (EXTRÍNSECOS)					
1.	¿Crees que tu salario es adecuado para tu trabajo?					
2.	¿El salario que percibe cubre las necesidades de usted y su familia?					
3.	¿La empresa paga bonificaciones conforme a la ley constituida?					
4.	¿Consideras a su supervisor como alguien que lo trate bien?					
5.	¿Tu supervisor te propicia motivación de manera regular para mejorar tu desempeño?					
6.	¿Está satisfecho con la forma en que su jefe planifica, organiza, dirige y controla tu trabajo?					
7.	¿Está conforme con las condiciones de trabajo en su puesto?					
8.	¿Las circunstancias físicas de las condiciones de trabajo le permiten desenvolverse correctamente?					

9.	¿Cuenta con todos los medios y equipos precisos para realizar su labor?					
FACTORES MOTIVACIONALES (INTRÍNSECOS)						
10.	¿Consideras que tu desempeño es lo suficientemente bueno para obtener la escala profesional?					
11.	¿Crees que el trabajo que estás haciendo permite desarrollarte en lo personal?					
12.	¿Estás de acuerdo con la manera en la que estas prosperando de forma personal en la empresa?					
13.	¿El trabajo que realiza es reconocida en el lugar que labora?					
14.	¿Está contento(a) con los halagos recibidos por realizar su labor dentro del plazo sugerido?					
15.	¿Eres reconocido por labores que realizas una labor que desempeñas como subordinado?					
16.	¿Estás dedicando un tiempo adicional para cumplir con tus responsabilidades?					
17.	¿Tiene sus responsabilidades comprensibles y precisos dentro de la empresa?					
18.	¿La labor que realiza requiere un alto grado de responsabilidad?					



INSTRUMENTO DE INVESTIGACION

UNIVERSIDAD SAN PEDRO

CUESTIONARIO

OBJETIVO: La siguiente encuesta tiene como finalidad conseguir información rigurosa y puntual referente al **Compromiso organizacional en los colaboradores de la constructora IMC S.A.C Lima, 2021**. El cuestionario está representado en una escala de 1 a 5.

1) Nunca 2) Casi nunca 3) A veces 4) Casi siempre 5) Siempre

INSTRUCCIONES

VARIABLE 2: COMPROMISO ORGANIZACIONAL

N°	OPCIONES	1	2	3	4	5
	COMPROMISO DE CONTINUIDAD					
19.	¿Se siente lo suficientemente identificado con la organización para que lo recomiende a sus familiares o amigos como un buen centro laboral?					
20.	¿Crees que encontrar otro trabajo será conveniente aun perdiendo las ventajas económicas que le proporciona la organización?					
21.	¿Sientes que realizar labores es más una necesidad que un deseo?					
22.	¿Quiere usted permanecer en la empresa hasta su jubilación?					
23.	¿Quieres quedarte más tiempo en la empresa para acrecentar tus habilidades de manera personal?					
24.	¿Te sale muy costoso dejar tu trabajo en esta empresa en el futuro?					
	COMPROMISO AFECTIVO					
25.	¿Se siente como parte de una familia en la organización?					
26.	¿Se siente en confianza con sus jefes y compañeros?					
27.	¿Se siente feliz laborar en esta organización?					
28.	¿Siente orgullo de ser integrante de la organización?					
29.	¿Significa mucho para ti la empresa en la que laboras?					
30.	¿Participa idóneamente en las capacitaciones y reuniones efectuadas en la organización?					

31.	¿Puede demostrar lealtad a las reglas implantadas dentro de la empresa?					
32.	¿Defendería usted como colaborador a la empresa por hacerla quedar con buen prestigio?					
33.	¿Se manifiesta positivamente de la organización con sus amigos?					
	COMPROMISO NORMATIVO					
34.	¿Cuenta con cierto apoyo de la organización?					
35.	¿Existe alguna circunstancia que fortalece la relación laboral entre usted y el lugar de trabajo?					
36.	¿Su organización es digno de su esfuerzo brindado con su trabajo todos los días?					

Anexo 3: Base de datos de las variables

Base de datos de la primera variable (motivación laboral)

ITEM1	ITEM2	ITEM3	ITEM4	ITEM5	ITEM6	ITEM7	ITEM8	ITEM9	ITEM10	ITEM11	ITEM12	ITEM13	ITEM14	ITEM15
4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	2	2
3	4	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	2	2
5	3	4	4	3	4	3	3	2	3	2	3	2	2	3
4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
5	4	4	4	3	4	3	3	2	3	2	3	2	2	3
3	4	4	4	3	4	3	3	2	3	2	3	2	2	3
3	3	4	3	2	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2
5	4	4	4	3	4	3	3	2	3	2	3	2	2	3
3	3	4	3	2	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2
4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	2	3
5	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	2	3
3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	2	3
4	4	4	4	3	3	3	2	2	3	4	6	3	3	4
4	4	4	4	3	3	3	2	2	3	4	6	3	3	4
4	4	4	4	3	3	3	2	2	3	4	6	3	3	4
5	4	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	3	2	3
4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	3	2	3
4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	3	2	3
4	4	4	4	3	3	3	2	2	3	4	5	3	3	4
5	3	5	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4
4	3	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	2	3

Base de datos de la primera variable (Compromiso organizacional)

ITEM19	ITEM20	ITEM21	ITEM22	ITEM23	ITEM24	ITEM25	ITEM26	ITEM27	ITEM28	ITEM29	ITEM30	ITEM31	ITEM32	ITEM33	IT1
3	3	3	3	2	3	3	3	5	4	3	3	3	3	3	
3	3	3	3	2	3	3	3	5	4	3	3	3	3	3	
3	3	4	3	3	4	3	2	3	3	4	4	3	4	3	
4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	3	3	2	3	
3	3	4	3	3	4	3	2	3	3	4	4	3	4	3	
3	3	4	3	3	4	3	2	3	3	4	4	3	4	3	
3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	4	3	2	4	3	
3	3	4	3	3	4	3	2	3	3	4	4	3	4	3	
3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	
3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	
3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	4	3	2	4	3	
3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	
3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	
4	3	4	3	5	4	3	4	5	3	4	4	3	4	4	
4	3	4	3	5	4	3	4	6	3	4	4	3	4	4	
4	3	4	3	5	4	3	4	5	3	4	4	3	4	4	
4	4	3	4	4	3	3	4	4	3	3	3	4	3	4	
4	4	3	4	4	3	3	4	4	3	3	3	4	3	4	
4	4	3	4	4	3	3	4	4	3	3	3	4	3	4	
4	3	4	3	5	4	3	4	5	3	4	4	3	4	4	
4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	5	4	4	5	4	
4	5	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	3	4	

Anexo 4: Análisis de Fiabilidad con Alfa de Cronbach

Alfa de Cronbach para la variable Motivación

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,793	18

Fuente: resultados obtenidos a partir de la aplicación del cuestionario

Interpretación: Como se puede visualizar en la tabla se obtuvo como resultado (0.793), siendo mayor que 0.70.

Alfa de Cronbach para la variable Compromiso Organizacional

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,817	18

Fuente: resultados obtenidos a partir de la aplicación del cuestionario

Interpretación: Como se puede visualizar en la tabla se obtuvo como resultado (0.817), siendo mayor que 0.80.

Anexo 5: Planilla de Juicio de Expertos



UNIVERSIDAD SAN PEDRO
VICERECTORADO ACADÉMICO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y ADMINISTRATIVAS
ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

PLANILLAS DE JUICIO DE EXPERTOS

Respetado Experto: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento: cuyo cuestionario corresponde al constructo, que hace parte de la investigación titulada: Motivación y Compromiso Organizacional en la Empresa Constructora IMC S.A.C. Lima 2021. La evaluación de los instrumentos es de gran relevancia para lograr que sean válidos y que los resultados obtenidos a partir de éstos sean utilizados eficientemente; aportando tanto a la elaboración de las Tesis como de sus aplicaciones. Agradecemos su valiosa colaboración.

NOMBRES Y APELLIDOS DEL JUEZ: HELBERT JULIO VALDIVIA GRANADOS

FORMACIÓN ACADÉMICA: _LICENCIADO EN ADMINSTRACION

ÁREAS DE EXPERIENCIA PROFESIONAL: _MARKETING, VENTAS, EDUCACION.

TIEMPO 22 AÑOS CARGO ACTUAL DOCENTE A TIEMPO COMPLETO

INSTITUCIÓN: UNIVERSIDAD TECNOLOGICA DEL PERU, SEDE CHIMBOTE

Objetivo de la investigación: **Describir la Relación entre la Motivación y el Compromiso Organizacional en los Colaboradores de la Empresa Constructora IMC S.A.C. Lima, 2021.**

De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

CATEGORÍA	CALIFICACIÓN	INDICADOR
SUFICIENCIA Los ítems que pertenecen a una misma dimensión bastan para obtener la medición de ésta.	1. No cumple con el criterio 2. Bajo nivel 3. Moderado nivel 4. Alto nivel.	-Los ítems no son suficientes para medir la dimensión. -Los ítems miden algún aspecto de la dimensión, pero no corresponden con la dimensión total. -Se deben incrementar algunos ítems para poder evaluar la dimensión completamente. -Los ítems son suficientes.
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio 2. Bajo nivel 3. Moderado nivel 4. Alto nivel	-El ítem no es claro -El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de las mismas. -Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem. -El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. No cumple con el criterio 2. Bajo nivel 3. Moderado nivel 4. Alto nivel	-El ítem no tiene relación lógica con la dimensión. -El ítem tiene una relación tangencial con la dimensión. -El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que está midiendo. -El ítem se encuentra completamente relacionado con la dimensión que está midiendo.


<p>RELEVANCIA El ítem es esencial o importante; es decir, debe ser incluido.</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. No cumple con el criterio 2. Bajo nivel 3. Moderado nivel 4. Alto nivel 	<ul style="list-style-type: none"> -El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión. -El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste. -El ítem es relativamente importante. -El ítem es muy importante para la medición de la dimensión
---	---	--

DIMENSIÓN	ITEMS	SUFICIENCIA	COHERENCIA	RELEVANCIA	CLARIDAD	OBSERVACIONES (si debe modificarse un ítem por favor indique)
Factores motivacionales (intrínsecos)	¿Crees que tu salario es adecuado para tu trabajo?	4	4	4	4	
	¿El salario que percibe cubre las necesidades de usted y su familia?	4	4	4	4	
	¿La empresa paga bonificaciones conforme a la ley constituida?	4	4	4	4	
	¿Consideras a su supervisor como alguien que lo trate bien?	4	4	4	4	
	¿Tu supervisor te propicia motivación de manera regular para mejorar tu desempeño?	4	4	4	4	
	¿Está satisfecho con la forma en que su jefe planifica, organiza, dirige y controla tu trabajo?	4	4	4	4	
	¿Está conforme con las condiciones de trabajo en su puesto?	4	4	4	4	
	¿Las circunstancias físicas de las condiciones de trabajo le permiten desenvolverse correctamente?	4	4	4	4	
	¿Cuenta con todos los medios y equipos precisos para realizar su labor?	4	4	4	4	
Factores higiénicos (extrínsecos)	¿Consideras que tu desempeño es lo suficientemente bueno para obtener la escala profesional?	4	4	4	4	
	¿Crees que el trabajo que estás haciendo permite desarrollarte en lo personal?	4	4	4	4	
	¿Está de acuerdo con la manera en la que estas prosperando de forma personal en la empresa?	4	4	4	4	
	¿El trabajo que realiza es reconocida en el lugar que labora?	4	4	4	4	
	¿Está contento(a) con los halagos recibidos por realizar su labor dentro del plazo sugerido?	4	4	4	4	
	¿Eres reconocido por labores que realizas una labor que desempeñas como subordinado?	4	4	4	4	
	¿Estás dedicando un tiempo adicional para cumplir con tus responsabilidades?	4	4	4	4	

	¿Tiene sus responsabilidades comprensibles y precisos dentro de la empresa?	4	4	4	4	
	¿La labor que realiza requiere un alto grado de responsabilidad?	4	4	4	4	
Compromiso continuo	¿Se siente lo suficientemente identificado con la organización para que lo recomiende a sus familiares o amigos como un buen centro laboral?	4	4	4	4	
	¿Crees que encontrar otro trabajo será conveniente aun perdiendo las ventajas económicas que le proporciona la organización?	4	4	4	4	
	¿Sientes que realizar labores es más una necesidad que un deseo?	4	4	4	4	
	¿Quiere usted permanecer en la empresa hasta su jubilación?	4	4	4	4	
	¿Quieres quedarte más tiempo en la empresa para acrecentar tus habilidades de manera personal?	4	4	4	4	
	¿Te sale muy costoso dejar tu trabajo en esta empresa en el futuro?	4	4	4	4	
Compromiso afectivo	¿Se siente como parte de una familia en la organización?	4	4	4	4	
	¿Se siente en confianza con sus jefes y compañeros?	4	4	4	4	
	¿Se siente feliz laborar en esta organización?	4	4	4	4	
	¿Siente orgullo de ser integrante de la organización?	4	4	4	4	
	¿Significa mucho para ti la empresa en la que laboras?	4	4	4	4	
	¿Participa idóneamente en las capacitaciones y reuniones efectuadas en la organización?	4	4	4	4	
	¿Puede demostrar lealtad a las reglas implantadas dentro de la empresa?	4	4	4	4	
	¿Defendería usted como colaborador a la empresa por hacerla quedar con buen prestigio?	4	4	4		

					4	
	¿Se manifiesta positivamente de la organización con sus amigos?	4	4	4	4	
Compromiso normativo	¿Cuenta con cierto apoyo de la organización?	4	4	4	4	
	¿Existe alguna circunstancia que fortalece la relación laboral entre usted y el lugar de trabajo?	4	4	4	4	
	¿Su organización es digno de su esfuerzo brindado con su trabajo todos los días?	4	4	4	4	

ASPECTOS GENERALES

ASPECTOS	SI	NO	OBSERVACIONES	
El instrumento contiene instrucciones claras y precisas para responder el cuestionario	X			
Los ítems permiten el logro del objetivo de la investigación.	X			
Los ítems están distribuidos en forma lógica y secuencial.	X			
El número de ítems es suficiente para recoger la información. En caso de ser negativa su respuesta, sugiera los ítems a añadir.	X			
Hay alguna dimensión que hace parte del constructo y no fue evaluada.		X		
VALIDEZ				
APLICABLE			SI	NO
APLICABLE ATENDIENDO A LAS OBSERVACIONES			SI	NO
Validado por: Mg. HELBERT JULIO VALDIVIA GRANADOS		Fecha: 13/01/2022		
Firma: 	Teléfono: 936689811		Email: Helbertvg@gmail.com	



UNIVERSIDAD SAN PEDRO
VICERECTORADO ACADÉMICO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y ADMINISTRATIVAS
ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

PLANILLAS DE JUICIO DE EXPERTOS

Respetado Experto: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento: cuyo cuestionario corresponde al constructo, que hace parte de la investigación titulada: Motivación y Compromiso Organizacional en la Empresa Constructora IMC S.A.C. Lima 2021. La evaluación de los instrumentos es de gran relevancia para lograr que sean válidos y que los resultados obtenidos a partir de éstos sean utilizados eficientemente; aportando tanto a la elaboración de las Tesis como de sus aplicaciones. Agradecemos su valiosa colaboración.

NOMBRES Y APELLIDOS DEL JUEZ: WILBER IBARRA MARQUEZ

FORMACIÓN ACADÉMICA: LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN

ÁREAS DE EXPERIENCIA PROFESIONAL: ESCUELA DE ADMINISTRACIÓN

TIEMPO: 26 AÑOS

CARGO ACTUAL: DIRECTOR GENERAL DE ADMINISTRACION

INSTITUCIÓN: UNIVERSIDAD NACIONAL DEL SANTA

Objetivo de la investigación: **Describir la Relación entre la Motivación y el Compromiso Organizacional en los Colaboradores de la Empresa Constructora IMC S.A.C. Lima, 2021.**

De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

CATEGORÍA	CALIFICACIÓN	INDICADOR
SUFICIENCIA Los ítems que pertenecen a una misma dimensión bastan para obtener la medición de ésta.	1. No cumple con el criterio 2. Bajo nivel 3. Moderado nivel 4. Alto nivel.	-Los ítems no son suficientes para medir la dimensión. -Los ítems miden algún aspecto de la dimensión, pero no corresponden con la dimensión total. -Se deben incrementar algunos ítems para poder evaluar la dimensión completamente. -Los ítems son suficientes.
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio 2. Bajo nivel 3. Moderado nivel 4. Alto nivel	-El ítem no es claro -El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de las mismas. -Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.


		-El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
<p>COHERENCIA</p> <p>El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.</p>	<p>1. No cumple con el criterio</p> <p>2. Bajo nivel</p> <p>3. Moderado nivel</p> <p>4. Alto nivel</p>	<p>-El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.</p> <p>-El ítem tiene una relación tangencial con la dimensión.</p> <p>-El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que está midiendo.</p> <p>-El ítem se encuentra completamente relacionado con la dimensión que está midiendo.</p>
<p>RELEVANCIA</p> <p>El ítem es esencial o importante; es decir, debe ser incluido.</p>	<p>1. No cumple con el criterio</p> <p>2. Bajo nivel</p> <p>3. Moderado nivel</p> <p>4. Alto nivel</p>	<p>-El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.</p> <p>-El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.</p> <p>-El ítem es relativamente importante.</p> <p>-El ítem es muy importante para la medición de la dimensión</p>

DIMENSIÓN	ITEMS	SUFICIENCIA	COHERENCIA	RELEVANCIA	CLARIDAD	OBSERVACIONES (si debe modificarse un ítem por favor indique)
Factores motivacionales (intrínsecos)	¿Crees que tu salario es adecuado para tu trabajo?	4	4	4	4	
	¿El salario que percibe cubre las necesidades de usted y su familia?	4	4	4	4	
	¿La empresa paga bonificaciones conforme a la ley constituida?	4	4	4	4	
	¿Consideras a su supervisor como alguien que lo trate bien?	4	4	4	4	
	¿Tu supervisor te propicia motivación de manera regular para mejorar tu desempeño?	4	4	4	4	
	¿Está satisfecho con la forma en que su jefe planifica, organiza, dirige y controla tu trabajo?	4	4	4	4	
	¿Está conforme con las condiciones de trabajo en su puesto?	4	4	4	4	
	¿Las circunstancias físicas de las condiciones de trabajo le permiten desenvolverse correctamente?	4	4	4	4	
	¿Cuenta con todos los medios y equipos precisos para realizar su labor?	4	4	4	4	
Factores higiénicos (extrínsecos)	¿Consideras que tu desempeño es lo suficientemente bueno para obtener la escala profesional?	4	4	4	4	
	¿Crees que el trabajo que estás haciendo permite desarrollarte en lo personal?	4	4	4	4	
	¿Está de acuerdo con la manera en la que estas prosperando de forma personal en la empresa?	4	4	4	4	
	¿El trabajo que realiza es reconocida en el lugar que labora?	4	4	4	4	

	¿Está contento(a) con los halagos recibidos por realizar su labor dentro del plazo sugerido?	4	4	4	4	
	¿Eres reconocido por labores que realizas una labor que desempeñas como subordinado?	4	4	4	4	
	¿Estás dedicando un tiempo adicional para cumplir con tus responsabilidades?	4	4	4	4	
	¿Tiene sus responsabilidades comprensibles y precisos dentro de la empresa?	4	4	4	4	
	¿La labor que realiza requiere un alto grado de responsabilidad?	4	4	4	4	
Compromiso continuo	¿Se siente lo suficientemente identificado con la organización para que lo recomiende a sus familiares o amigos como un buen centro laboral?	4	4	4	4	
	¿Crees que encontrar otro trabajo será conveniente aun perdiendo las ventajas económicas que le proporciona la organización?	4	4	4	4	
	¿Sientes que realizar labores es más una necesidad que un deseo?	4	4	4	4	
	¿Quiere usted permanecer en la empresa hasta su jubilación?	4	4	4	4	
	¿Quieres quedarte más tiempo en la empresa para acrecentar tus habilidades de manera personal?	4	4	4	4	
	¿Te sale muy costoso dejar tu trabajo en esta empresa en el futuro?	4	4	4	4	
	¿Se siente como parte de una familia en la organización?	4	4	4	4	
	¿Se siente en confianza con sus jefes y compañeros?	4	4	4	4	

Compromiso afectivo	¿Se siente feliz laborar en esta organización?	4	4	4	4	
	¿Siente orgullo de ser integrante de la organización?	4	4	4	4	
	¿Significa mucho para ti la empresa en la que laboras?	4	4	4	4	
	¿Participa idóneamente en las capacitaciones y reuniones efectuadas en la organización?	4	4	4	4	
	¿Puede demostrar lealtad a las reglas implantadas dentro de la empresa?	4	4	4	4	
	¿Defendería usted como colaborador a la empresa por hacerla quedar con buen prestigio?	4	4	4	4	
	¿Se manifiesta positivamente de la organización con sus amigos?	4	4	4	4	
Compromiso normativo	¿Cuenta con cierto apoyo de la organización?	4	4	4	4	
	¿Existe alguna circunstancia que fortalece la relación laboral entre usted y el lugar de trabajo?	4	4	4	4	
	¿Su organización es digno de su esfuerzo brindado con su trabajo todos los días?	4	4	4	4	

ASPECTOS GENERALES

ASPECTOS	SI	NO	OBSERVACIONES
El instrumento contiene instrucciones claras y precisas para responder el cuestionario	X		
Los ítems permiten el logro del objetivo de la investigación.	X		
Los ítems están distribuidos en forma lógica y secuencial.	X		
El número de ítems es suficiente para recoger la información. En caso de ser negativa su respuesta, sugiera los ítems a añadir.	X		
Hay alguna dimensión que hace parte del constructo y no fue evaluada.		X	
VALIDEZ			
APLICABLE			SI NO
APLICABLE ATENDIENDO A LAS OBSERVACIONES			SI NO
Validado por:		Fecha: 14/01/2022	
Firma: 	Teléfono: 971640641	Email: Wilberibarra21@hotmail.com	



UNIVERSIDAD SAN PEDRO
VICERECTORADO ACADÉMICO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y ADMINISTRATIVAS
ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

PLANILLAS DE JUICIO DE EXPERTOS

Respetado Experto: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento: cuyo cuestionario corresponde al constructo, que hace parte de la investigación titulada: Motivación y Compromiso Organizacional en la Empresa Constructora IMC S.A.C. Lima 2021. La evaluación de los instrumentos es de gran relevancia para lograr que sean válidos y que los resultados obtenidos a partir de éstos sean utilizados eficientemente; aportando tanto a la elaboración de las Tesis como de sus aplicaciones. Agradecemos su valiosa colaboración.

NOMBRES Y APELLIDOS DEL JUEZ: Sonia Aguilar Sánchez

FORMACIÓN ACADÉMICA: Administradora

ÁREAS DE EXPERIENCIA PROFESIONAL: Escuela de Administración

TIEMPO 22 años CARGO ACTUAL Docente

INSTITUCIÓN: Universidad Cesar Vallejo

Objetivo de la investigación: **Describir la Relación entre la Motivación y el Compromiso Organizacional en los Colaboradores de la Empresa Constructora IMC S.A.C. Lima, 2021.**

De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

CATEGORÍA	CALIFICACIÓN	INDICADOR
SUFICIENCIA Los ítems que pertenecen a una misma dimensión bastan para obtener la medición de ésta.	1. No cumple con el criterio 2. Bajo nivel 3. Moderado nivel 4. Alto nivel.	-Los ítems no son suficientes para medir la dimensión. -Los ítems miden algún aspecto de la dimensión, pero no corresponden con la dimensión total. -Se deben incrementar algunos ítems para poder evaluar la dimensión completamente. -Los ítems son suficientes.
CLARIDAD El ítem se comprende	1. No cumple con el criterio	-El ítem no es claro -El ítem requiere bastantes modificaciones o


fácilmente, es decir su sintáctica y semántica son adecuadas.	2. Bajo nivel 3. Moderado nivel 4. Alto nivel	una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de las mismas. -Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem. -El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. No cumple con el criterio 2. Bajo nivel 3. Moderado nivel 4. Alto nivel	-El ítem no tiene relación lógica con la dimensión. -El ítem tiene una relación tangencial con la dimensión. -El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que está midiendo. -El ítem se encuentra completamente relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante; es decir, debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio 2. Bajo nivel 3. Moderado nivel 4. Alto nivel	-El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión. -El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste. -El ítem es relativamente importante. -El ítem es muy importante para la medición de la dimensión

DIMENSIÓN	ITEMS	SUFICIENCIA	COHERENCIA	RELEVANCIA	CLARIDAD	OBSERVACIONES (si debe modificarse un ítem por favor indique)
Factores motivacionales (intrínsecos)	¿Crees que tu salario es adecuado para tu trabajo?	4	4	4	4	
	¿El salario que percibe cubre las necesidades de usted y su familia?	4	4	4	4	
	¿La empresa paga bonificaciones conforme a la ley constituida?	4	4	4	4	
	¿Consideras a su supervisor como alguien que lo trate bien?	4	4	4	4	
	¿Tu supervisor te propicia motivación de manera regular para mejorar tu desempeño?	4	4	4	4	
	¿Está satisfecho con la forma en que su jefe planifica, organiza, dirige y controla tu trabajo?	4	4	4	4	
	¿Está conforme con las condiciones de trabajo en su puesto?	4	4	4	4	
	¿Las circunstancias físicas de las condiciones de trabajo le permiten desenvolverse correctamente?	4	4	4	4	
	¿Cuenta con todos los medios y equipos precisos para realizar su labor?	4	4	4	4	
Factores higiénicos (extrínsecos)	¿Consideras que tu desempeño es lo suficientemente bueno para obtener la escala profesional?	4	4	4	4	
	¿Crees que el trabajo que estás haciendo permite desarrollarte en lo personal?	4	4	4	4	
	¿Está de acuerdo con la manera en la que estas prosperando de forma personal en la empresa?	4	4	4	4	
	¿El trabajo que realiza es reconocida en el lugar que labora?	4	4	4	4	

	¿Está contento(a) con los halagos recibidos por realizar su labor dentro del plazo sugerido?	4	4	4	4	
	¿Eres reconocido por labores que realizas una labor que desempeñas como subordinado?	4	4	4	4	
	¿Estás dedicando un tiempo adicional para cumplir con tus responsabilidades?	4	4	4	4	
	¿Tiene sus responsabilidades comprensibles y precisos dentro de la empresa?	4	4	4	4	
	¿La labor que realiza requiere un alto grado de responsabilidad?	4	4	4	4	
Compromiso continuo	¿Se siente lo suficientemente identificado con la organización para que lo recomiende a sus familiares o amigos como un buen centro laboral?	4	4	4	4	
	¿Crees que encontrar otro trabajo será conveniente aun perdiendo las ventajas económicas que le proporciona la organización?	4	4	4	4	
	¿Sientes que realizar labores es más una necesidad que un deseo?	4	4	4	4	
	¿Quiere usted permanecer en la empresa hasta su jubilación?	4	4	4	4	
	¿Quieres quedarte más tiempo en la empresa para acrecentar tus habilidades de manera personal?	4	4	4	4	
	¿Te sale muy costoso dejar tu trabajo en esta empresa en el futuro?	4	4	4	4	
	¿Se siente como parte de una familia en la organización?	4	4	4	4	
	¿Se siente en confianza con sus jefes y compañeros?	4	4	4	4	

Compromiso afectivo	¿Se siente feliz laborar en esta organización?	4	4	4	4	
	¿Siente orgullo de ser integrante de la organización?	4	4	4	4	
	¿Significa mucho para ti la empresa en la que laboras?	4	4	4	4	
	¿Participa idóneamente en las capacitaciones y reuniones efectuadas en la organización?	4	4	4	4	
	¿Puede demostrar lealtad a las reglas implantadas dentro de la empresa?	4	4	4	4	
	¿Defendería usted como colaborador a la empresa por hacerla quedar con buen prestigio?	4	4	4	4	
	¿Se manifiesta positivamente de la organización con sus amigos?	4	4	4	4	
Compromiso normativo	¿Cuenta con cierto apoyo de la organización?	4	4	4	4	
	¿Existe alguna circunstancia que fortalece la relación laboral entre usted y el lugar de trabajo?	4	4	4	4	
	¿Su organización es digno de su esfuerzo brindado con su trabajo todos los días?	4	4	4	4	

ASPECTOS GENERALES

ASPECTOS	SI	NO	OBSERVACIONES
El instrumento contiene instrucciones claras y precisas para responder el cuestionario	X		
Los ítems permiten el logro del objetivo de la investigación.	X		
Los ítems están distribuidos en forma lógica y secuencial.	X		
El número de ítems es suficiente para recoger la información. En caso de ser negativa su respuesta, sugiera los ítems a añadir.	X		
Hay alguna dimensión que hace parte del constructo y no fue evaluada.		X	
VALIDEZ			
APLICABLE			<input checked="" type="checkbox"/> SI NO
APLICABLE ATENDIENDO A LAS OBSERVACIONES			SI NO
Validado por:		Fecha: 13/01/2022	
Firma:		Teléfono: 943992232	Email: Sonita_aguilarhotmail.com