



UNIVERSIDAD RICARDO PALMA

FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y EMPRESARIALES ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA

La motivación y el compromiso laboral en los alumnos oficiales de la Escuela
de Infantería del Ejército del Perú en el año 2021

TESIS

Para optar el título profesional de Licenciado en Administración y Gerencia

AUTOR

Zulueta Padilla, Jackol Grover
ORCID: 0000-0002-5660-3498

ASESOR

Carbajal Arroyo, Jorge Luis
ORCID: 0000-0002-6698-0836

Lima, Perú

2024

Metadatos Complementarios

Datos de autor

Zulueta Padilla, Jackol Grover

Tipo de documento de identidad del AUTOR: DNI

Número de documento de identidad del AUTOR: 76949393

Datos de asesor

Carbajal Arroyo, Jorge Luis

Tipo de documento de identidad del ASESOR: DNI

Número de documento de identidad del ASESOR: 08512829

Datos del jurado

JURADO 1: Cavani Grau, Carlos Manuel, DNI 08856265,

ORCID 0000-0001-7455-1575

JURADO 2: Ramos de Rosas Alvarez del Villar, Javier Demetrio, DNI 07794250,

ORCID 0000-0003-1648-2254

JURADO 3: Villa Esteves, José Antonio, DNI 07778554,

ORCID 0000-0003-0005-4482

JURADO 4: Malpartida Olivera, Sylvia Judith, DNI 09334963,

ORCID 0000-0003-4296-9330

Datos de la investigación

Campo del conocimiento OCDE: 5.02.04

Código del programa: 413256

Declaración Jurada de Originalidad

Yo, Jackol Grover Zulueta Padilla, con código de estudiante N° 201512016, con DNI N° 76949393, con domicilio en Av. Arica 624, dept. 305, Cond. Icono, distrito Breña, provincia y departamento de Lima, en mi condición de bachiller en Administración y Gerencia de la Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales, declaro bajo juramento que:

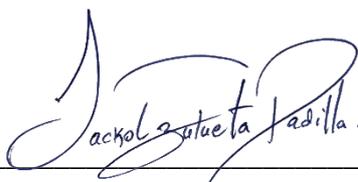
La presente tesis titulada: “La motivación y el compromiso laboral en los alumnos oficiales de la Escuela de Infantería del Ejército del Perú en el año 2021” es de mi única autoría, bajo el asesoramiento del docente Jorge Luis Carbajal Arroyo, y no existe plagio y/o copia de ninguna naturaleza, en especial de otro documento de investigación, universidad, etc; la cual ha sido sometido al antiplagio Turnitin y tiene el 16% de similitud final.

Dejo constancia que las citas de otros autores han sido debidamente identificadas en la tesis, el contenido de estas corresponde a las opiniones de ellos, y por las cuales no asumo responsabilidad, ya sean de fuentes encontradas en medios escritos, digitales o de internet.

Asimismo, ratifico plenamente que el contenido íntegro de la tesis es de mi conocimiento y autoría. Por tal motivo, asumo toda la responsabilidad de cualquier error u omisión en la tesis y soy consciente de las connotaciones éticas y legales involucradas.

En caso de falsa declaración, me someto a lo dispuesto en las normas de la Universidad Ricardo Palma y a los dispositivos legales nacionales vigentes.

Surco, 18 de marzo 2024.



Jackol Grover Zulueta Padilla

DNI N° 76949393

Índice de Similitud

La motivación y el compromiso laboral en los alumnos oficiales de la Escuela de Infantería del Ejército del Perú en el año 2021

INFORME DE ORIGINALIDAD



FUENTES PRIMARIAS

1	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	5%
2	hdl.handle.net Fuente de Internet	4%
3	Submitted to Universidad Ricardo Palma Trabajo del estudiante	3%
4	repositorio.uta.edu.ec Fuente de Internet	1%
5	Submitted to Universidad Alas Peruanas Trabajo del estudiante	1%
6	repositorio.undac.edu.pe Fuente de Internet	1%
7	repositorio.upci.edu.pe Fuente de Internet	1%
8	psicologiaymente.com Fuente de Internet	1%



UNIVERSIDAD RICARDO PALMA
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS
Y EMPRESARIALES

DR. JAVIER GEOMETRINO RAMOS DE SOUSA ALVAREZ DEL VILLAR
Jefe (a) Unidad Grados y Títulos - FACEE



UNIVERSIDAD RICARDO PALMA

MAG. CHRISTIAN ALEJANDRO BARRERA RAZURI
DOCTOR EN CIENCIAS DEL TURISMO - LICENCIADO EN GRUPOS Y REDES
Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales

9

repositorioacademico.upc.edu.pe
Fuente de Internet

1%

Excluir citas Apagado Excluir coincidencias < 1%
Excluir bibliografía Apagado



UNIVERSIDAD RICARDO PALMA
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS
Y EMPRESARIALES

DE JAVIER DIMITRIO RAMOS DE ROSAS ALVAREZ-DE-VILLAR
Telefax: 011 222 6200 Grados y Títulos - PACE



UNIVERSIDAD RICARDO PALMA

MAG. CHRISTIAN ALEJANDRO BARRERA BAZU
Docente Asociado del Área de Grados y Títulos
Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales

Dedicatoria

Esta tesis está dedicada a:

A mis padres, quienes con su amor, paciencia y esfuerzo me han permitido llegar a cumplir hoy un sueño más, especialmente a mi querida madre Gloria por inculcar en mí la perseverancia y firmeza, de no temer las adversidades porque Dios y la mamita Daría están conmigo siempre.

A mis hermanos, en especial al Mayor. del Ejército del Perú J. Zulueta P., por su motivación y apoyo durante todo este proceso.

Finalmente, quiero dedicar y agradecer a mi bendita escuela de formación militar la EMCH y a los oficiales integrantes de la Escuela de Infantería del Ejército del Perú, quienes formaron en mí a un profesional líder en valores.

Agradecimiento

Me gustaría agradecer en estas líneas el apoyo de mis docentes de la Universidad Ricardo Palma y asesores de tesis que siempre me apoyaron en mejorar esta tesis. En especial, a mi tutor, Mg. Jorge Carbajal Arroyo, por haberme orientado en todo momento.

Así mismo, deseo expresar mi reconocimiento a los alumnos oficiales de la Escuela de Infantería del Ejército del Perú por haberme apoyado en la presente tesis.

Introducción

Esta tesis busca una posible relación entre motivación y compromiso laboral en los alumnos oficiales de la Escuela de Infantería del Ejército del Perú en el año, 2021.

En tal sentido es propio señalar que la tesis se realizará mediante el desarrollo de los siguientes capítulos:

Capítulo I, se describe el planteamiento del problema, realizando un diagnóstico de la situación que evidencia la necesidad de investigar sobre el problema de estudio, se plantea las características del problema, iniciando con una visión general hasta una particular. Así mismo, se detalla la importancia y justificación de la presente tesis.

Capítulo II, se desarrolla el marco teórico conceptual, se tiene en cuenta los antecedentes históricos del problema de tesis; tanto nacionales como internacionales, bases teórico-científicas y definición de términos básicos.

Capítulo III, se desarrolla las hipótesis y supuestos básicos, se identifica las variables y se presenta la matriz lógica de consistencia.

Capítulo IV, se da a conocer el método utilizado para la tesis, que comprende: el tipo y método de investigación, diseño específico de investigación, población, muestra, instrumentos de recogida de datos, técnicas de procesamiento, análisis de datos y el procedimiento de ejecución de la presente tesis.

Capítulo V, se analiza los resultados obtenidos y se presenta la discusión de resultados.

Capítulo VI, se presenta las conclusiones y recomendaciones, las cuales son procedentes de las hipótesis planteadas.

Finalmente, se expone las referencias y apéndices.

Índice

Metadatos Complementarios	II
Declaración Jurada de Originalidad	III
Índice de Similitud	IV
Dedicatoria.....	VI
Agradecimiento	VII
Introducción.....	VIII
Índice	IX
Lista de tablas	XIII
Lista de Figuras	XVII
Resumen	XX
Abstract.....	XXI
CAPÍTULO I.....	1
PLANTEAMIENTO DEL ESTUDIO	1
1. Formulación del problema.....	1
1.1. Problema General	5
1.2. Problemas Específicos.....	6
2. Objetivos Generales y Específicos	6
2.1. Objetivo General.....	6
2.2. Objetivos Específicos	7
3. Justificación e importancia del estudio.....	7

3.1. Justificaciones.....	8
3.2. Importancia.....	10
4. Alcances y Limitaciones.....	10
4.1. Alcances.....	10
4.2. Limitaciones	11
CAPÍTULO II.....	13
MARCO TEÓRICO CONCEPTUAL.....	13
1. Antecedentes de la investigación.....	13
2. Bases teórico - científicas	18
2.1. La motivación.....	22
2.2. El compromiso laboral.....	29
3. Definición de términos básicos.....	34
CAPÍTULO III	36
HIPÓTESIS Y VARIABLES.....	36
1. Hipótesis y/o supuestos básicos.....	36
1.1. Hipótesis General	36
1.2. Hipótesis Específicas.....	36
2. Las Variables de estudio y su operacionalización.....	37
3. Matriz lógica de consistencia	39
CAPÍTULO IV	40
MÉTODO.....	41

1. Tipo y método de investigación.....	41
1.1. Tipo de investigación	41
1.2. Método de investigación.....	41
2. Diseño específico de investigación.....	41
3. Población, Muestra	43
3.1. Población de Estudio	43
3.2. Muestra	43
4. Instrumentos de obtención de datos	45
5. Técnicas de procesamiento y análisis de datos.....	45
6. Procedimiento de ejecución del estudio	46
6.1. Confiabilidad del instrumento	46
6.2. Procedimientos de recolección de datos y análisis de base de datos.....	48
6.3. Métodos de análisis de datos	48
CAPÍTULO V	50
RESULTADOS Y DISCUSIÓN	50
1. Datos cuantitativos	50
1.1. Motivación.....	50
1.2. Compromiso Laboral.....	76
2. Análisis de Resultados.....	108
2.1. Hipótesis General	108
2.2. Hipótesis Específicas.....	110

3. Discusión del resultado.....	120
CAPÍTULO VI.....	125
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	125
1. Conclusiones.....	125
2. Recomendaciones	129
REFERENCIAS	132
APÉNDICE	140
Apéndice A: Instrumentos	140
Apéndice B: Juicio de Expertos.....	145
Apéndice C: Base de datos en SPSS 29	157

Lista de tablas

Tabla 1 Matriz de Operacionalización de Variables	37
Tabla 2 Matriz lógica de consistencia	39
Tabla 3 Resumen de procesamiento de casos.....	47
Tabla 4 Alfa de Cronbach - Estadística de fiabilidad - Variable 1.....	47
Tabla 5 Alfa de Cronbach - Estadística de fiabilidad - Variable 2.....	48
Tabla 6 Porqué tengo que probarme a mí mismo que yo puedo hacerlo.....	50
Tabla 7 Me esfuerzo poco, porque no creo que valga la pena esforzarse en este trabajo ...	52
Tabla 8 Para obtener la aprobación de otras personas.....	53
Tabla 9 Porque el poner esfuerzo en este trabajo va con mis valores personales	55
Tabla 10 Porque me hace sentir orgulloso de mí mismo.....	56
Tabla 11 Porque me divierto haciendo mi trabajo.....	57
Tabla 12 Porque si no me sentiría mal respecto a mí mismo	59
Tabla 13 Porque otras personas me van a ofrecer más seguridad en el trabajo, sólo si pongo el suficiente esfuerzo en mi trabajo	60
Tabla 14 Para evitar que otras personas me critiquen	61
Tabla 15 Porque otras personas me van a respetar más	63
Tabla 16 Porque yo personalmente considero que es importante poner esfuerzo en este trabajo	64
Tabla 17 Porque el trabajo que llevo a cabo es interesante	65
Tabla 18 Porque lo que hago en mi trabajo es emocionante	67
Tabla 19 Porque me arriesgo a perder mi trabajo si no pongo el suficiente esfuerzo	68

Tabla 20 No me esfuerzo, porque siento que estoy malgastando mi tiempo en el trabajo..	69
Tabla 21 No sé, por qué hago este trabajo, puesto que no le encuentro sentido	71
Tabla 22 Porque otras personas me van a compensar financieramente, sólo si pongo el suficiente esfuerzo en mi trabajo	72
Tabla 23 Porque el poner esfuerzo en este trabajo tiene un significado personal para mí..	73
Tabla 24 Porque si no sentiría vergüenza de mí mismo	75
Tabla 25 Siento orgullo de trabajar en una institución de alta reputación	76
Tabla 26 Estoy contento por como la institución en la que trabajo me valora.....	77
Tabla 27 Estoy orgulloso de la conciencia social y ecológica que tiene la institución en la que trabajo	78
Tabla 28 Me siento a gusto con la alta dirección y su manejo de la institución.....	80
Tabla 29 Estoy satisfecho de cómo mis jefes directos me involucran en el trabajo.....	81
Tabla 30 Me motiva saber que puedo crecer profesionalmente dentro de la institución	82
Tabla 31 En mi trabajo aprendo y desarrollo nuevas capacidades	84
Tabla 32 Estoy de acuerdo de cómo se valora mi desempeño dentro de la institución.....	85
Tabla 33 Siento que en mi institución hay un buen manejo de las personas.....	87
Tabla 34 Siento que mi trabajo es reconocido por mis compañeros y jefes.....	88
Tabla 35 Me siento conforme con que la recompensa de mi trabajo es acorde a lo que hago	89
Tabla 36 Me gusta la capacidad que tiene la institución para comunicarse con entidades externas.....	91

Tabla 37 Cuando es necesario cumplir con mis labores me quedo trabajando fuera del horario establecido.....	92
Tabla 38 Mi jefe es justo y equitativo en su trato.....	94
Tabla 39 Puedo realizar mi trabajo de manera cómoda, gracias a las instalaciones existentes	95
Tabla 40 Me siento feliz de la relación que existe con mis compañeros y el apoyo que me brindan	96
Tabla 41 Estoy satisfecho con las capacitaciones que entrega la institución	98
Tabla 42 Puedo realizar mi trabajo de manera autónoma	99
Tabla 43 Siento que las tareas que me entregan están alineadas con los objetivos de la institución	100
Tabla 44 Siento que la compañía maneja muy bien la comunicación entre sus áreas, entre supervisor y supervisado, y entre pares	102
Tabla 45 Me siento satisfecho con los beneficios que obtengo, tanto monetarios como no monetarios	103
Tabla 46 Me siento seguro en mi trabajo ya que me parece un trabajo estable	105
Tabla 47 Estoy tranquilo por trabajar en un ambiente seguro	106
Tabla 48 Tabla cruzada Motivación*Compromiso Laboral.....	108
Tabla 48 Prueba de chi-cuadrado	109
Tabla 50 Medidas simétricas	109
Tabla 51 Tabla cruzada Motivación*Compromiso Laboral.....	110
Tabla 52 Prueba de chi-cuadrado	111

Tabla 53 Medidas simétricas	111
Tabla 54 Tabla cruzada Motivación*Compromiso Laboral	112
Tabla 55 Prueba de chi-cuadrado	113
Tabla 56 Medidas simétricas	113
Tabla 57 Tabla cruzada Motivación*Compromiso Laboral	114
Tabla 58 Prueba de chi-cuadrado	115
Tabla 59 Medidas simétricas	115
Tabla 60 Tabla cruzada Motivación*Compromiso Laboral	116
Tabla 61 Prueba de chi-cuadrado	117
Tabla 62 Medidas simétricas	117
Tabla 63 Tabla cruzada Motivación*Compromiso Laboral	118
Tabla 64 Prueba de chi-cuadrado	119
Tabla 65 Medidas simétricas	119

Lista de Figuras

Figura 1 Diseño correlacional.....	42
Figura 2 Formula de proporción poblacional	44
Figura 3 Formula de Alfa de Cronbach	46
Figura 6 Porqué tengo que probarme a mí mismo que yo puedo hacerlo	51
Figura 7 Me esfuerzo poco, porque no creo que valga la pena esforzarse en este trabajo ..	52
Figura 8 Para obtener la aprobación de otras personas	54
Figura 9 Porque el poner esfuerzo en este trabajo va con mis valores personales	55
Figura 10 Porque me hace sentir orgulloso de mí mismo	56
Figura 11 Porque me divierto haciendo mi trabajo	58
Figura 12 Porque si no me sentiría mal respecto a mí mismo	59
Figura 13 Porque otras personas me van a ofrecer más seguridad en el trabajo, sólo si pongo el suficiente esfuerzo en mi trabajo	60
Figura 14 Para evitar que otras personas me critiquen	62
Figura 15 Porque otras personas me van a respetar más	63
Figura 16 Porque yo personalmente considero que es importante poner esfuerzo en este trabajo	64
Figura 17 Porque el trabajo que llevo a cabo es interesante.....	66
Figura 18 Porque lo que hago en mi trabajo es emocionante	67
Figura 19 Porque me arriesgo a perder mi trabajo si no pongo el suficiente esfuerzo.....	68
Figura 20 No me esfuerzo, porque siento que estoy malgastando mi tiempo en el trabajo	70
Figura 21 No sé, por qué hago este trabajo, puesto que no le encuentro sentido	71

Figura 22 Porque otras personas me van a compensar financieramente, sólo si pongo el suficiente esfuerzo en mi trabajo	72
Figura 23 Porque el poner esfuerzo en este trabajo tiene un significado personal para mí.	74
Figura 24 Porque si no sentiría vergüenza de mí mismo.....	75
Figura 25 Siento orgullo de trabajar en una institución de alta reputación	76
Figura 26 Estoy contento por como la institución en la que trabajo me valora	78
Figura 27 Estoy orgulloso de la conciencia social y ecológica que tiene la institución en la que trabajo	79
Figura 28 Me siento a gusto con la alta dirección y su manejo de la institución	80
Figura 29 Estoy satisfecho de cómo mis jefes directos me involucran en el trabajo	81
Figura 30 Me motiva saber que puedo crecer profesionalmente dentro de la institución ...	83
Figura 31 En mi trabajo aprendo y desarrollo nuevas capacidades.....	84
Figura 32 Estoy de acuerdo de cómo se valora mi desempeño dentro de la institución	86
Figura 33 Siento que en mi institución hay un buen manejo de las personas	87
Figura 34 Siento que mi trabajo es reconocido por mis compañeros y jefes	88
Figura 35 Me siento conforme con que la recompensa de mi trabajo es acorde a lo que hago	89
Figura 36 Me gusta la capacidad que tiene la institución para comunicarse con entidades externas.....	91
Figura 37 Cuando es necesario cumplir con mis labores me quedo trabajando fuera del horario establecido.....	93
Figura 38 Mi jefe es justo y equitativo en su trato	94

Figura 39 Puedo realizar mi trabajo de manera cómoda, gracias a las instalaciones existentes	95
Figura 40 Me siento feliz de la relación que existe con mis compañeros y el apoyo que me brindan	97
Figura 41 Estoy satisfecho con las capacitaciones que entrega la institución.....	98
Figura 42 Puedo realizar mi trabajo de manera autónoma	99
Figura 43 Siento que las tareas que me entregan están alineadas con los objetivos de la institución	101
Figura 44 Siento que la compañía maneja muy bien la comunicación entre sus áreas, entre supervisor y supervisado, y entre pares	102
Figura 45...Me siento satisfecho con los beneficios que obtengo, tanto monetarios como no monetarios	104
Figura 46 Me siento seguro en mi trabajo ya que me parece un trabajo estable.....	105
Figura 47 Estoy tranquilo por trabajar en un ambiente seguro.....	107

Resumen

En la tesis realizada *La motivación y el compromiso laboral en los alumnos oficiales de la Escuela de Infantería del Ejército del Perú en el año, 2021*, se plantea como problema principal ¿Cuál es la relación entre la motivación y el compromiso laboral en los alumnos oficiales de la Escuela de Infantería del Ejército del Perú en el año, 2021?, siendo su objetivo principal relacionar la motivación y el compromiso laboral en los alumnos oficiales de la Escuela de Infantería del Ejército del Perú en el año, 2021 y la hipótesis general plantea que la motivación se relaciona significativamente con el compromiso laboral en los alumnos oficiales de la Escuela de Infantería del Ejército del Perú en el año, 2021; asimismo la variable independiente La motivación, planteó las siguientes dimensiones: Disminución de la motivación, Motivación extrínseca, Regulación introyectada, Regulación identificada y Motivación intrínseca, mientras que la variable dependiente es el compromiso laboral, planteó las siguientes dimensiones: Factores Extrínsecos y Factores Intrínseco. Metodología cuantitativa. Tipo de estudio: Básica, Diseño de investigación: Correlacional (Causa – efecto); Escenario de estudio: Escuela de Infantería del Ejército del Perú, Características del sujeto: Alumnos, Población: 123 alumnos. Heterogeneidad: 50,00%. Margen de error: 5,00%, Nivel de confianza: 95,00%, Muestra: 94, Trayectoria metodológica: Hipotético Deductivo, Tratamiento de datos: Microsoft Excel y SPSS 29, Método: Encuesta y el Instrumento: Cuestionario, utilizando el software estadístico SPSS en su versión 29 y para la prueba de hipótesis se utilizará la prueba Chi Cuadrado de Pearson para asociación o independencia de variables, lo que nos permite afirmar presenta una muy alta relación. Se indica que *La motivación se relaciona significativamente con el compromiso laboral en los alumnos oficiales de la Escuela de Infantería del Ejército del Perú en el año, 2021*. Y se rechaza la hipótesis nula.

Palabras clave: motivación, compromiso, desmotivación, introyectada, intrínseca.

Abstract

In the thesis carried out, *Motivation and work commitment in official students of the Peruvian Army Infantry School in 2021*, the main problem is raised: What is the relationship between motivation and work commitment in official students? of the Infantry School of the Army of Peru in the year, 2021?, its main objective being to relate motivation and work commitment in the official students of the Infantry School of the Army of Peru in the year, 2021 and the general hypothesis posed that motivation is significantly related to work commitment in the official students of the Peruvian Army Infantry School in the year, 2021; Likewise, the independent variable Motivation raised the following dimensions: Decreased motivation, Extrinsic motivation, Introjected regulation, Identified regulation and Intrinsic motivation, while the dependent variable is work commitment, raised the following dimensions: Extrinsic factors and factors Intrinsic. Quantitative methodology. Type of study: Basic, Research design: Correlational (Cause – effect); Study setting: Peruvian Army Infantry School, Subject characteristics: Students, Population: 123 students. Heterogeneity: 50.00%. Margin of error: 5.00%, Confidence level: 95.00%, Sample: 94, Methodological trajectory: Hypothetical Deductive, Data processing: Microsoft Excel and SPSS 29, Method: Survey and the Instrument: Questionnaire, using the software SPSS statistical version 29 and for the hypothesis test the Pearson Chi Square test will be used for association or independence of variables, which allows us to affirm that there is a very high relationship. It is indicated that *Motivation is significantly related to work commitment in the official students of the Peruvian Army Infantry School in the year, 2021*. And the null hypothesis is rejected.

Keywords: motivation, commitment, demotivation, introjected, intrinsic.

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL ESTUDIO

1. Formulación del problema

El compromiso laboral de los alumnos oficiales de la Escuela de Infantería del Ejército del Perú emerge como una preocupación significativa en el ámbito académico y profesional. De acuerdo con Robbins y Judge (2019), el compromiso laboral se refiere a la conexión emocional que un individuo establece con su trabajo, influenciando directamente en su desempeño y cumplimiento de obligaciones laborales. En adición ello, el compromiso laboral puede entenderse como el lazo emocional profundo que un empleado construye con su labor, extendiéndose más allá de la mera ejecución de tareas asignadas. Este compromiso implica una conexión emocional positiva y significativa con el trabajo, caracterizada por un sentido de entusiasmo, dedicación y lealtad hacia las responsabilidades laborales. Este enfoque emocional hacia el trabajo no solo incide en la calidad del desempeño laboral, sino que también influye directamente en la disposición del individuo para contribuir de manera activa y constructiva al alcance de los objetivos organizacionales. En resumen, el compromiso laboral implica una conexión profunda que impulsa al empleado a ofrecer un esfuerzo adicional, una mayor energía y una atención sostenida a sus funciones laborales, lo que repercute en el cumplimiento efectivo de las obligaciones laborales.

La asignación simultánea de múltiples responsabilidades, como el desempeño del servicio de cuartel junto con el papel de alumno, entre los oficiales de la Escuela de Infantería del Ejército del Perú, posiblemente esté contribuyendo a la disminución del compromiso laboral que se ha observado. De acuerdo con investigaciones realizadas por Kanungo y Conger (2018), cuando los empleados enfrentan una carga excesiva de roles y responsabilidades, esto puede tener un impacto negativo en su satisfacción laboral y en su

identificación con el trabajo. La sobrecarga de tareas puede generar estrés, agotamiento y una sensación de desbordamiento, lo que a su vez puede afectar su capacidad para comprometerse plenamente con las responsabilidades laborales y académicas. Esta falta de compromiso puede manifestarse en una menor dedicación, menor motivación y una percepción de menor valoración del trabajo realizado. En consecuencia, es crucial considerar cómo la distribución de responsabilidades puede influir en el compromiso laboral de los colaboradores y en su capacidad para cumplir con eficacia sus deberes tanto académicos como profesionales. La inestabilidad económica experimentada por colaboradores también puede estar influyendo en su motivación y compromiso laboral. De acuerdo con Herzberg (2003), factores como las condiciones económicas pueden actuar como factores higiénicos, esenciales para prevenir la insatisfacción laboral cuando están ausentes.

Existe la posibilidad de que la calidad de las instalaciones y el entorno, contribuyan a la falta de compromiso laboral entre los alumnos oficiales. De acuerdo con la teoría de Herzberg (2003), las condiciones físicas y ambientales en el lugar de trabajo desempeñan un papel crucial en la satisfacción y motivación laboral. Estas condiciones incluyen aspectos como la infraestructura, el equipamiento, la comodidad y la seguridad del entorno laboral. Cuando los estudiantes se enfrentan a condiciones deficientes o inadecuadas en su entorno de estudio, esto puede afectar su nivel de satisfacción y motivación para comprometerse con sus responsabilidades laborales y académicas. La falta de recursos adecuados, instalaciones obsoletas o insuficientes, y un entorno físico poco acogedor pueden generar sentimientos de frustración, desmotivación y desinterés entre los alumnos oficiales. Por lo tanto, es esencial examinar cómo mejorar las condiciones de estudio y el ambiente físico para fomentar un mayor compromiso laboral, motivación laboral y académico.

Es de suma importancia profundizar en el análisis de los factores que inciden en la motivación y el compromiso laboral, especialmente en el contexto específico de la Escuela

de Infantería del Ejército del Perú, ya que esto puede ofrecer valiosas perspectivas para mejorar las políticas y prácticas institucionales. Según Meyer y Allen (1991), la comprensión de las características únicas de una organización puede ser fundamental para identificar áreas específicas que requieran intervención con el fin de fomentar el compromiso laboral. Este enfoque implica un estudio detallado de la cultura organizacional, las estructuras de poder, los sistemas de recompensa y reconocimiento, así como las políticas de desarrollo profesional dentro de la institución militar. Al comprender cómo estos elementos interactúan y afectan la motivación y el compromiso de los alumnos oficiales, será posible diseñar estrategias y acciones dirigidas a fortalecer su conexión emocional con el trabajo y mejorar su rendimiento laboral y académico. En consecuencia, este análisis no solo proporcionará una visión más profunda de los desafíos y oportunidades presentes en la Escuela de Infantería del Ejército del Perú, sino que también facilitará el desarrollo e implementación de iniciativas efectivas para optimizar el compromiso y la satisfacción de los estudiantes.

La literatura existente resalta la importancia de considerar tanto los elementos motivacionales como los contextuales que impactan en el compromiso laboral. De acuerdo con investigaciones realizadas por Luthans (2011), el compromiso de los empleados hacia su trabajo no depende únicamente de factores internos, sino también de las condiciones externas que influyen en su entorno laboral. Esta perspectiva reconoce que tanto los factores intrínsecos, como la satisfacción personal y la identificación con la tarea, como los factores extrínsecos, como el ambiente laboral y las políticas organizacionales, pueden interactuar de manera compleja para determinar el grado de compromiso de los trabajadores. Por lo tanto, es esencial adoptar un enfoque integral que considere la interacción entre estos diferentes aspectos para comprender plenamente el compromiso laboral en la Escuela de Infantería del Ejército del Perú. Esta comprensión integral permitirá identificar estrategias

efectivas que promuevan tanto la motivación intrínseca como la satisfacción en el trabajo, así como abordar los desafíos contextuales que puedan estar obstaculizando el compromiso de los alumnos oficiales. La literatura académica enfatiza la importancia de examinar no solo los factores individuales que pueden influir en el bajo compromiso laboral, sino también las condiciones organizacionales y estructurales que pueden contribuir a este fenómeno. Según las investigaciones de Meyer, et. al. (2004), se reconoce que los factores contextuales y situacionales dentro del entorno laboral pueden tener un impacto significativo en la motivación y la satisfacción de los empleados. Esto implica que el compromiso laboral no solo está determinado por las características personales de los individuos, sino también por el entorno en el que trabajan, incluyendo aspectos como el liderazgo, la cultura organizacional, las políticas de recursos humanos y las condiciones de trabajo. Por lo tanto, es esencial considerar estos factores organizacionales y estructurales al analizar el compromiso laboral en la Escuela de Infantería del Ejército del Perú, ya que pueden influir en la percepción y la experiencia de los alumnos oficiales en su entorno laboral y académico. Al comprender cómo estos factores situacionales pueden afectar la motivación y satisfacción de los estudiantes, se podrán identificar estrategias efectivas para mejorar el compromiso laboral y el rendimiento en la institución.

Dada la importancia estratégica de la Escuela de Infantería del Ejército del Perú en la formación y capacitación de futuros oficiales, resulta imperativo abordar de manera efectiva los desafíos relacionados con la motivación y el compromiso laboral. Como sostienen Robbins y Coulter (2019), las organizaciones que priorizan el bienestar y la satisfacción de sus empleados tienden a ser más exitosas en el logro de sus objetivos.

En este sentido, la presente investigación busca explorar en profundidad los factores que afectan la motivación y el compromiso laboral de los alumnos oficiales de la Escuela de Infantería del Ejército del Perú, con el objetivo de proponer recomendaciones prácticas y

viales para mejorar su desempeño y bienestar laboral. Esta investigación se enmarca en la necesidad de contribuir al desarrollo de políticas y estrategias que promuevan un ambiente laboral favorable y estimulante para los futuros líderes militares del país. Por lo tanto, de lo anteriormente expuesto se determina los siguientes problemas, los cuales serán analizados en la presente tesis:

Los alumnos oficiales de la Escuela de Infantería del Ejército del Perú están presentando un bajo nivel de compromiso laboral, lo cual no les permite cumplir con sus obligaciones a cabalidad.

Una de las probables causas es la falta de compromiso laboral, se ha observado que a los alumnos oficiales de la Escuela de Infantería del Ejército del Perú se les delegan dos tareas: el servicio de cuartel y en calidad de alumno, afectando su desempeño.

Otra posible causa podría ser la inestabilidad económica de los alumnos oficiales de la Escuela de Infantería del Ejército del Perú, lo cual no genera una estabilidad motivacional, debido a que los alumnos financian su estadía en Lima, durante los procesos de estudio del Programa Básico del Arma, para alumnos con el grado de teniente y/o el Programa Avanzado del Arma, para alumnos con el grado de capitán.

Además, otra probable causa podría explicar este problema y es la baja calidad en la infraestructura de la Escuela de Infantería del Ejército del Perú, mantiene los espacios reducidos con el aforo al tope para sus alumnos, herramientas obsoletas dentro de sus instalaciones (incluyendo los servicios de primera necesidad y precaria tecnología).

1.1. Problema General

¿Cuál es la relación entre la motivación y el compromiso laboral en los alumnos oficiales de la Escuela de Infantería del Ejército del Perú en el año, 2021?

1.2. Problemas Específicos

Problema Específico 1

¿Cuál es la relación entre la disminución de la motivación y el compromiso laboral en los alumnos oficiales de la Escuela de Infantería del Ejército del Perú en el año, 2021?

Problema Específico 2

¿Cuál es la relación entre la motivación extrínseca y el compromiso laboral en los alumnos oficiales de la Escuela de Infantería del Ejército del Perú en el año, 2021?

Problema Específico 3

¿Cuál es la relación entre la regulación introyectada de la motivación y el compromiso laboral en los alumnos oficiales de la Escuela de Infantería del Ejército del Perú en el año, 2021?

Problema Específico 4

¿Cuál es la relación entre la regulación identificada de la motivación y el compromiso laboral en los alumnos oficiales de la Escuela de Infantería del Ejército del Perú en el año, 2021?

Problema Específico 5

¿Cuál es la relación entre la motivación intrínseca y el compromiso laboral en los alumnos oficiales de la Escuela de Infantería del Ejército del Perú en el año, 2021?

2. Objetivos Generales y Específicos

2.1. Objetivo General

Relacionar la motivación y el compromiso laboral en los alumnos oficiales de la Escuela de Infantería del Ejército del Perú en el año, 2021.

2.2. Objetivos Específicos

Objetivo Especifico 1

Establecer cuál es la relación entre la disminución de la motivación y el compromiso laboral en los alumnos oficiales de la Escuela de Infantería del Ejército del Perú en el año, 2021.

Objetivo Especifico 2

Establecer cuál es la relación entre la motivación extrínseca y el compromiso laboral en los alumnos oficiales de la Escuela de Infantería del Ejército del Perú en el año, 2021.

Objetivo Especifico 3

Establecer cuál es la relación entre la regulación introyectada de la motivación y el compromiso laboral en los alumnos oficiales de la Escuela de Infantería del Ejército del Perú en el año, 2021.

Objetivo Especifico 4

Establecer cuál es la relación entre la regulación identificada de la motivación y el compromiso laboral en los alumnos oficiales de la Escuela de Infantería del Ejército del Perú en el año, 2021.

Objetivo Especifico 5

Establecer cuál es la relación entre la motivación intrínseca y el compromiso laboral en los alumnos oficiales de la Escuela de Infantería del Ejército del Perú en el año, 2021.

3. Justificación e importancia del estudio

El alumno oficial de la Escuela de Infantería del Ejército del Perú al encontrarse en un estado de aprendizaje e instrucción militar para luego poder defender y a su vez instruir

a más personal militar bajo su cargo, no es posible que se encuentre con baja motivación y no se encuentre comprometido laboralmente con su institución, es un gran riesgo al que se expone a todo el personal militar en general. En la investigación de Rodríguez (2017), se afirma que no existen programas para que el personal militar tenga una gestión estratégica de recursos humanos, no se han fijado becas para seguir programas de maestrías y doctorados dirigidos a oficiales, con reversión en la organización, ni presupuestos para consultar a expertos en materia de recursos humanos, ni para la capacitación que reviertan productivamente en la gestión de recursos humanos, enfatizando en la motivación y el compromiso propias en las instituciones castrenses.

Si se logra concretar estas ideas planteadas anteriormente, los beneficios para tanto el alumno oficial e institución, se vería reflejado de inmediato.

3.1. Justificaciones

Justificación Social

Esta tesis es relevante socialmente en la medida que permitirá brindar un aporte significativo en el mejoramiento de la toma de decisiones de más alto nivel de tan prestigiosa institución, además esta tesis contribuye un instrumento metodológico que se puede utilizar abiertamente en instituciones similares y que tengan igual propósito.

La tesis beneficiará a todos los alumnos oficiales de la Escuela de Infantería del Ejército del Perú, además de todos los oficiales del Ejército del Perú, y a todo el personal de instituciones similares. Así como permitirá que dichas instituciones cumplan eficaz y eficientemente sus metas y objetivos institucionales propuestos.

Justificación Práctica

Esta tesis contribuye netamente la justificación practica basada en la administración, no al análisis técnico psicológico, sino que se utiliza herramientas de gestión, toda vez que

la administración es una ciencia ecléctica. El estudio realizado conviene a diversas áreas del Ejército y de las Fuerzas Armadas del Perú, particularmente a los alumnos oficiales de la Escuela de Infantería del Ejército del Perú, pues aparte de su precisión respaldado los resultados estadísticos obtenidos, la tesis aporta los datos que serán útiles para las medidas que deben adoptarse precisamente en función de las dimensiones del fenómeno investigado. Sólo con este tipo de aporte, tiene sentido las adopciones de medidas para resolver los problemas de motivación y compromiso laboral. El estudio concluido será una pieza clave y fundamental de hechos para prever y evitar sanciones, deméritos del personal.

Justificación Teórica

En el marco teórico se encuentran la explicación de los conceptos de las variables en estudio. Dentro de las cuales se tiene como primera variable a la motivación laboral, así como a sus dimensiones, características y teorías, en donde se tomará como referencia a los investigadores, Arendse, Zahari, Said, y Ali, y como segunda variable se encuentra el compromiso organizacional y sus dimensiones, teorías y características, para lo cual se hace referencia a los investigadores, Dude, Mohammed, Iden.

Justificación Metodológica

Se basa en los análisis descriptivos previos de la información. De esta forma, una vez se sepa las medidas de cada variable, se puede estudiar sus relaciones. Permite estudiar la relación entre variables sin necesidad de manipularlas. Ofrece información basada en valores comparables. Permite conocer la relación existente entre dos variables. Es decir, cómo varía una al modificarse otra. Además, informa de la dirección de dichas variaciones.

Justificación Ética

La ética en la tesis exige que la práctica de la ciencia se realice conforme a principios éticos que aseguren el avance del conocimiento, la comprensión y mejora de la condición

humana y el progreso de la sociedad. Se focaliza el interés en la consideración de los aspectos éticos de la investigación, en su naturaleza y fines (respeto a la dignidad del ser humano, a la autonomía de su voluntad, protección de sus datos - privacidad, confidencialidad, bienestar animal y preservación del medio ambiente).

Ética en la Investigación, habida cuenta de la creciente importancia de las implicaciones éticas en el que hacer científico, así como de la diversa legislación desarrollada en este ámbito, los comités de ética desempeñan un rol fundamental, contribuyendo a que la tesis por parte de la comunidad científica se realice conforme a la normativa vigente y con absoluto respeto a los principios, compromisos y exigencias bioéticas y de bioseguridad en general.

3.2. Importancia

Es importante la realización de la presente tesis por que tendrá mucha relevancia para los integrantes e institución en estudio, además de instituciones similares que vean por conveniente el uso de los resultados obtenidos en la misma. De seguir esta tendencia con respecto a las causas de la falta de motivación y el compromiso laboral en los alumnos oficiales de la Escuela de Infantería del Ejército del Perú en el año, 2021, se verán afectadas las metas propuestas por la institución. Así como un aumento de sanciones y deméritos a los alumnos oficiales, ocasionando un estancamiento en las metas y objetivos institucionales, y finalmente conduciendo a una posible luctuosa imagen institucional.

4. Alcances y Limitaciones

4.1. Alcances

Esta tesis se enfoca en examinar la relación entre la motivación y el compromiso laboral en los alumnos oficiales de la Escuela de la Infantería del Ejército del Perú durante el año 2021. En la tesis se utilizará un enfoque relacional para determinar la naturaleza de

esta relación y analizará sub variables relevantes. A través de este análisis, se busca predecir y comprender mejor los factores que influyen en la motivación y el compromiso laboral de los alumnos oficiales. Además, se llevará a cabo una revisión teórica para contextualizar esta tesis en términos de las causas subyacentes de estas variables. Este alcance es de carácter explicativo, destinado a profundizar en la comprensión de las causas de la relación entre la motivación y el compromiso laboral en el contexto específico de la Escuela de Infantería del Ejército del Perú en 2021.

Según Hernandez, et. al. (2014) “la información es esencial en la investigación, ya que permite fundamentar y contextualizar adecuadamente los estudios, contribuyendo a una comprensión más profunda de los fenómenos investigados.” (p.89). Asimismo, esta tesis contribuirá al conocimiento científico y será de utilidad tanto a nivel nacional como internacional para investigadores interesados en la relación entre motivación y compromiso laboral en diversas organizaciones. Por último, los hallazgos de esta tesis podrán ser empleados por la Escuela de Infantería del Ejército del Perú para mejorar sus estrategias de gestión de recursos humanos y promover un ambiente laboral más motivador y comprometido entre sus alumnos oficiales, con el potencial de mejorar la eficiencia y eficacia de la institución.

4.2. Limitaciones

La principal limitación de esta tesis se relaciona con la disponibilidad de información sensible que podría haber afectado la objetividad de la tesis. En ciertos momentos, se encontraron desafíos para obtener acceso a datos y detalles específicos relacionados con la motivación y el compromiso laboral de los alumnos oficiales de la Escuela de Infantería del Ejército del Perú. No obstante, es importante destacar que, a lo largo del proceso de la tesis, se realizó un esfuerzo constante para abordar esta limitación. Se estableció un dialogo

constructivo con las partes involucradas, lo que permitió sensibilizar a los responsables y finalmente obtener la información requerida de manera colaborativa. A pesar de estos desafíos iniciales, se logró superar esta limitación y recopilar datos relevantes para llevar a cabo la tesis de manera satisfactoria.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO CONCEPTUAL

1. Antecedentes de la investigación

Internacionales

Aghalari et al. (2021) tuvo como objetivo evaluar los compromisos organizacionales y sociales y los factores relacionados durante la pandemia de coronavirus de los trabajadores de la salud. evaluaron los compromisos organizacionales y sociales. El tipo de estudio fue descriptivo-analítico. La muestra estaba compuesta por 260 de ambos sexos mediante un método de muestreo aleatorio. Los datos fueron recolectados con un cuestionario válido y confiable el Cuestionario de Compromiso Organizacional de Porter. Los resultados obtenidos permiten concluir que ninguno de los colaboradores pertenecía a la categoría de bajo compromiso organizacional, el 27,7% de los trabajadores tenía compromisos organizativos moderados y el 72,3% tenía compromisos organizativos elevados.

Asimismo, Nitafan y Camay (2020) se centraron en determinar la relación entre motivación laboral y los valores laborales de los empleados gubernamentales en municipios seleccionados de la provincia de Cavite, Filipinas. El tipo de estudio fue correlacional. La muestra estaba compuesta por 322 participantes de diferentes sexos, usando la técnica de muestreo aleatorio. Los datos fueron recolectados a través de los cuestionarios de Smith y Hoy (Prueba de satisfacción laboral, 1992) y Zytowski (Lista de verificación de valores laborales, 1994 y 2006), correctamente validados y adaptados con un coeficiente Alfa de Cronbach de 0,76. Se encontró una relación significativa entre la satisfacción y los valores laborales, lo que indica que, si aumenta su satisfacción, aumentan sus valores laborales o viceversa. Por lo tanto, la satisfacción laboral y los buenos valores laborales son indicadores

importantes para lograr la visión y la misión de una organización, especialmente las unidades de gobierno local.

Arquisola y Uqda (2020) realizaron una investigación que tuvo como objetivo determinar si existe una relación entre la motivación de los empleados y los programas de aprendizaje y desarrollo en una empresa de Indonesia. El tipo de estudio fue correlacional. La muestra estaba compuesta por 105 trabajadores entre hombres y mujeres usando la técnica de muestreo aleatorio. Los datos fueron recolectados a través de un cuestionario de elaboración propia el cual fue correctamente validado. Los hallazgos muestran que los empleados están motivados para aprender y desarrollarse porque quieren satisfacer dos necesidades motivacionales: la necesidad de poder y la necesidad de logro, siendo la primera el motivador más alto.

Luna y Lara (2020) tuvieron como objetivo analizar la relación entre el compromiso organizacional y desempeño laboral en empresas del sector público y privado. El tipo de estudio fue correlacional. La muestra estaba compuesta por 104 empleados entre hombres y mujeres usando la técnica de muestreo aleatorio. Los datos fueron recolectados a través de un cuestionario de elaboración propia el cual fue correctamente validado. El resultado del estudio mostró que hubo un nivel moderado de compromiso general y en dimensiones específicas de compromiso entre el personal académico, indicando que ambas variables si tiene correlación significativa.

Afshari (2020) investigó cómo se pueden ajustar los factores que contribuyen al desarrollo del compromiso organizacional para tener en cuenta la diversidad cultural entre los empleados, tomando en cuenta los efectos mediadores de los procesos motivacionales y el liderazgo. El tipo de estudio fue correlacional. La muestra estaba compuesta por 189 empleados entre hombres y mujeres usando la técnica de muestreo aleatorio. Los datos

fueron recolectados a través de un cuestionario de elaboración propia el cual fue correctamente validado. Los hallazgos mostraron que tanto las motivaciones intrínsecas como las identificadas y el liderazgo son fundamentales para el desarrollo de un compromiso organizacional deseable. Se encontró que la forma introyectada de motivación es el factor que media las variaciones en el compromiso de los empleados entre los dos contextos culturales.

Wang y Sun (2020) investigaron cómo el compromiso organizacional de los teletrabajadores puede estar relacionado con el aislamiento psicológico y físico. El tipo de estudio fue correlacional. La muestra estaba compuesta por 446 empleados entre hombres y mujeres usando la técnica de muestreo aleatorio. Los datos fueron recolectados a través de un cuestionario de elaboración propia el cual fue correctamente validado. Los resultados indicaron que el compromiso afectivo se asocia negativamente con el aislamiento psicológico, mientras que su compromiso de continuidad se correlaciona positivamente con el aislamiento tanto psicológico como físico.

Aronson, et. al (2016) proporciona un análisis exhaustivo de cómo los principios psicológicos influyen en la motivación y el compromiso laboral en diversos entornos. Los autores exploran cómo los individuos interactúan con su entorno laboral, considerando tanto factores internos como externos que influyen en su motivación y compromiso. A través de investigaciones y estudios de casos, se examinan aspectos como la percepción del trabajo, la influencia de los líderes y compañeros de trabajo, así como la importancia del reconocimiento y la satisfacción laboral. Este texto aborda también cómo las expectativas sociales y culturales pueden moldear las actitudes hacia el trabajo y la percepción del éxito laboral. Se destacan conceptos clave como la teoría de la autodeterminación, que explora cómo la satisfacción laboral y la motivación intrínseca están vinculadas a la percepción de autonomía, competencia y relación con los demás en el contexto laboral. Además, se

examinan las implicaciones prácticas de estos conceptos para mejorar la motivación y el compromiso en el lugar de trabajo, lo que ofrece una perspectiva aplicada y relevante para la gestión de recursos humanos y el liderazgo organizacional.

Nacionales

Gonzales (2017) alega que tuvo por objetivo conocer la relación de la motivación según McClelland y el compromiso organización según la teoría de Meyer y Allen, en una muestra de 490 oficiales de las fuerzas armadas con grado de Mayor de una organización militar en Lima usando la técnica de muestreo aleatorio. El tipo de estudio fue correlacional. Los datos fueron recolectados a través de los cuestionarios de Motivación de Afiliación, Poder y Logro, y de Compromiso Organizacional correctamente validados y adaptados. Se encontró que ambas variables están asociadas significativamente, específicamente la motivación de afiliación se relaciona significativamente con los tres tipos de compromiso, al igual que la motivación de poder y de logro solo que en ambos casos no guardan relación con el compromiso de continuidad. Por los resultados es posible incrementar el compromiso con políticas institucionales en la motivación.

Romero (2021) también refiere que en su investigación logró determinar la relación entre la motivación laboral y el compromiso organizacional de los colaboradores en la Red de Salud Lambayeque – Perú. Su estudio fue de tipo correlacional. La muestra estaba compuesta por 32 colaboradores entre hombres y mujeres, usando la técnica de muestreo aleatorio. Los datos fueron recolectados a través de la Escala de Motivación Laboral (R-MAWS) elaborada por Gagné y el cuestionario de compromiso organizacional de Meyer y Allen (1991) adaptado por Montoya (2014), donde como resultado de su investigación encontró moderados niveles de motivación laboral y medios y altos niveles de compromiso organizacional, así como relación entre la motivación y el compromiso organizacional en sus dimensiones afectivo y de continuidad.

Por otro lado, Alvarez (2021), señala que tuvo por objetivo determinar la relación entre la motivación y el compromiso laboral. El tipo de estudio fue correlacional, donde la muestra estaba compuesta por 80 trabajadores entre hombres y mujeres del área administrativa. La recopilación de datos fue a través de un cuestionario de elaboración propia el cual fue correctamente validado. En esta investigación se logró comprobar que existe relación positiva y considerable entre las variables. Concluyendo que existe relación entre las variables de la investigación.

De igual manera Puma y Estrada (2020) tuvieron como objetivo en su investigación determinar la relación que existe entre la motivación laboral y el compromiso organizacional de los trabajadores de la Corte Superior de Justicia de Madre de Dios. El enfoque de investigación fue cuantitativo, el diseño fue no experimental y el nivel correlacional. La muestra estuvo constituida por 80 trabajadores de la Corte Superior de Justicia de Madre de Dios, cantidad que fue obtenida mediante un muestreo probabilístico. Los instrumentos utilizados para la recolección de datos fueron el Cuestionario de Motivación elaborado por Sulca (2015) y el Cuestionario de Compromiso Organizacional adaptado por Rivera (2010). Los resultados hallados indicaron que existe una correlación positiva alta entre la motivación laboral y el compromiso organizacional.

Llegando a la conclusión que mientras los trabajadores presenten altos niveles de motivación laboral, su compromiso hacia la labor que realizan será mayor.

Por último, Aguirre (2020) en su investigación tuvo por objetivo determinar si existe relación entre las dimensiones de motivación laboral y las dimensiones del compromiso organizacional en los colaboradores de un Programa Social– Tumbes -2019. La investigación es de diseño no experimental transversal – correlacional. La población de estudio estuvo conformada por 70 colaboradores de un Programa Social, la muestra de

estudio es heterogénea y de tipo no probabilístico compuesta por 25 colaboradores de las áreas administrativas y 45 voluntarias. La técnica, fue la encuesta y el instrumento utilizado fue de elaboración propia los que fueron validados científicamente. Los resultados reportan que no existe relación entre las variables. Tampoco se evidencia relación entre motivación laboral y las dimensiones de compromiso organizacional afectivo, normativo y de continuidad.

2. Bases teórico – científicas

El Ejército del Perú es una institución de las Fuerzas Armadas, dependiente del Ministerio de Defensa, responsable de organizar y preparar la fuerza para disuadir amenazas y proteger al Perú de agresiones, con el fin de contribuir a garantizar la independencia, soberanía e integridad territorial de la República, según refiere el Capítulo II, Artículo 15 del Ejército del Perú - Decreto Legislativo N° 1134 del Ministerio de Defensa.

La Escuela Militar de Chorrillos tiene como misión formar oficiales de grado de Subteniente o Alférez, profesionales en ciencias militares, líderes en valores acorde a los requerimientos del Ejército del Perú para la defensa y desarrollo nacional. Escuela Militar de Chorrillos – EMCH (s.f) (párr.1)

Los cadetes de la Escuela Militar de Chorrillos llevan una formación académica profesional de 5 años. En su segundo año de estudio de la carrera profesional de Ciencias Militares, tomarán la decisión de escoger una especialidad, la cual los acompañará para toda su carrera profesional como oficiales de servicios o armas. Los oficiales de servicio tienen la opción de escoger: Comunicaciones, Intendencia, Inteligencia o Material de Guerra y los oficiales de armas tienen la opción de escoger: Infantería, Caballería, Ingeniería o Artillería. Al culminar los 5 años de formación académica profesional, egresan con el grado de Subteniente o Alférez del Ejército del Perú.

Transcurrido 4 años del grado de Subtenientes o Alférez, ascenderán al grado inmediato superior de tenientes, según el cuadro de mérito del año vigente. Es aquí en donde los oficiales de Infantería con el grado de tenientes se internarán de forma obligatoria en la Escuela de Infantería para ser instruidos en el Programa Básico del Arma.

La Escuela de Infantería del Ejército del Perú tiene como misión capacitar a los oficiales de infantería en los programas de inherentes al arma, mediante una educación de calidad en el campo de ciencias militares, desarrollando competencias de liderazgo, gestión operativa y administrativa. Comando de Educación y Doctrina del Ejército – COEDE (s.f) (párr.1)

En contexto al marco teórico conceptual de la presente tesis titulada *La motivación y el compromiso laboral en los alumnos oficiales de la Escuela de Infantería del Ejército del Perú en el año 2021*, comprender la población, limitaciones espaciales y las relaciones entre variables se destaca como un elemento esencial. Esta comprensión es crucial al considerar tanto los aportes históricos como los desarrollos contemporáneos, tanto a nivel internacional como nacional. La interacción entre estas variables no solo ofrece una comprensión más completa de los fenómenos estudiados, sino que también establece una base sólida para la formulación de políticas y la toma de decisiones informadas en diversos campos de estudio. A continuación, se explorará la conexión inherente entre dos variables particulares, siendo la motivación y el compromiso laboral, examinando sus antecedentes y sus implicaciones actuales, con el propósito de destacar su relevancia y su influencia en distintos contextos a nivel global y local. Para clarificar cómo esto se materializan en la práctica, vamos a considerar lo siguiente:

Se ha llevado a cabo un conjunto diverso de investigaciones que han profundizado en la intrincada relación entre la motivación y el compromiso laboral en entornos organizacionales diversos. Por ejemplo, Aghalari et al. (2021) se embarcaron en una

evaluación exhaustiva de los compromisos organizacionales y sociales de los trabajadores de la salud durante la pandemia de coronavirus. Mediante un enfoque descriptivo-analítico meticuloso, esta investigación abarcó un análisis minucioso de las percepciones y actitudes de los colaboradores en un período de crisis sanitaria sin precedentes. Los resultados arrojaron que la gran mayoría de los trabajadores exhibieron un compromiso organizacional elevado, lo que resalta la resiliencia y dedicación de los profesionales de la salud en circunstancias desafiantes. Este hallazgo sugiere la importancia crucial de explorar cómo las circunstancias externas, como una pandemia, pueden influir en la motivación y el compromiso laboral, destacando la necesidad de adaptar las estrategias de gestión de recursos humanos en tiempos de crisis.

Además, Nitafan y Camay (2020), en una perspectiva similar, se adentraron en el complejo terreno de la relación entre la motivación laboral y los valores laborales en el contexto de empleados gubernamentales en Filipinas. A través de un enfoque correlacional riguroso, la investigación examinó la interacción entre la satisfacción laboral y los valores fundamentales en el desempeño y compromiso laboral. Sus descubrimientos revelaron una correlación sustancial entre la satisfacción en el trabajo y la adherencia a los valores organizacionales, lo que sugiere que el alineamiento entre las aspiraciones individuales y los principios institucionales puede fortalecer el compromiso y la eficacia laboral. Este hallazgo resalta la importancia de cultivar una cultura organizacional que fomente la coherencia entre los valores personales y los objetivos institucionales como una estrategia efectiva para mejorar el compromiso y el rendimiento laboral.

Por otro lado, Arquisola y Uqda (2020) dirigieron su atención hacia la motivación de los empleados y su relación con los programas de aprendizaje y desarrollo en una empresa de Indonesia. Esta investigación se sumergió en la dinámica subyacente que impulsa el deseo de los empleados de mejorar sus habilidades y competencias profesionales. A través de un

enfoque correlacional meticuloso, la investigación exploró las motivaciones intrínsecas y extrínsecas que incitan a los empleados a buscar oportunidades de crecimiento y desarrollo dentro de la organización. Sus resultados indicaron que las necesidades de poder y logro emergieron como factores motivadores predominantes que impulsan la participación activa en programas de aprendizaje y desarrollo. Este hallazgo subraya la importancia de comprender las motivaciones individuales como un precursor clave del compromiso laboral, y sugiere que las organizaciones pueden fortalecer el compromiso de los empleados al ofrecer oportunidades significativas de crecimiento profesional y personal. Continuando con esta línea de investigación, Luna y Lara (2020) examinaron la relación entre el compromiso organizacional y el desempeño laboral en empresas del sector público y privado. A través de un meticuloso análisis correlacional, esta investigación exploró la compleja interacción entre la dedicación de los empleados a sus roles organizacionales y su rendimiento en el trabajo. Los resultados revelaron un nivel moderado de compromiso organizacional en ambos sectores, lo que sugiere que factores contextuales pueden influir en la naturaleza y fuerza del compromiso laboral. Este hallazgo destaca la importancia de considerar las diferencias sectoriales en la gestión del compromiso y sugiere que las estrategias de intervención deben adaptarse a las características específicas de cada entorno laboral.

Afshari (2020), en un enfoque novedoso, se centró en la adaptación de los factores que contribuyen al desarrollo del compromiso organizacional para tener en cuenta la diversidad cultural entre los empleados. A través de un análisis cuidadoso de los procesos motivacionales y el liderazgo, esta investigación profundizó en los mecanismos subyacentes que impulsan el compromiso de los empleados en entornos culturales diversos. Sus hallazgos subrayaron la importancia de las motivaciones intrínsecas y extrínsecas, así como el papel crucial del liderazgo en la promoción de un compromiso organizacional deseable. Este hallazgo resalta la necesidad de adoptar enfoques culturalmente sensibles en la gestión

del compromiso, reconociendo la diversidad cultural como un factor influyente en las motivaciones y actitudes de los empleados.

Wang y Sun (2020), por último, exploraron la relación entre el compromiso organizacional de los teletrabajadores y el aislamiento psicológico y físico. A través de un análisis detallado de las experiencias de los empleados que trabajan de forma remota, esta investigación reveló una relación compleja entre el compromiso afectivo y de continuidad y el aislamiento psicológico y físico. Estos resultados sugieren que las dinámicas del trabajo remoto pueden influir en la percepción y experiencia del compromiso organizacional, destacando la importancia de abordar el bienestar emocional y físico de los teletrabajadores como parte integral de la gestión del compromiso.

Las investigaciones reflejan una variedad de enfoques y perspectivas en la exploración de la relación entre la motivación y el compromiso laboral. Estos estudios proporcionan una comprensión más profunda de los mecanismos subyacentes que impulsan el compromiso de los empleados en entornos organizacionales diversos, resaltando la importancia de considerar factores contextuales y culturales en la gestión del compromiso laboral.

En las bases teóricas se formularán las dos variables de la presente tesis: la motivación y el compromiso laboral.

2.1. La motivación

Los destacados teóricos del comportamiento humano, desde Abraham Maslow hasta Victor Vroom, Ryan y Deci, han aportado valiosas perspectivas sobre la motivación y el desarrollo personal. Maslow, con su jerarquía de necesidades, delineó un camino desde las necesidades básicas hasta la autorrealización, sugiriendo que a medida que satisfacemos las necesidades fundamentales, buscamos el crecimiento personal y el cumplimiento de nuestras potencialidades más elevadas.

Herzberg (1959), por su parte, dividió los factores que influyen en la satisfacción laboral en dos categorías: los motivadores, como el reconocimiento y el crecimiento, que impulsan la satisfacción, y los factores higiénicos, como el salario y las condiciones de trabajo, que previenen la insatisfacción. Esta distinción destaca cómo diferentes aspectos del entorno laboral afectan la motivación y el bienestar de los empleados.

La teoría de la autodeterminación de Deci y Ryan (1985), profundiza en la motivación intrínseca, argumentando que surge cuando las necesidades psicológicas básicas de autonomía, competencia y relación son satisfechas. Esta perspectiva resalta la importancia de sentirse autónomo y competente en una actividad para impulsar la motivación interna y el compromiso.

Skinner (1938), a través de su teoría del condicionamiento operante, pone énfasis en cómo el comportamiento está moldeado por sus consecuencias. Según él, los reforzadores positivos y negativos pueden aumentar o disminuir la probabilidad de que un comportamiento se repita, lo que sugiere que la motivación puede ser influenciada por el entorno y las experiencias pasadas.

Vroom (1964) introdujo la teoría de la expectativa, que destaca la relación entre las expectativas individuales y los resultados esperados. Esta teoría enfatiza que las personas están motivadas para actuar cuando creen que sus esfuerzos conducirán a resultados deseados y valiosos. Destaca así la importancia de la percepción del éxito y la valoración de las recompensas en el impulso hacia la acción.

Alderfer (1969) revisó y simplificó la famosa jerarquía de necesidades de Maslow con su teoría ERG (Existence, Relatedness, Growth), que divide las necesidades humanas en tres categorías principales: existencia, relación y crecimiento. En lugar de seguir una estricta jerarquía, Alderfer sugiere que estas necesidades pueden operar simultáneamente en

la vida de una persona. Las necesidades de existencia abarcan lo material, como la comida y el refugio; las necesidades de relación se refieren a la conexión social y emocional con otros; y las necesidades de crecimiento se centran en el desarrollo personal y el autodescubrimiento. Esta teoría proporciona una perspectiva más dinámica y flexible de las necesidades humanas, reconociendo que diferentes necesidades pueden tener prioridad en diferentes momentos y circunstancias.

McClelland (1987), identificó tres impulsos fundamentales que influyen en el comportamiento humano: la necesidad de logro, la necesidad de afiliación y la necesidad de poder. Según su teoría, estas necesidades varían en intensidad entre las personas y afectan su motivación y desempeño en diversos contextos, ya sea en el ámbito laboral o social. La necesidad de logro impulsa a las personas a alcanzar metas desafiantes y a buscar el éxito personal; la necesidad de afiliación se centra en el deseo de conexión y pertenencia a grupos sociales; y la necesidad de poder se relaciona con el deseo de influir y controlar el entorno que rodea a la persona. Estas necesidades internas moldean la manera en que las personas abordan sus actividades y relaciones.

McGregor (1960), propuso dos posturas opuestas sobre la motivación en el lugar de trabajo: la teoría X y la teoría Y. La teoría X parte de la premisa de que los empleados son naturalmente perezosos y necesitan ser controlados y dirigidos por sus superiores. En contraste, la teoría Y sugiere que los empleados son intrínsecamente motivados y buscan asumir responsabilidades y desafíos en su trabajo. McGregor enfatizó la importancia de la percepción del liderazgo en la motivación de los empleados, argumentando que un enfoque de liderazgo que promueva la confianza y la autonomía puede fomentar un ambiente laboral más productivo y satisfactorio.

Adams (1965) desarrolló la teoría de la equidad, que sostiene que las personas evalúan la justicia de la relación entre sus esfuerzos y recompensas en comparación con los de sus colegas. Cuando perciben que esta relación es equitativa, experimentan motivación y satisfacción en el trabajo. Sin embargo, si perciben una injusticia, como recibir menos reconocimiento o recompensa que otros con un esfuerzo similar, pueden experimentar desmotivación y resentimiento. Esta teoría resalta la importancia de la equidad percibida en la motivación de los individuos en el entorno laboral.

Bandura (1977) propuso la teoría del aprendizaje social, que enfatiza el papel de la observación y la imitación en el desarrollo del comportamiento humano. Según esta teoría, las personas pueden aprender nuevas formas de comportamiento al observar a otros y las consecuencias de sus acciones. La motivación puede ser influenciada por los modelos a los que las personas aspiran imitar, ya que tienden a imitar y adoptar comportamientos de aquellos a quienes admiran o perciben como exitosos. Esta teoría destaca la importancia de los modelos sociales en la formación de la motivación y el comportamiento humano.

Según Deci y Ryan (2017), la teoría de la autodeterminación explora la motivación humana, dividiéndola en dos categorías principales: intrínseca y extrínseca. Esta distinción se basa en la medida en que las actividades satisfacen las necesidades psicológicas fundamentales de autonomía, competencia y relación. Por otro lado, Vallerand (2016) expande este panorama al introducir la teoría de la pasión, que identifica dos formas distintas de pasión: la armoniosa, que se caracteriza por una autodeterminación saludable y la integración de la actividad en la identidad del individuo, y la obsesiva, que está marcada por la compulsión y la falta de control.

Ryan y Deci (2018) refuerzan la idea de la teoría de la autodeterminación al argumentar que los seres humanos tienen una tendencia innata hacia el crecimiento personal

y la integración social. Sostienen que la satisfacción de estas necesidades intrínsecas es crucial para mantener altos niveles de motivación y bienestar. En consonancia con esta perspectiva, Maslow (2019) presenta su jerarquía de necesidades, que establece que las personas buscan satisfacer una serie de necesidades organizadas en una jerarquía, desde las más básicas, como las fisiológicas, hasta las de autorrealización y crecimiento personal.

Por último, Locke y Latham (2020) proponen la teoría de la fijación de metas, que destaca la importancia de establecer metas claras y desafiantes. Según esta teoría, cuando se combinan con feedback efectivo y un compromiso sólido, estas metas tienen el potencial de impulsar significativamente la motivación y mejorar el rendimiento.

Según, Arrimada (2021) en el ámbito de la Psicología, el concepto conocido como motivación se entiende como el proceso adaptativo que activa a una persona y dirige su comportamiento hacia una meta u objetivo, y para ello es instigado a mantener las acciones necesarias para alcanzar lo que se ha propuesto previamente. Partiendo de esta idea, en las siguientes líneas hablaremos de un fenómeno fundamental con el que la motivación se encuentra estrechamente relacionada: el proceso motivacional. Artículo relacionado: Tipos de motivación: las 8 fuentes motivacionales. Podríamos definir el proceso motivacional como una sucesión de procesos dinámicos que movilizan a las personas hacia un objetivo, meta o la superación de alguna adversidad, cuya función principal es el aumento de las probabilidades de que consigan adaptarse al entorno y, por ende, sobrevivir y también para poder tener una mejor calidad de vida. Este proceso, además, se encuentra relacionado con el crecimiento personal y potencial de todos los seres humanos, incluyendo en el ámbito social. Por todo ello, el proceso motivacional es, ante todo, es un proceso adaptativo.

Disminución de la motivación

Según, Torres (2020) aduce que la desmotivación es un problema que basa su carácter dañino en un hecho muy simple: tendemos a subestimarlos. Muchas veces, cuando analizamos las ventajas o inconvenientes de empezar a trabajar en un proyecto, en el lado de los posibles problemas tan solo incluimos aquello que tiene que ver con las dificultades que nos llegan desde el entorno. Por ejemplo, un mercado laboral en el que hay mucha competencia, una trayectoria educativa en la que hay que pasar por filtros muy exigentes, o un entorno en el que cuesta recibir financiación. Sin embargo, obviamos que podemos llegar a auto-sabotearnos. Para poder poner remedio a este tipo de situaciones, resulta esencial tener claro qué es la desmotivación y qué podemos hacer para combatirla.

Motivación extrínseca

En la Teoría de la Autodeterminación de Deci y Ryan (2000), la motivación extrínseca se sitúa en un continuo que va desde las formas más externas de motivación (regulación externa) hasta formas más internas, pero aun externamente impulsadas (regulación introyectada). Ejemplos de motivación extrínseca incluyen la búsqueda de recompensas tangibles (como dinero o reconocimiento social) o la evitación de castigos.

Por lo tanto, en la presente tesis se considera que la motivación extrínseca es un concepto psicológico que se refiere al impulso o la fuerza motivacional que surge de factores externos, la misma que se caracteriza por estar influenciada por recompensas, castigos, expectativas sociales o presiones externas.

Regulación introyectada

Deci y Ryan (2000), argumenta que la regulación introyectada es una de las formas de regulación motivacional dentro de la Teoría de la Autodeterminación. Implica la internalización parcial de regulaciones externas, donde una persona asimila los valores o

expectativas de otros, aunque estos no se hayan convertido completamente en sus propios valores.

Por lo tanto, en la presente tesis se considera que la regulación introyectada es un concepto psicológico que se refiere al proceso mediante el cual una persona internaliza los valores de otros individuos, adoptándolos como propios. Esta internalización se realiza de manera consciente y se integra en la propia estructura de la personalidad, lo cual influye en las motivaciones, conductas y decisiones.

Regulación identificada

La regulación identificada es un concepto dentro de la Teoría de la Autodeterminación propuesta por Deci y Ryan (2000), que describe un nivel intermedio entre la regulación extrínseca y la regulación intrínseca. Este tipo de regulación ocurre cuando una persona adopta y valora una actividad basada en la comprensión de su importancia y relevancia personal, aunque no necesariamente la encuentre intrínsecamente placentera en el momento. En este nivel, las personas reconocen la utilidad o relevancia de una actividad para alcanzar metas o valores personales, lo que las motiva a participar en ella a pesar de que la actividad en sí misma no les genere un placer intrínseco. Por ejemplo, alguien puede comprometerse con el ejercicio físico regularmente no porque lo disfrute de manera inherente, sino porque entiende y valora sus beneficios para la salud a largo plazo. Por lo tanto, comprender la regulación identificada es relevante para investigar cómo las personas adoptan comportamientos basados en la comprensión y aprecio de su importancia, incluso si no encuentran placer intrínseco en esas actividades.

Motivación intrínseca

Cornejo (2020), fundamenta que la motivación intrínseca es el motivo de llevar a cabo una acción cuando no hay recompensa externa de por medio. Las acciones se realizan

sólo por su interés o la satisfacción personal que deriva de su realización. Se basa en necesidades internas de competencia y autodeterminación.

Deci y Ryan (2000), manifiestan que la Teoría de la Autodeterminación, la motivación intrínseca implica la participación en una actividad por el simple placer o interés en la actividad en sí misma, sin la necesidad de incentivos externos. Las personas motivadas intrínsecamente encuentran satisfacción, disfrute y un sentido de logro al involucrarse en actividades que les resultan naturalmente interesantes o significativas.

Por lo tanto, en la presente tesis se considera que la motivación intrínseca se refiere a la fuerza motivadora que surge de intereses personales, satisfacción interna o algún valor individual.

2.2. El compromiso laboral

Maslow (1943) introdujo la jerarquía de necesidades, destacando cómo la satisfacción de las necesidades humanas influye en el compromiso laboral. Según esta teoría, el compromiso se fortalece a medida que se satisfacen progresivamente necesidades como seguridad laboral, reconocimiento y autorrealización, lo que sugiere que las empresas pueden fomentar el compromiso al abordar estas necesidades fundamentales.

McGregor (1960) presentó la teoría X e Y, que subraya cómo las percepciones de los gerentes sobre la naturaleza humana afectan el compromiso laboral. La teoría X retrata una visión pesimista de los empleados, donde el compromiso se logra mediante el control y la supervisión constante. En contraposición, la teoría Y adopta una perspectiva optimista, donde el compromiso surge de la confianza, la autonomía y la autorrealización, lo que refleja una fe en la capacidad intrínseca de los individuos para contribuir de manera significativa.

Herzberg (1968), propuso la teoría de los dos factores, la cual sostiene que existen dos categorías principales de influencias en el compromiso laboral: los factores

motivacionales y los factores higiénicos. Los factores motivacionales, como el reconocimiento y la responsabilidad, están intrínsecamente vinculados con la satisfacción en el trabajo y el compromiso de los empleados. Por otro lado, los factores higiénicos, como las condiciones laborales y el salario, están más asociados con la insatisfacción cuando están ausentes, pero no necesariamente con un aumento en el compromiso.

Vroom (1964), introdujo la teoría de la expectativa, que resalta la importancia de las expectativas individuales sobre los resultados de sus acciones en el compromiso laboral. Según esta teoría, los empleados comprometidos son aquellos que perciben que sus esfuerzos conducirán a resultados positivos y valiosos, como recompensas monetarias o reconocimiento, lo que les motiva a comprometerse más con sus tareas.

Locke (1968), propuso la teoría del establecimiento de metas, que enfatiza la influencia de establecer metas específicas y desafiantes en el compromiso laboral. Según Locke, el compromiso se fortalece cuando los empleados tienen metas claras y alcanzables que perciben como significativas, lo que les proporciona un sentido de dirección y propósito en su trabajo.

Pink (2009), abordó la teoría de la motivación intrínseca, resaltando la importancia de encontrar significado y satisfacción en el trabajo para aumentar el compromiso laboral. Según Pink, el compromiso se potencia cuando las tareas laborales ofrecen autonomía, oportunidades para el crecimiento personal y un propósito intrínseco, lo que alimenta la motivación interna de los empleados.

Grant (2013), exploró la relevancia del sentido de comunidad y propósito en el lugar de trabajo a través de la teoría del altruismo organizacional. Según Grant, el compromiso laboral se fortalece cuando los empleados se sienten parte de una comunidad que valora y apoya el bienestar colectivo, promoviendo así un sentido de pertenencia y compromiso

duradero con la organización. Este enfoque resalta la importancia de cultivar un entorno laboral que fomente la colaboración y el apoyo mutuo para impulsar el compromiso de los empleados.

Según Puentes (2020), aduce que el compromiso laboral es un factor que influye en el sentido de responsabilidad de los empleados de una empresa, tanto con la labor que desempeñan como con las metas y los valores de la organización. Para hablar de personas y no de ideales, un trabajador comprometido es aquel que siente pasión por su labor y un gran sentido del deber con su empresa, de modo que realizará un mayor esfuerzo en su trabajo para que se cumplan los objetivos de la misma.

En la actualidad tenemos variedad de conceptos relacionados al compromiso organizacional, tal es el caso de Bateman y Strasser (1984) que refieren que el compromiso es definido como la fidelidad del trabajador a la empresa, la ambición de mejorar en beneficio de la organización, el grado de compromiso entre los objetivos y los valores de la organización y el deseo de mantenerse miembro de la misma.

De igual manera, Meyer y Allen (1991) definen el compromiso organizacional como la fuerza que origina que el trabajador se identifique con su centro de labores a tal grado de esforzarse por el beneficio de la misma compartiendo metas y objetivos organizacionales mostrando siempre su deseo de permanencia.

Factores Extrínsecos

Porter y Lawler (1968) desarrollaron un modelo que incorpora tanto la satisfacción como el rendimiento laboral. En su enfoque, sugieren que las recompensas extrínsecas, como el salario y los beneficios tangibles, tienen un impacto significativo en la motivación y el compromiso laboral. Además, argumentan que la percepción de los empleados sobre la

relación entre el esfuerzo invertido y las recompensas recibidas influye en su compromiso con la organización y en su desempeño.

Adams (1965) introdujo la Teoría de la Equidad, que sostiene que los individuos comparan sus esfuerzos y recompensas con los de otros en el lugar de trabajo para evaluar la equidad percibida. Según esta teoría, el compromiso laboral se ve afectado por la percepción de justicia en la distribución de las recompensas extrínsecas en comparación con el esfuerzo contribuido. Cuando los empleados sienten que son tratados de manera justa en términos de compensación y reconocimiento, es más probable que se comprometan con la organización.

Vroom (1964) propuso la Teoría de la Expectativa, que se centra en las creencias individuales sobre la relación entre el esfuerzo, el desempeño y las recompensas. Según esta teoría, el compromiso laboral se deriva de la percepción de que el esfuerzo conducirá a un buen desempeño y de que este desempeño será recompensado adecuadamente. Cuando los empleados perciben que tienen la capacidad y los recursos necesarios para alcanzar sus objetivos laborales, es más probable que se comprometan con sus tareas y con la organización en su conjunto.

Locke (1976) desarrolló la Teoría del Establecimiento de Metas, que sugiere que las metas específicas y desafiantes pueden aumentar el compromiso laboral al proporcionar un sentido de dirección y propósito en el trabajo. Esta teoría enfatiza la importancia de establecer metas claras y alcanzables, así como de recibir retroalimentación sobre el progreso hacia esas metas. Cuando los empleados tienen metas significativas y reciben apoyo para alcanzarlas, están más motivados y comprometidos con su trabajo.

Herzberg (1959) propuso la Teoría de los Factores de Higiene y Motivación, que distingue entre factores extrínsecos y factores intrínsecos que influyen en la satisfacción

laboral y el compromiso. Según esta teoría, los factores extrínsecos, como las condiciones de trabajo y el salario, son importantes para prevenir la insatisfacción laboral, pero son los factores intrínsecos, como el reconocimiento y la oportunidad de crecimiento, los que impulsan el compromiso y la motivación a largo plazo. Cuando los empleados se sienten valorados y tienen la oportunidad de desarrollarse personal y profesionalmente, están más comprometidos con su trabajo y con la organización en su conjunto.

Factores Intrínsecos

Kahn (1990), el compromiso laboral tiene su raíz en la satisfacción de las necesidades psicológicas básicas del individuo en el contexto laboral. Kahn sugiere que cuando los trabajadores experimentan un sentido de autonomía, competencia y conexión con sus colegas y tareas laborales, están más inclinados a comprometerse emocionalmente con su trabajo.

Deci y Ryan (1985) han desarrollado la teoría de la autodeterminación, la cual sostiene que el compromiso laboral surge cuando los empleados se sienten intrínsecamente motivados, es decir, cuando perciben que tienen la capacidad de influir en su entorno laboral y satisfacer sus necesidades psicológicas básicas de autonomía, competencia y relación en el trabajo.

Maslach y Leiter (1997) han destacado la importancia del concepto de *engagement* en el trabajo como un factor clave en el compromiso laboral. Según su perspectiva, el *engagement* se refiere a la experiencia positiva y profunda que los empleados experimentan al encontrar significado, disfrute y conexión con sus responsabilidades laborales.

Meyer y Allen (1991) proponen el Modelo de Compromiso Organizacional, el cual sugiere que el compromiso laboral se construye sobre la base de tres componentes: identificación, implicación y lealtad hacia la organización. Estos autores destacan la

influencia de factores intrínsecos como la satisfacción laboral y la percepción de justicia organizacional en la formación del compromiso laboral.

Locke (1976) argumenta que el compromiso laboral se deriva de la satisfacción de necesidades individuales específicas en el entorno laboral. Según su enfoque, cuando los empleados experimentan un sentido de logro, reconocimiento y crecimiento personal en su trabajo, están más inclinados a comprometerse con sus responsabilidades laborales de manera profunda y persistente.

3. Definición de términos básicos

- **Alumno:** Es la condición del Personal Militar que se encuentra siguiendo estudios a tiempo completo, en centros de formación o de perfeccionamiento en Escuelas de las Fuerzas Armadas del país o del extranjero. (Ministerio de Guerra, 1973)

- **Ejército:** Institución fundamental componente de las Fuerzas Armadas de una Nación, responsable de la concepción, preparación y conducción de las operaciones terrestres. Sus componentes principales son: el Ejército Permanente, la Reserva del Ejército Permanente y la Fuerza Territorial. Conjunto de fuerzas terrestres de una Nación. (Ministerio de Guerra, 1973)

- **Escuela de Infantería:** Centro de Instrucción destinado a la capacitación de oficiales subalternos del arma de Infantería del Ejército del Perú, a nivel táctico en operaciones militares y acciones militares. (Ministerio de Guerra, 1973)

- **Escuela Militar de Chorrillos:** Centro de formación de Oficiales del Ejército. (Ministerio de Guerra, 1973)

- **Infantería:** Elemento combatiente principal del Ejército, cuya misión es conquistar y mantener el terreno y destruir al adversario, para lo cual recibe la cooperación y el apoyo de las otras armas. (Ministerio de Guerra, 1973)

- **Oficial Subalterno:** Expresión genérica con la que se designa en el Ejército, a cualquier oficial, comprendido entre las clases de Subtenientes o Alférez a Capitán inclusive y, a su equivalente, en los otros institutos. (Ministerio de Guerra, 1973)

CAPÍTULO III

HIPÓTESIS Y VARIABLES

1. Hipótesis y/o supuestos básicos

1.1. Hipótesis General

La motivación se relaciona significativamente con el compromiso laboral en los alumnos oficiales de la Escuela de Infantería del Ejército del Perú en el año, 2021.

1.2. Hipótesis Específicas

Hipótesis Especifica 1

La disminución de la motivación se relaciona significativamente con el compromiso laboral en los alumnos oficiales de la Escuela de Infantería del Ejército del Perú en el año, 2021.

Hipótesis Especifica 2

La motivación extrínseca se relaciona significativamente con el compromiso laboral en los alumnos oficiales de la Escuela de Infantería del Ejército del Perú en el año, 2021.

Hipótesis Especifica 3

La regularización introyectada de la motivación se relaciona significativamente con el compromiso laboral en los alumnos oficiales de la Escuela de Infantería del Ejército del Perú en el año, 2021.

Hipótesis Especifica 4

La regulación identificada de la motivación se relaciona significativamente con el compromiso laboral en los alumnos oficiales de la Escuela de Infantería del Ejército del Perú en el año, 2021.

Hipótesis Especifica 5

La motivación intrínseca se relaciona significativamente con el compromiso laboral en los alumnos oficiales de la Escuela de Infantería del Ejército del Perú en el año, 2021.

2. Las Variables de estudio y su operacionalización

El título de la tesis: *La motivación y el compromiso laboral en los alumnos oficiales de la Escuela de Infantería del Ejército del Perú en el año, 2021.*

Tabla 1

Matriz de Operacionalización de Variables

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES						
Variables	Definición	Operacionalización	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Rangos y Niveles
Motivación (x)	La motivación es la acción y efecto de motivar. Es el motivo o la razón que provoca la realización o la omisión de una acción. Se trata de un componente psicológico que orienta, mantiene y determina la conducta de una persona. Se forma con la palabra latina <i>motivus</i> ('movimiento') y el sufijo <i>-ción</i> ('acción', 'efecto').	Establecer cuál es la relación entre la motivación y el compromiso laboral en los alumnos oficiales de la Escuela de Infantería del Ejército del Perú en el año, 2021.	Disminución de la motivación	(2,15) Considera poco importante esforzarse en el trabajo. (16) Se pierde tiempo esforzándose en el trabajo. (3) Aprobación de otras personas. (8,17) Ofrece seguridad en el trabajo. (9) Crítica de otras personas. (10) Respeto de otras personas. (14) Arriesgarse en el trabajo. (1,19) Probarme a mí mismo.	19 ítems	1) Totalmente en desacuerdo 2) En desacuerdo 3) Ni de acuerdo/ni en desacuerdo 4) De acuerdo 5) Totalmente de acuerdo
Compromiso Laboral (Y)	El compromiso laboral es un factor que hace que los empleados se involucren tanto con su trabajo como con los	Establecer cuál es la relación entre la motivación extrínseca y el compromiso laboral en los alumnos oficiales de la Escuela de Infantería del Ejército del Perú en el año, 2021.	Regulación Introyectada	(5) Orgulloso de mí mismo (7,18) Valoración de sí mismo (4) Valores personales (11) Importancia personal del esfuerzo (6,12) Trabajo emocionante (13) Trabajo interesante	23 ítems	

3. Matriz lógica de consistencia

Tabla 2

Matriz lógica de consistencia

MATRIZ LÓGICA DE CONSISTENCIA					
Problema	Objetivo	Hipótesis	Variables	Dimensiones	Metodología
¿Cuál es la relación entre la motivación y el compromiso laboral en los alumnos oficiales de la Escuela de Infantería del Ejército del Perú en el año, 2021?	Detallar cuál es la relación entre la motivación y el compromiso laboral en los alumnos oficiales de la Escuela de Infantería del Ejército del Perú en el año, 2021.	La motivación se relaciona significativamente con el compromiso laboral en los alumnos oficiales de la Escuela de Infantería del Ejército del Perú en el año, 2021.		Disminución de la motivación	Enfoque: Cuantitativa Tipo de estudio Básica Diseño de investigación Correlacionar Trayectoria metodológica Hipotético Deductivo
ESPECÍFICOS					
¿Cuál es la relación entre la disminución de la motivación y el compromiso laboral en los alumnos de la Escuela de Infantería del Ejército del Perú en el año, 2021?	Establecer cuál es la relación entre la disminución de la motivación y el compromiso laboral en los alumnos oficiales de la Escuela de Infantería del Ejército del Perú en el año, 2021.	La disminución de la motivación se relaciona significativamente con el compromiso laboral en los alumnos oficiales de la Escuela de Infantería del Ejército del Perú en el año, 2021.	Motivación (x)	Motivación extrínseca	Escenario de estudio: Escuela de Infantería del Ejército del Perú Población: 123 alumnos oficiales de la Escuela de Infantería del Ejército del Perú Muestra: 94 alumnos oficiales de la Escuela de Infantería del Ejército del Perú Tratamiento de datos: SPSS 29
¿Cuál es la relación entre la motivación extrínseca y el compromiso laboral en los alumnos oficiales de la Escuela de Infantería del Ejército del Perú en el año, 2021?	Establecer cuál es la relación entre la motivación extrínseca y el compromiso laboral en los alumnos oficiales de la Escuela de Infantería del Ejército del Perú en el año, 2021.	La motivación extrínseca se relaciona significativamente con el compromiso laboral en los alumnos oficiales de la Escuela de Infantería del Ejército del Perú en el año, 2021.		Regulación introyectada	Técnica: Encuesta Instrumento: Cuestionario
¿Cuál es la relación entre la regularización introyectada de la motivación y el compromiso laboral en los alumnos oficiales de la Escuela de Infantería del Ejército del Perú en el año, 2021?	Establecer cuál es la relación entre la regularización introyectada de la motivación y el compromiso laboral en los alumnos oficiales de la Escuela de Infantería del Ejército del Perú en el año, 2021.	La regularización introyectada de la motivación se relaciona significativamente con el compromiso laboral en los alumnos oficiales de la Escuela de Infantería del Ejército del Perú en el año, 2021.	Compromiso Laboral (Y)	Motivación intrínseca	
¿Cuál es la relación entre la regulación identificada de la motivación y el compromiso laboral en los alumnos	Establecer cuál es la relación entre la regulación			Regulación identificada	
				Motivación intrínseca	
				Factores Extrínsecos	
				Factores Intrínseco	

<p>oficiales de la Escuela de Infantería del Ejército del Perú en el año, 2021?</p> <p>¿Cuál es la relación entre la motivación intrínseca y el compromiso laboral en los alumnos oficiales de la Escuela de Infantería del Ejército del Perú en el año, 2021?</p>	<p>identificada de la motivación y el compromiso laboral en los alumnos oficiales de la Escuela de Infantería del Ejército del Perú en el año, 2021.</p> <p>Establecer cuál es la relación entre la motivación intrínseca y el compromiso laboral en los alumnos oficiales de la Escuela de Infantería del Ejército del Perú en el año, 2021.</p>	<p>La regulación identificada de la motivación se relaciona significativamente con el compromiso laboral en los alumnos oficiales de la Escuela de Infantería del Ejército del Perú en el año, 2021.</p> <p>La motivación intrínseca se relaciona significativamente con el compromiso laboral en los alumnos oficiales de la Escuela de Infantería del Ejército del Perú en el año, 2021.</p>			
--	---	--	--	--	--

CAPÍTULO IV

MÉTODO

1. Tipo y método de investigación

1.1. Tipo de investigación

La intención será generar nuevos conocimientos: tipo - básica.

1.2. Método de investigación

Método de investigación: Hipotético-deductivo

Para definir el método hipotético deductivo, Quesada et al. (2018) afirmaron que:

Es aquel procedimiento investigativo que inicia con la observación de un hecho o problema, permitiendo la formulación de una hipótesis que explique provisionalmente dicho problema, la misma que mediante procesos de deducción, determina las consecuencias básicas de la propia hipótesis, para de esta forma someterla a verificación refutando o ratificando el pronunciamiento hipotético inicial. (p. 24)

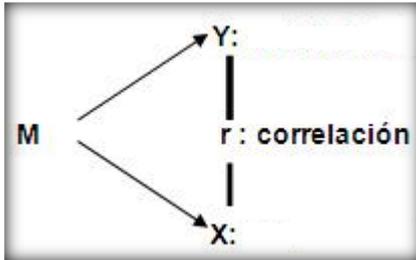
Por lo cual, el método de investigación será hipotético-deductivo, porque a partir del problema de investigación que se ha observado se han formulado hipótesis las cuales a través de un procedimiento estadístico deberán aceptarse o rechazarse.

2. Diseño específico de investigación

Cuyo propósito es describir variables y analizar su incidencia e interrelación en un momento dado. Las variables intervinientes se interrelacionan bajo el siguiente esquema:

Figura 1

Diseño correlacional



Nota: diseño de investigación. Según Hernández (p.193)

Donde:

M = muestra

X = variable 1

Y = variable 2

R = relación entre las dos variables

La descripción planteada por Hernández (2018): “los estudios correlacionales tienen como propósito conocer la relación o grado de asociación que exista entre dos o más conceptos, categorías o variables en un contexto en particular” (p. 42).

Asimismo, Hernández, (2018) sostiene que los diseños correlacionales-causales pueden limitarse a establecer relaciones entre variables sin precisar sentido de causalidad o pretender analizar relaciones causales. Cuando se limitan a relaciones no causales, se fundamentan en planteamientos e hipótesis correlacionales; del mismo modo, cuando buscan evaluar vinculaciones causales, se basan en planteamientos e hipótesis causales.

3. Población, Muestra

3.1. Población de Estudio

La población de estudio son los individuos que comparten características específicas y que son objeto de investigación en un estudio particular. Esta población representa el grupo que se pretende analizar para obtener conclusiones generalizables sobre cierto fenómeno o problema de interés. En el contexto de la tesis, es esencial definir claramente la población de estudio para garantizar la representatividad y validez de los resultados. Para definir la población de estudio en palabras de Hernández, et. al., (2014): "La población de estudio se refiere al conjunto total de individuos, elementos o casos que poseen una o varias características en común y que son objeto de estudio" (p. 196), por lo que la comunidad se emplea como punto de partida para elegir una muestra que sea representativa en estudios tanto cuantitativos como cualitativos.

La población de estudio de la presente tesis está constituida por 123 alumnos oficiales de la Escuela de Infantería del Ejército del Perú, 2021.

3.2. Muestra

La muestra se define como un subconjunto representativo y seleccionado de una población más grande que se estudia con el propósito de realizar inferencias sobre dicha población. La muestra se elige estratégicamente para reflejar con precisión las características y la diversidad presentes en la población de estudio, permitiendo así obtener conclusiones válidas sobre esta última. Según Fraenkel, et. al. (2012): "la muestra es una parte o porción seleccionada de una población, elegida para representar a esa población en la investigación." (p. 142). El propósito de la muestra es posibilitar que los investigadores extraigan conclusiones acerca de la población mediante la observación o el análisis de la muestra elegida.

Para esta tesis se ha tomado como muestra a 94 alumnos oficiales de la Escuela de Infantería del Ejército del Perú, 2021. Este tamaño de muestra se calculó al aplicar la fórmula siguiente, en base a la proporción poblacional:

Figura 2

Formula de proporción poblacional

$$n = \frac{N * z^2 * p * (1 - p)}{(n - 1) * e^2 + z^2 * p * (1 - p)}$$

Nota: Formula de tamaño de muestra para una proporción. Según Cochran (p.95)

n = tamaño de la muestra

z = Valor de la distribución normal estándar para una confianza del 95% = 1,96

p = Proporción de éxitos: tomamos valor estándar = 0,5 (50%)

1 - p = Proporción de fracasos: (1 - 0,5) = 0,5 (50%)

N = Tamaño de la población de estudio = 123

E = error: tomamos valor estándar de 0,05 (5%)

Aplicando la fórmula:

$$n = \frac{123 (1,96)^2 (0,5) (0,5)}{(123 - 1) (0,05)^2 + (1,96)^2 (0,5) (0,5)}$$

n = 94 alumnos

Muestreo: Se trata de obtener las subpoblaciones del tamaño muestral para cada dependencia de la población de estudio, a partir de las cuales se obtendrán datos que permitan comprobar la verdad o falsedad de la hipótesis.

Criterios de selección: A partir de los criterios de inclusión, exclusión y eliminación, se realizó la selección de la muestra. Se ha tomado en cuenta a la población general que está constituida por todos los alumnos oficiales de la Escuela de Infantería del Ejército del Perú.

4. Instrumentos de obtención de datos

Instrumento de medición para la variable 1 y variable 2. Se empleó un cuestionario de escala de Likert, con preguntas cerradas que tenían las siguientes alternativas de respuestas para cada pregunta: 1) Totalmente en desacuerdo; 2) en desacuerdo; 3) indeciso; 4) de acuerdo, y 5) totalmente de acuerdo.

La elaboración de las preguntas está en concordancia con los indicadores y con las dimensiones de cada una de las variables. Esto puede verse más gráficamente en la matriz de consistencia lógica.

Se puede indicar que según Mejía (2005), la validez de constructo es el grado de correspondencia o congruencia que existe entre los resultados de una prueba y los conceptos teóricos en los que se basan los temas que se pretenden medir. La validez de constructo trata de establecer en qué medida la prueba tiene en cuenta los aspectos que se hallan implícitos en la definición teórica del tema a medirse.

5. Técnicas de procesamiento y análisis de datos

Mediante Guillen, et. al., (2019) se realizó una serie de preguntas estructuradas para obtener la espontánea opinión de los participantes sobre las características y factores que se correlacionan. Para obtener datos más estructurados se formularon instrumentos para la recolección de datos. Se realizaron anotaciones bibliográficas para consignar los libros que se han empleado en el proceso de la investigación. Se ha hecho uso de transcripciones textuales de aquellos párrafos considerados importantes para la tesis, aunque para la redacción directa de la tesis estos textos han sido parafraseados en base a la comprensión de

lo propuesto por el autor y de la información que sobre el punto maneja el investigador. Además, sobre estos se interpreta los resultados likert.

6. Procedimiento de ejecución del estudio

Validación: Se utilizará la validación de contenido, utilizando el juicio de expertos para dar validez a los instrumentos de recolección de la presente tesis.

La validez es el grado en que un instrumento realmente mide la variable que pretende medir. La validez se refiere al grado de evidencia acumulada sobre qué mide el instrumento. Es el grado en que la evidencia acumulada justifica la particular interpretación que se va a hacer del instrumento.

6.1. Confiabilidad del instrumento

La presente tesis ha utilizado el método de consistencia interna basado en el coeficiente de Alfa de Cronbach permitiendo estimar la confiabilidad del instrumento.

Figura 3

Fórmula de Alfa de Cronbach

$$\alpha = \frac{k}{k-1} \left[1 - \frac{\sum V_i}{V_t} \right]$$

α : Alfa de Cronbach
 k : Número de ítems
 V_i : Varianza de cada ítem
 V_t : Varianza del total

Nota: Fórmula para calcular el coeficiente alfa de Cronbach. Según Cronbach (p.297)

Según lo manifestado por Silva y Brian (2006) señalaron que la confiabilidad de un instrumento de medición se refiere al grado en que su aplicación repetida al mismo sujeto u objeto, produce iguales resultados. La herramienta que se utilizará para tesis es el Alfa de Cronbach, requiere de una sola administración del instrumento de medición y produce

valores que oscilan entre cero y uno. Su ventaja reside en que no es necesario dividir en dos mitades a los ítems del instrumento de medición, simplemente se aplica la medición y se calcula el coeficiente.

Tabla 3

Resumen de procesamiento de casos

	N	%
Casos válidos	94	100
Excluidos	0	0
Total	94	100

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

En la tabla 1 se puede interpretar que se han procesado 94 casos válidos y no se han presentado casos de exclusión, lo que nos permite afirmar que el 100,00% de casos son válidos para realizar la presente tesis.

Tabla 4

Alfa de Cronbach - Estadística de fiabilidad - Variable 1

Alfa de Cronbach	N de elementos
0,979	94

En la tabla 2 se puede interpretar que el Alfa de Cronbach es de ,979 lo que nos permite interpretar que tiene una alta fiabilidad para el procesamiento estadístico de la presente tesis.

Tabla 5*Alfa de Cronbach - Estadística de fiabilidad - Variable 2*

Alfa de Cronbach	N de elementos
0,983	94

En la tabla 3 se puede interpretar que el Alfa de Cronbach es de ,983 lo que nos permite interpretar que tiene alta fiabilidad para el procesamiento estadístico de la presente tesis.

6.2. Procedimientos de recolección de datos y análisis de base de datos

La recolección de datos Hernández (2018), es el siguiente paso que se realizó en base al enfoque elegido. La recolección de datos requiere de las siguientes actividades: La selección del instrumento o método de recolección, la aplicación del mismo y preparar las observaciones, registros y mediciones obtenidas para que se analice. Es necesario que el instrumento o método de recolección cumpla con dos requisitos importantes, los cuáles son: confiabilidad y validez, refiriéndose a la primera como el grado en que la aplicación repetida del mismo arroja resultados iguales y la validez al grado en que dicho instrumento mide en realidad la variable que pretende medir.

6.3. Métodos de análisis de datos

Se utilizará el software estadístico SPSS en su versión 29 y para la prueba de hipótesis se utilizará la prueba Chi Cuadrado de Pearson para asociación o independencia de variables, por medio de la cual se realizará la contrastación de las hipótesis y la determinación de las conclusiones.

SPSS son las siglas de Statistical Package for the Social Sciences, que en su traducción al castellano quedaría como Paquete Estadístico para las Ciencias Sociales.

Se trata de un programa o software estadístico que se emplea muy a menudo en las ciencias sociales y, de un modo más específico por las empresas y profesionales de investigación de mercados. Ello quiere decir que este software estadístico resultará de gran utilidad a la hora de llevar a cabo una investigación de carácter comercial.

La prueba de asociación o independencia de variables Chi-cuadrado es una herramienta estadística utilizada para determinar si existe una relación significativa entre dos variables categóricas en un conjunto de datos. Evalúa si la asociación observada entre estas variables es lo suficientemente fuerte como para ser considerada como algo más que una asociación aleatoria. Según Triola (2008) el Chi-Cuadrado de independencia es una herramienta estadística empleada para discernir si hay una correlación relevante entre dos características categóricas. Alude que su función es analizar si la frecuencia de aparición de los datos observados se aparta de manera significativa de la frecuencia esperada, bajo la premisa de independencia entre las variables en cuestión.

CAPÍTULO V

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

1. Datos cuantitativos

Para la tesis se empleó como instrumentos una encuesta conformada por 42 preguntas correspondientes a las variables Motivación y Compromiso Laboral, las cuales fueron realizadas por 94 alumnos oficiales de la Escuela de Infantería del Ejército del Perú en el año, 2021.

1.1. Motivación

- **Dimensión:** Regulación introyectada.

Indicador: Probarme a mí mismo.

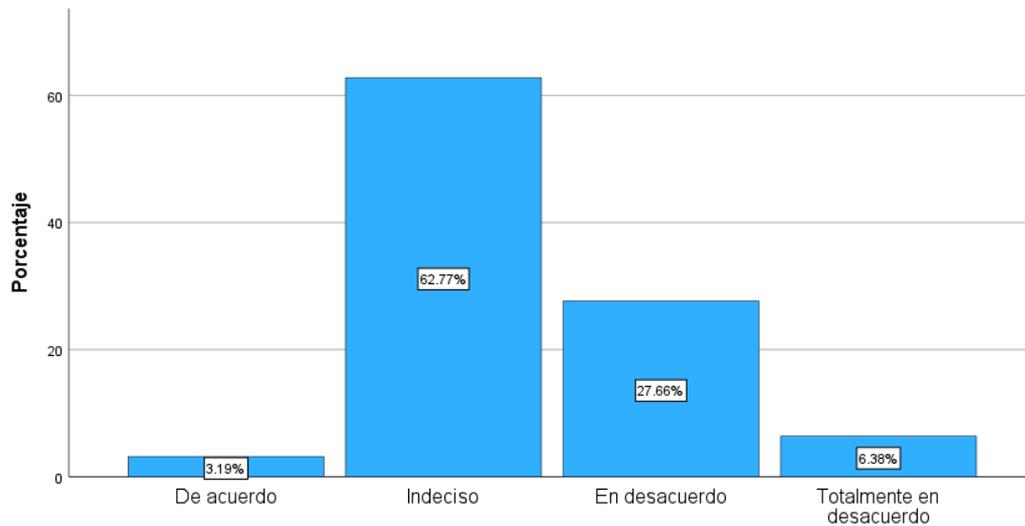
Tabla 6

Porqué tengo que probarme a mí mismo que yo puedo hacerlo

	N	%
De acuerdo	3	3.2%
Indeciso	59	62.8%
En desacuerdo	26	27.7%
Totalmente en desacuerdo	6	6.4%

Figura 6

Porqué tengo que probarme a mí mismo que yo puedo hacerlo



Descripción: En la Tabla 4, Figura 5 se muestran los resultados obtenidos de la pregunta inicial del ¿Por qué pones o pondrías mucho esfuerzo en tu trabajo en general?, lo que se puede interpretar de la siguiente forma: el 62.77% afirma que están indecisos en que es por probarse a sí mismos que pueden hacerlo, y el 27.66% están en desacuerdo. Por otro lado, una minoría con 6.38% totalmente en desacuerdo y 3.19% están de acuerdo.

Interpretación: La mayoría de los encuestados están indeciso en que podrían mucho esfuerzo en su el trabajo para que probarse a sí mismo que pueden desempeñarse bien en su trabajo.

- **Dimensión:** Disminución de la motivación

Indicador: Considera poco importante esforzarse en el trabajo

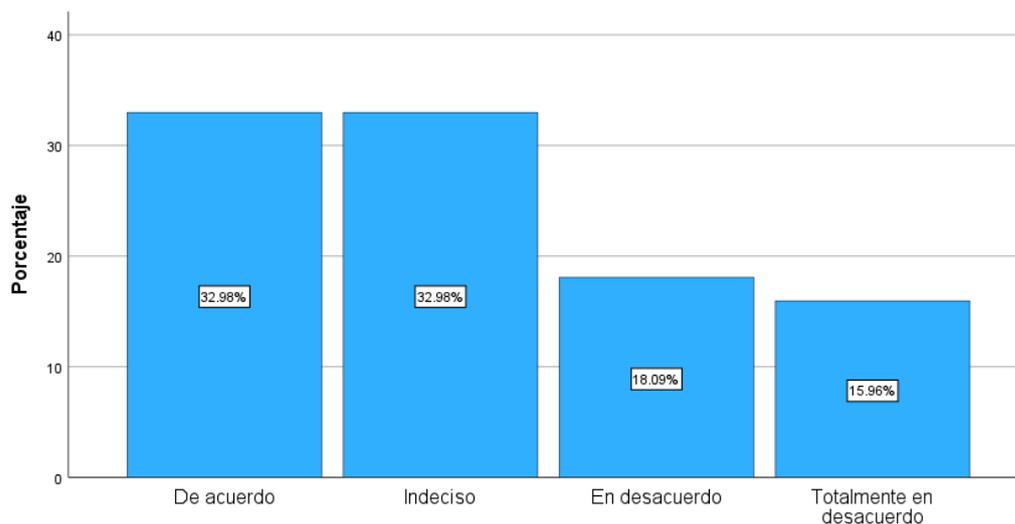
Tabla 7

Me esfuerzo poco, porque no creo que valga la pena esforzarse en este trabajo

	N	%
De acuerdo	31	33.0%
Indeciso	31	33.0%
En desacuerdo	17	18.1%
Totalmente en desacuerdo	15	16.0%

Figura 7

Me esfuerzo poco, porque no creo que valga la pena esforzarse en este trabajo



Descripción: En la Tabla 5, Figura 6 se muestran los resultados obtenidos de la pregunta inicial del ¿Por qué pones o pondrías mucho esfuerzo en tu trabajo en general?, el 32.96% de encuestados afirma que se esfuerzan poco, porque no creen que valga la pena el

esfuerzo, un 32.96% encuestados que están indecisos, por otro lado, el 18.09% en desacuerdo y sumado a ello el 15.96% totalmente en desacuerdo.

Interpretación: A pesar de los altos porcentajes en los dos primeros rangos, la mayoría de encuestados están en desacuerdo, por lo que si se esfuerzan porque creen que vale la pena el esfuerzo en el trabajo.

• **Dimensión:** Motivación extrínseca.

Indicador: Aprobación de otras personas.

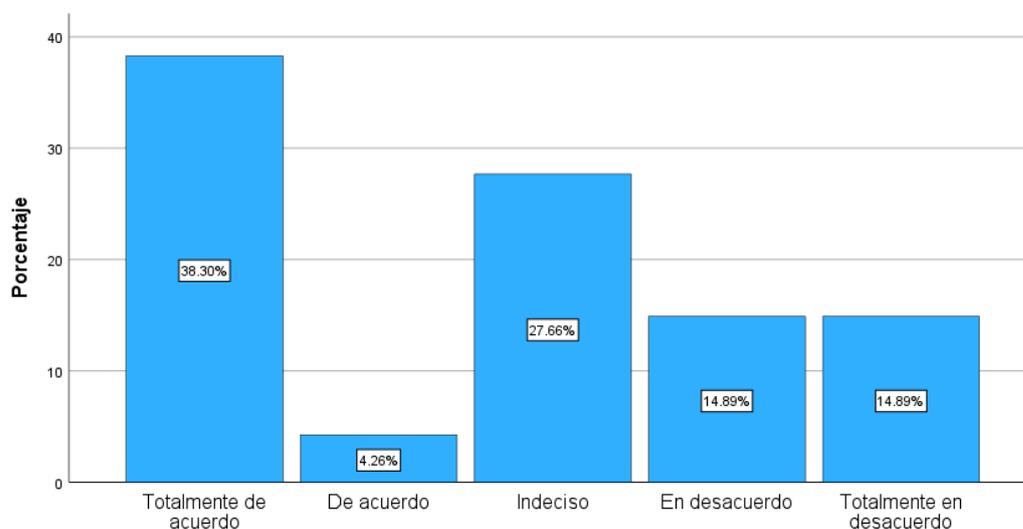
Tabla 8

Para obtener la aprobación de otras personas

	N	%
Totalmente de acuerdo	36	38.3%
De acuerdo	4	4.3%
Indeciso	26	27.7%
En desacuerdo	14	14.9%
Totalmente en desacuerdo	14	14.9%

Figura 8

Para obtener la aprobación de otras personas



Descripción: En la Tabla 6, Figura 7 se muestran los resultados obtenidos de la pregunta inicial del ¿Por qué pones o pondrías mucho esfuerzo en tu trabajo en general?, 38.30% totalmente de acuerdo siendo el porcentaje más alto, agregando un 4.26% que están de acuerdo. El 27.66% están indeciso y por otro lado el 14.69% están en desacuerdo con el 14.89% totalmente en desacuerdo.

Interpretación: La mayoría de los encuestados están de acuerdo con que se esfuerzan en el trabajo para obtener la aprobación de otras personas, como son sus superiores, familiares, compañeros, etc.

• **Dimensión:** Motivación intrínseca.

Indicador: Valores personales.

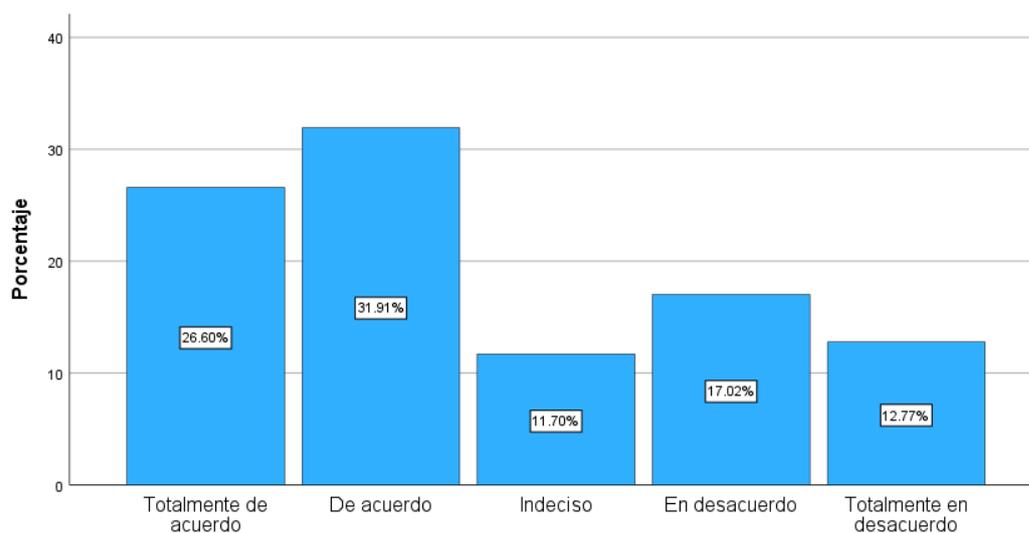
Tabla 9

Porque el poner esfuerzo en este trabajo va con mis valores personales

	N	%
Totalmente de acuerdo	25	26.6%
De acuerdo	30	31.9%
Indeciso	11	11.7%
En desacuerdo	16	17.0%
Totalmente en desacuerdo	12	12.8%

Figura 9

Porque el poner esfuerzo en este trabajo va con mis valores personales



Descripción: En la Tabla 7, Figura 8 se muestran los resultados obtenidos de la pregunta inicial del ¿Por qué pones o pondrías mucho esfuerzo en tu trabajo en general? 31.91% están

totalmente de acuerdo y 26.60% que están totalmente de acuerdo. 11.70% indeciso, por otro lado, el 17.02 de los entrevistados están en desacuerdo y 12.77% totalmente en desacuerdo.

Interpretación: Más de la mitad de los encuestados están de acuerdo en que pondrían mucho esfuerzo en su trabajo porque va con sus valores personales, lo cual claramente es positivo.

• **Dimensión:** Regulación identificada.

Indicador: Orgulloso de mí mismo.

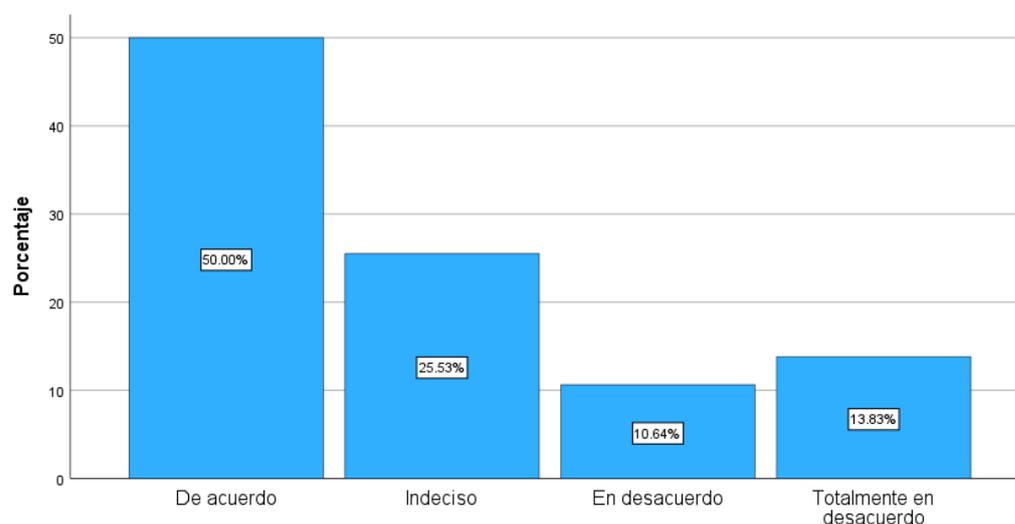
Tabla 10

Porque me hace sentir orgulloso de mí mismo

	N	%
De acuerdo	47	50.0%
Indeciso	24	25.5%
En desacuerdo	10	10.6%
Totalmente en desacuerdo	13	13.8%

Figura 10

Porque me hace sentir orgulloso de mí mismo



Descripción: En la Tabla 8, Figura 9 se muestran los resultados obtenidos de la pregunta inicial del ¿Por qué pones o pondrías mucho esfuerzo en tu trabajo en general?, siendo 50% el porcentaje más alto, están de acuerdo, 25.53% indeciso. Por otro lado, 10.54% en desacuerdo y 13.83% totalmente en desacuerdo.

Interpretación: La mayoría de encuestados, ascendiente al 50% están de acuerdo en que pondrían mucho esfuerzo en su trabajo para sentirse orgullosos de sí mismos.

•**Dimensión:** Motivación intrínseca.

Indicador: Trabajo emocionante.

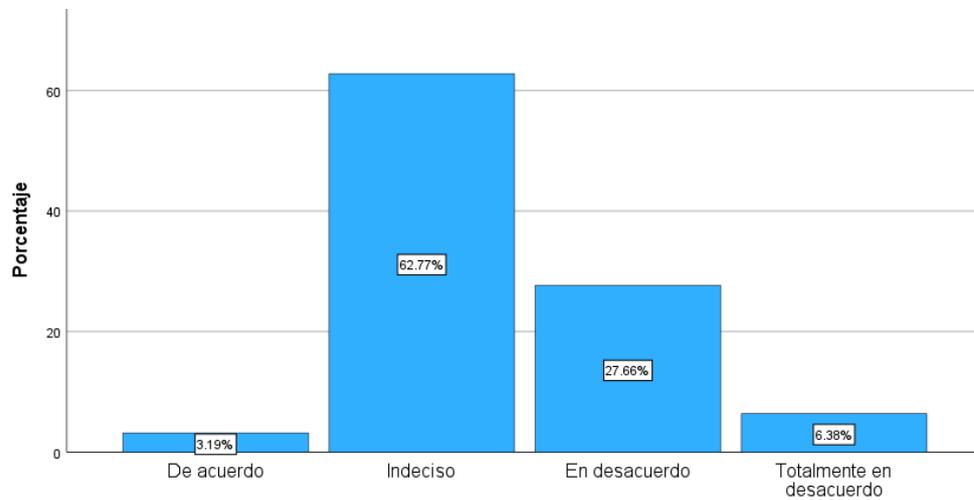
Tabla 11

Porque me divierto haciendo mi trabajo

	N	%
De acuerdo	3	3.2%
Indeciso	59	62.8%
En desacuerdo	26	27.7%
Totalmente en desacuerdo	6	6.4%

Figura 11

Porque me divierto haciendo mi trabajo



Descripción: En la Tabla 9, Figura 10 se muestran los resultados obtenidos de la pregunta inicial del ¿Por qué pones o pondrías mucho esfuerzo en tu trabajo en general?, el 62.77% de indecisos siendo el porcentaje más alto, seguido de un 27.66% de desacuerdo y totalmente desacuerdo 6.38%. Y tan solo el 3.19% de los encuestados está de acuerdo.

Interpretación: De todos los encuestados, el 62.77% siendo la mayoría, se encuentran indecisos en que pondrían mucho esfuerzo en su trabajo porque sienten que es divertido. Así mismo podemos resaltar una minoría del 3.19% que están de acuerdo en que pondrían mucho esfuerzo en su trabajo porque sienten que es divertido

- **Dimensión:** Regulación identificada.

Indicador: Valoración de sí mismo.

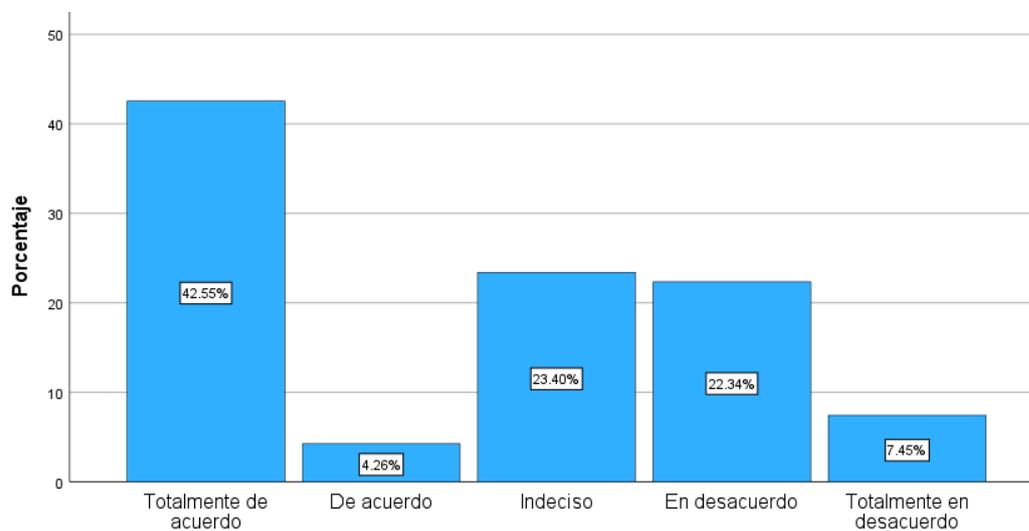
Tabla 12

Porque si no me sentiría mal respecto a mí mismo

	N	%
Totalmente de acuerdo	40	42.6%
De acuerdo	4	4.3%
Indeciso	22	23.4%
En desacuerdo	21	22.3%
Totalmente en desacuerdo	7	7.4%

Figura 12

Porque si no me sentiría mal respecto a mí mismo



Descripción: En la Tabla 10, Figura 11 se muestran los resultados obtenidos de la pregunta inicial del ¿Por qué pones o pondrías mucho esfuerzo en tu trabajo en general?, el 42.55% están totalmente de acuerdo, 4.26% están de acuerdo. El 23.4% están indeciso, por otro lado, el 22.34 en desacuerdo y 7.45% están totalmente en desacuerdo.

Interpretación: El 42.55% de los encuestados están totalmente de acuerdo en que si no ponen mucho esfuerzo en su trabajo se sentirían mal respecto a ellos mismos, y podemos agregar el 4.26% de encuestados están de acuerdo.

• **Dimensión:** Motivación extrínseca.

Indicador: Ofrece seguridad en el trabajo.

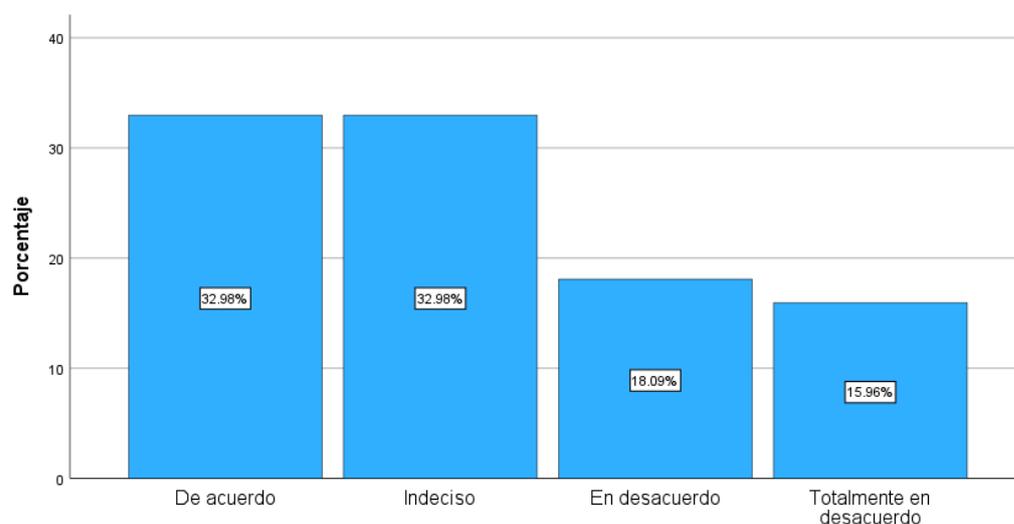
Tabla 13

Porque otras personas me van a ofrecer más seguridad en el trabajo, sólo si pongo el suficiente esfuerzo en mi trabajo

	N	%
De acuerdo	31	33.0%
Indeciso	31	33.0%
En desacuerdo	17	18.1%
Totalmente en desacuerdo	15	16.0%

Figura 13

Porque otras personas me van a ofrecer más seguridad en el trabajo, sólo si pongo el suficiente esfuerzo en mi trabajo



Descripción: En la Tabla 11, Figura 12 se muestran los resultados obtenidos de la pregunta inicial del ¿Por qué pones o pondrías mucho esfuerzo en tu trabajo en general?, el 32.98% están de acuerdo, el rango indeciso 32.98%. Por otro lado, 18.09% en desacuerdo y 15.96% totalmente en desacuerdo.

Interpretación: Se obtiene una mejor interpretación si se juntan los rangos que están en desacuerdo y totalmente desacuerdo, siendo este la mayoría, y poder mencionar que los encuestados no podrían mayor esfuerzo en su trabajo porque otras personas les ofrezcan mas seguridad sus centros de labor.

• **Dimensión:** Motivación extrínseca.

Indicador: Crítica de otras personas.

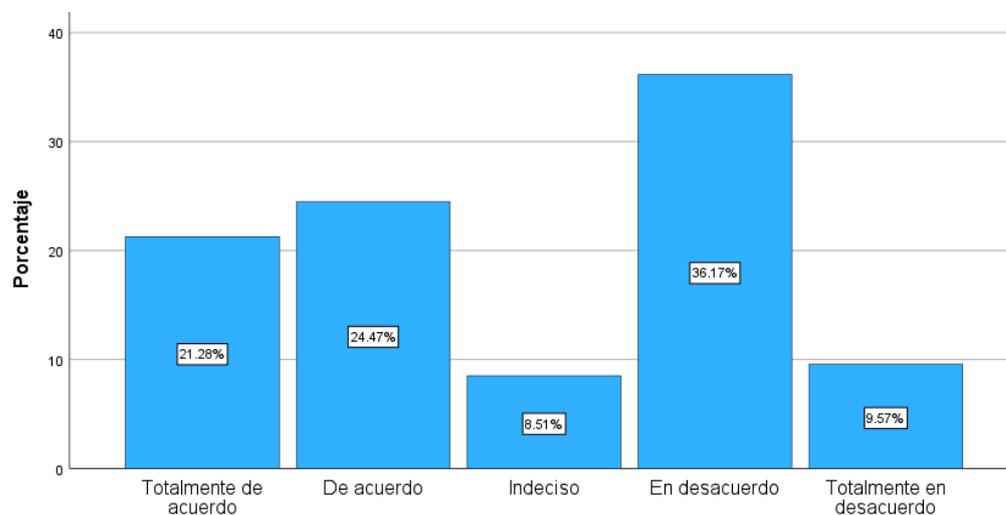
Tabla 14

Para evitar que otras personas me critiquen

	N	%
Totalmente de acuerdo	20	21.3%
De acuerdo	23	24.5%
Indeciso	8	8.5%
En desacuerdo	34	36.2%
Totalmente en desacuerdo	9	9.6%

Figura 14

Para evitar que otras personas me critiquen



Descripción: En la Tabla 12, Figura 13 se muestran los resultados obtenidos de la pregunta inicial del ¿Por qué pones o pondrías mucho esfuerzo en tu trabajo en general?, 42.55% el porcentaje más alto, están en desacuerdo y 9.57% totalmente desacuerdo. El rango indeciso arroja un resultado de 8.51% y por otro lado, 21.28% totalmente de acuerdo y 24.47% de acuerdo.

Interpretación: El porcentaje más alto están en desacuerdo con que pondría mucho esfuerzo en su trabajo para evitar que otras personas los critiquen. Pero si unimos los resultados de los rangos totalmente de acuerdo y de acuerdo también es un porcentaje, lo cual alto afirma que es para evitar que otras personas los critiquen.

- **Dimensión:** Regulación introyectada.

Indicador: Respeto de otras personas.

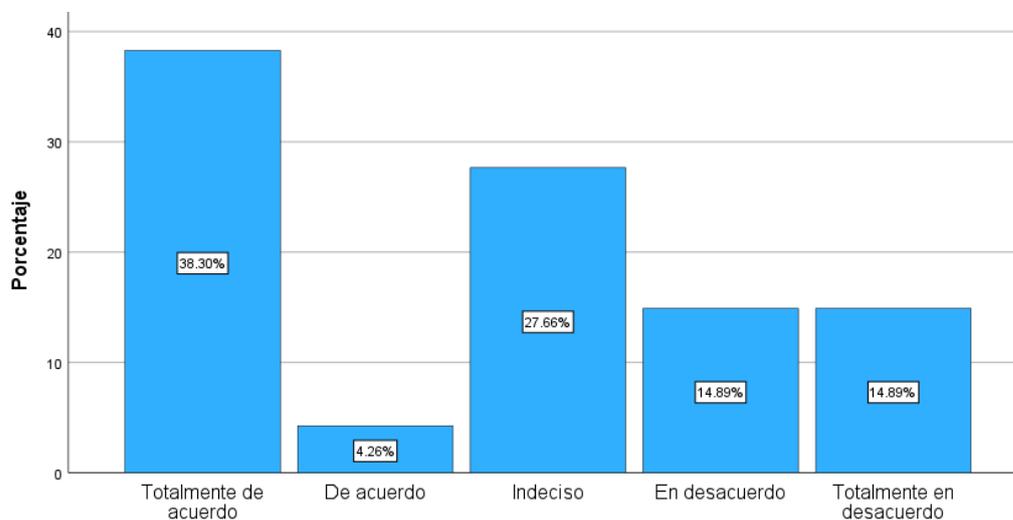
Tabla 15

Porque otras personas me van a respetar más

	N	%
Totalmente de acuerdo	36	38.3%
De acuerdo	4	4.3%
Indeciso	26	27.7%
En desacuerdo	14	14.9%
Totalmente en desacuerdo	14	14.9%

Figura 15

Porque otras personas me van a respetar más



Descripción: En la Tabla 13, Figura 14 se muestran los resultados obtenidos de la pregunta inicial del ¿Por qué pones o pondrías mucho esfuerzo en tu trabajo en general?, el 38.30% afirma que están totalmente de acuerdo

Interpretación: La mayoría de los encuestados están totalmente de acuerdo y de acuerdo con poner mucho esfuerzo en el trabajo porque así otras personas los respetarían más.

• **Dimensión:** Motivación intrínseca.

Indicador: Importancia personal del esfuerzo.

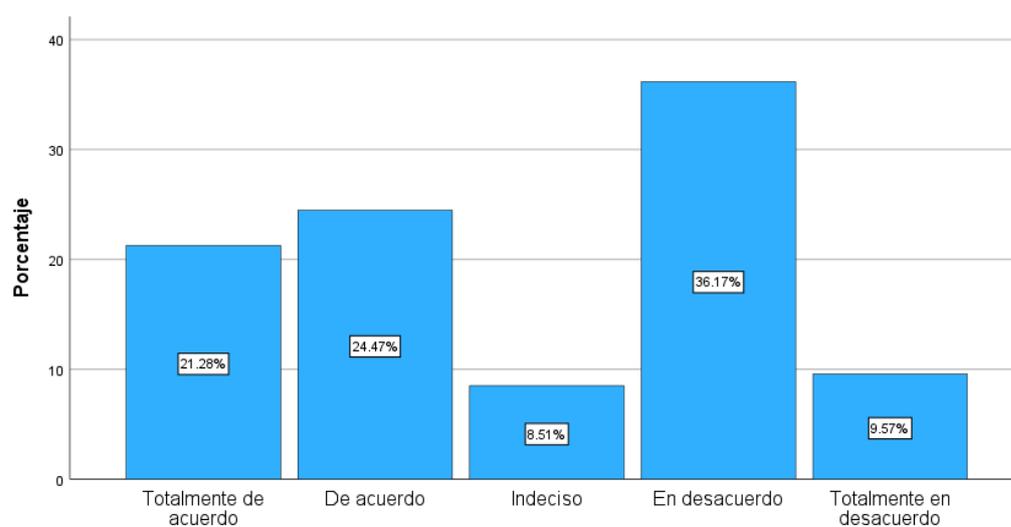
Tabla 16

Porque yo personalmente considero que es importante poner esfuerzo en este trabajo

	N	%
Totalmente de acuerdo	20	21.3%
De acuerdo	23	24.5%
Indeciso	8	8.5%
En desacuerdo	34	36.2%
Totalmente en desacuerdo	9	9.6%

Figura 16

Porque yo personalmente considero que es importante poner esfuerzo en este trabajo



Descripción: En la Tabla 14, Figura 15 se muestran los resultados obtenidos de la pregunta inicial del ¿Por qué pones o pondrías mucho esfuerzo en tu trabajo en general?, el 36.17% están totalmente de acuerdo, 24.47% de acuerdo y 8.51% indecisos. Por otro lado, 36.17% están en desacuerdo y 9.57% totalmente en desacuerdo.

Interpretación: La mayoría de encuestados están en desacuerdo con que personalmente consideran que es importante poner esfuerzo en ese trabajo. Pero también un porcentaje considerablemente más alto afirma que es importante poner esfuerzo, en los rangos totalmente de acuerdo 21.26%, agregando el 24.47% del rango de acuerdo.

• **Dimensión:** Motivación intrínseca.

Indicador: Trabajo emocionante.

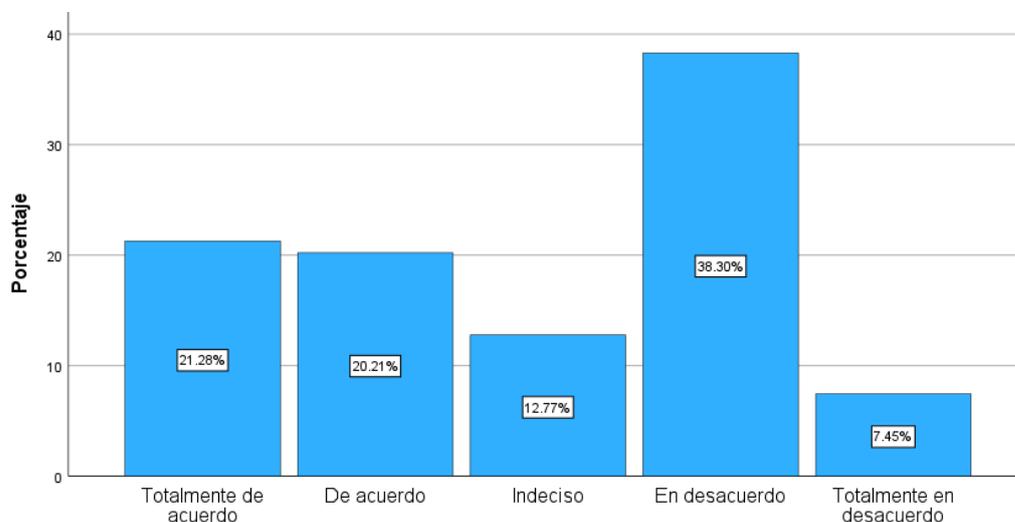
Tabla 17

Porque el trabajo que llevo a cabo es interesante

	N	%
Totalmente de acuerdo	20	21.3%
De acuerdo	19	20.2%
Indeciso	12	12.8%
En desacuerdo	36	38.3%
Totalmente en desacuerdo	7	7.4%

Figura 17

Porque el trabajo que llevo a cabo es interesante



Descripción: En la Tabla 15, Figura 16 se muestran los resultados obtenidos de la pregunta inicial del ¿Por qué pones o pondrías mucho esfuerzo en tu trabajo en general?, el 38.30% están totalmente de acuerdo, 20.21% de acuerdo y 12.77% indeciso. Por otro lado, 38.30% están en desacuerdo y 7.45% totalmente en desacuerdo.

Interpretación: La mayoría de los encuestados están en desacuerdo con que el trabajo que están llevando a cabo es interesante. Pero también un porcentaje alto considera que es interesante, en los rangos totalmente de acuerdo 21.28%, agregando el 20.21% del rango de acuerdo.

• **Dimensión:** Motivación intrínseca.

Indicador: Trabajo interesante.

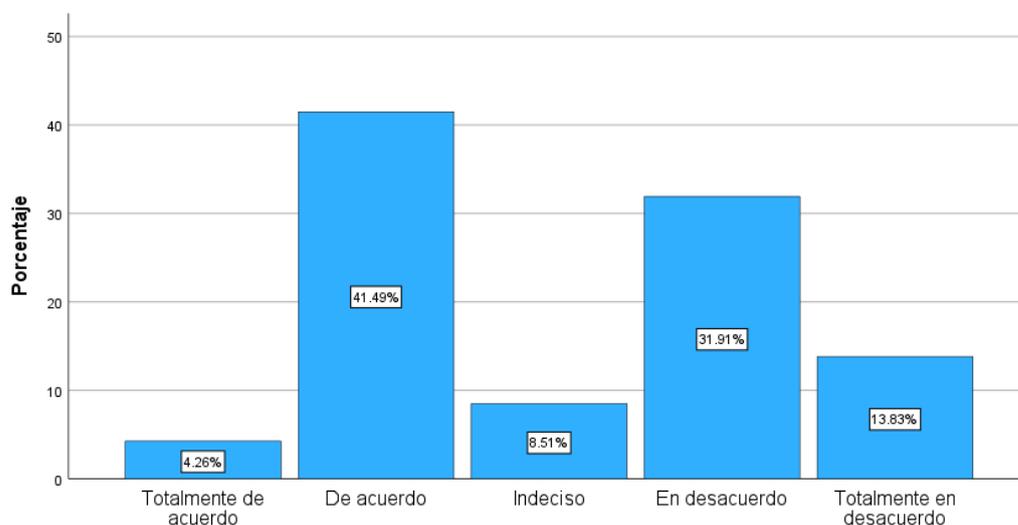
Tabla 18

Porque lo que hago en mi trabajo es emocionante

	N	%
Totalmente de acuerdo	4	4.3%
De acuerdo	39	41.5%
Indeciso	8	8.5%
En desacuerdo	30	31.9%
Totalmente en desacuerdo	13	13.8%

Figura 18

Porque lo que hago en mi trabajo es emocionante



Descripción: En la Tabla 16, Figura 17 se muestran los resultados obtenidos de la pregunta inicial del ¿Por qué pones o pondrías mucho esfuerzo en tu trabajo en general?, el 41.49%

Interpretación: La mayoría de encuestados afirman que están de acuerdo y totalmente de acuerdo en que las actividades que realizan en su trabajo son emocionantes, y por otro lado,

el 31.91% están en desacuerdo y 13.83% totalmente en desacuerdo, dando un resultado casi equilibrado.

• **Dimensión:** Regulación introyectada.

Indicador: Arriesgarse en el trabajo.

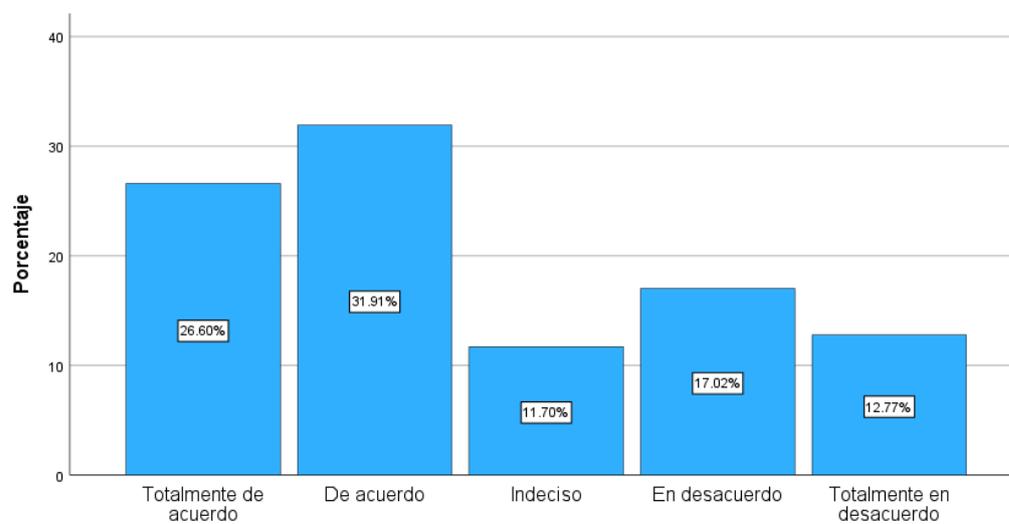
Tabla 19

Porque me arriesgo a perder mi trabajo si no pongo el suficiente esfuerzo

	N	%
Totalmente de acuerdo	25	26.6%
De acuerdo	30	31.9%
Indeciso	11	11.7%
En desacuerdo	16	17.0%
Totalmente en desacuerdo	12	12.8%

Figura 19

Porque me arriesgo a perder mi trabajo si no pongo el suficiente esfuerzo



Descripción: En la Tabla 17, Figura 18 se muestran los resultados obtenidos de la pregunta inicial del ¿Por qué pones o pondrías mucho esfuerzo en tu trabajo en general?, el 31.91% afirma que están de acuerdo y 26.60% totalmente de acuerdo. El 11.70% indeciso, 17.02% en desacuerdo y 12.77% totalmente en desacuerdo.

Interpretación: La mayoría de encuestados están de acuerdo y totalmente de acuerdo en que ponen mucho esfuerzo porque por lo contrario corren el riesgo de perder el trabajo. Por lo tanto, se puede afirmar que en su mayoría están a favor a la pregunta, en comparación al 11.70% de indeciso, 17.02% en desacuerdo y 12.77% totalmente en desacuerdo.

• **Dimensión:** Disminución de la motivación.

Indicador: Considera poco importante esforzarse en el trabajo.

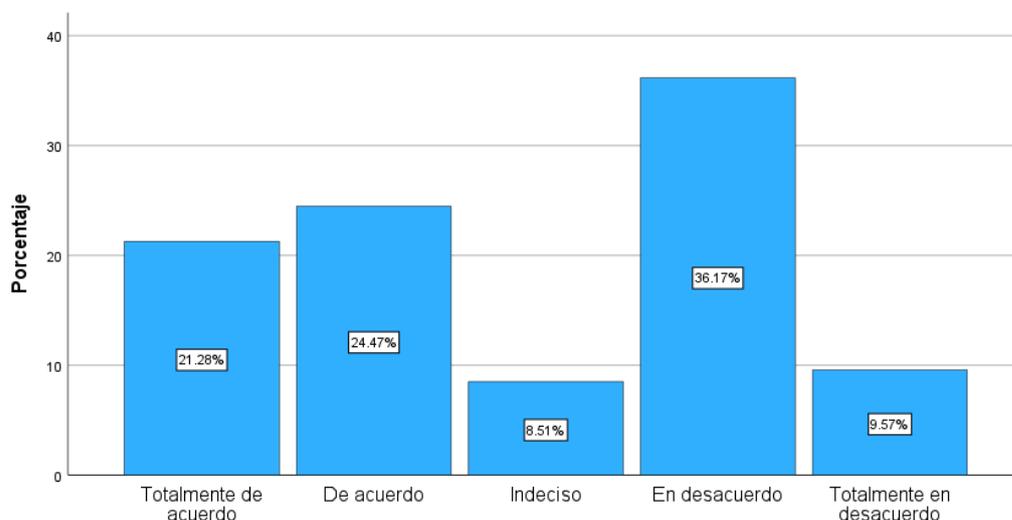
Tabla 20

No me esfuerzo, porque siento que estoy malgastando mi tiempo en el trabajo

	N	%
Totalmente de acuerdo	20	21.3%
De acuerdo	23	24.5%
Indeciso	8	8.5%
En desacuerdo	34	36.2%
Totalmente en desacuerdo	9	9.6%

Figura 20

No me esfuerzo, porque siento que estoy malgastando mi tiempo en el trabajo



Descripción: En la Tabla 18, Figura 19 se muestran los resultados obtenidos de la pregunta inicial del ¿Por qué pones o pondrías mucho esfuerzo en tu trabajo en general?, el 21.28% de entrevistados están totalmente de acuerdo, 24.47% de acuerdo y 8.51% indeciso. Por otro lado, el 36.17% en desacuerdo y 9.57% totalmente en desacuerdo.

Interpretación: La mayoría de encuestados están en desacuerdo, siendo 36.17% el rango más alto, quienes afirma que están en desacuerdo en que no se esfuerzan porque sienten que están malgastando su tiempo en el trabajo, siendo apoyado por un 9.57% quienes están totalmente en desacuerdo.

- **Dimensión:** Disminución de la motivación.

Indicador: Se pierde tiempo esforzándose en el trabajo.

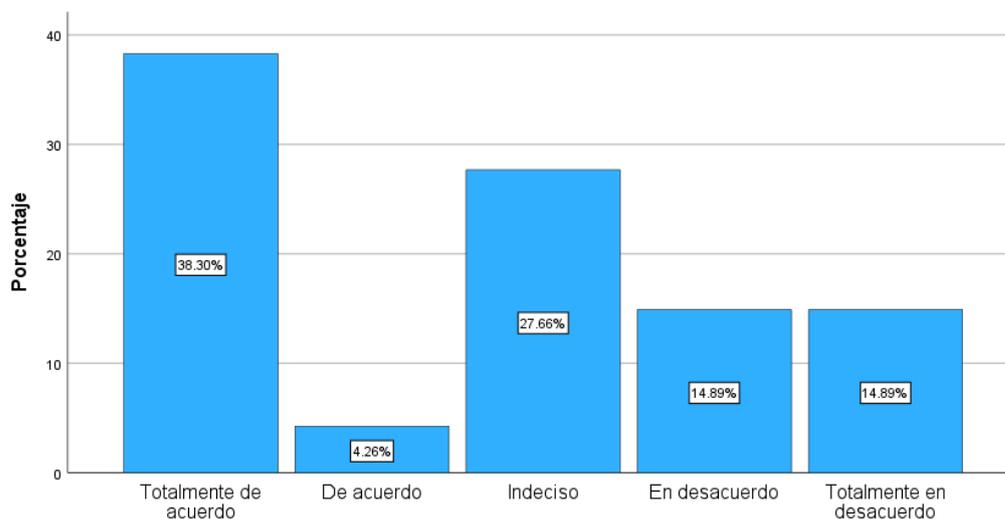
Tabla 21

No sé, por qué hago este trabajo, puesto que no le encuentro sentido

	N	%
Totalmente de acuerdo	36	38.3%
De acuerdo	4	4.3%
Indeciso	26	27.7%
En desacuerdo	14	14.9%
Totalmente en desacuerdo	14	14.9%

Figura 21

No sé, por qué hago este trabajo, puesto que no le encuentro sentido



Descripción: En la Tabla 19, Figura 20 se muestran los resultados obtenidos de la pregunta inicial del ¿Por qué pones o pondrías mucho esfuerzo en tu trabajo en general?, el 38.30% están totalmente de acuerdo, 4.26% de acuerdo y 27.66% indeciso. Por otro lado, el 14.89% en desacuerdo, tan igual como el rango de totalmente en desacuerdo.

Interpretación: La mayoría de encuestados afirman que están totalmente de acuerdo en que no le encuentran sentido a su trabajo, recalcando que se refirieren solo al trabajo realizado dentro de las instalaciones de la Escuela de Infantería del Ejército del Perú.

• **Dimensión:** Motivación extrínseca.

Indicador: Ofrece seguridad en el trabajo.

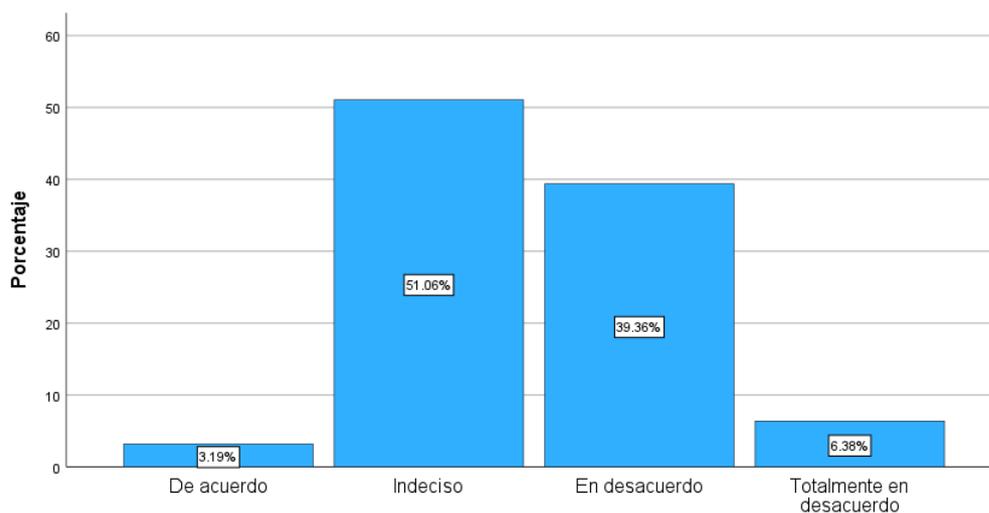
Tabla 22

Porque otras personas me van a compensar financieramente, sólo si pongo el suficiente esfuerzo en mi trabajo

	N	%
De acuerdo	3	3.2%
Indeciso	48	51.1%
En desacuerdo	37	39.4%
Totalmente en desacuerdo	6	6.4%

Figura 22

Porque otras personas me van a compensar financieramente, sólo si pongo el suficiente esfuerzo en mi trabajo



Descripción: En la Tabla 20, Figura 21 se muestran los resultados obtenidos de la pregunta inicial del ¿Por qué pones o pondrías mucho esfuerzo en tu trabajo en general?, el 3.19% están de acuerdo y el 51.08% indeciso. Por otro lado, el 39.36% están en desacuerdo y 6.38% totalmente en desacuerdo.

Interpretación: La mayoría de encuestados están indeciso en su respuesta en que otras personas los van a compensar financieramente si se esfuerzan en su trabajo, y tan solo el 3.19% están de acuerdo, 6.38% totalmente en desacuerdo y finalmente 39.36% en desacuerdo.

• **Dimensión:** Regulación identificada.

Indicador: Valoración de sí mismo.

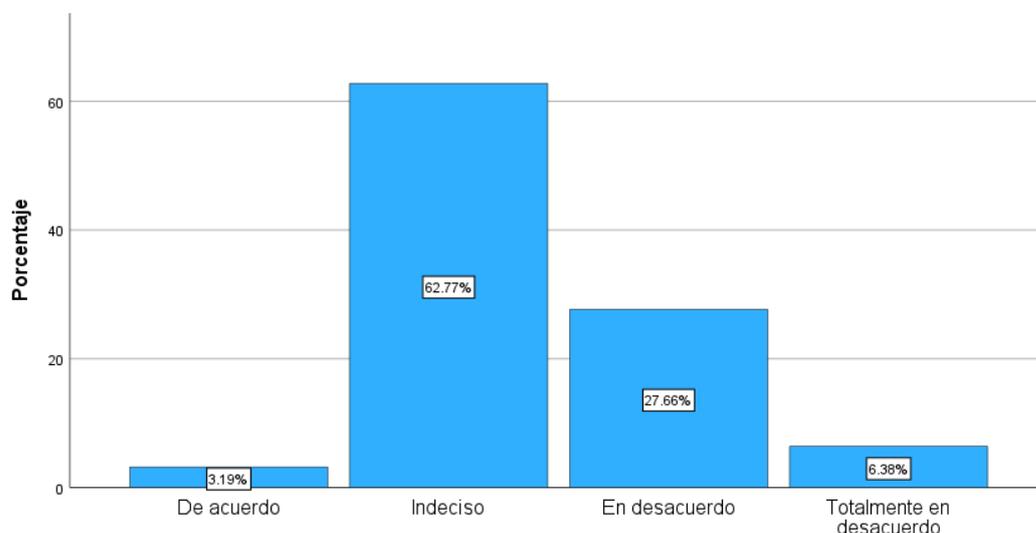
Tabla 23

Porque el poner esfuerzo en este trabajo tiene un significado personal para mí

	N	%
De acuerdo	3	3.2%
Indeciso	59	62.8%
En desacuerdo	26	27.7%
Totalmente en desacuerdo	6	6.4%

Figura 23

Porque el poner esfuerzo en este trabajo tiene un significado personal para mí



Descripción: En la Tabla 21, Figura 22 se muestran los resultados obtenidos de la pregunta inicial del ¿Por qué pones o pondrías mucho esfuerzo en tu trabajo en general?, 3.19% están de acuerdo y el 62.77% están indeciso. Por otro lado, el 27.66% están en desacuerdo y 6.38% están totalmente en desacuerdo.

Interpretación: La mayoría de encuestados afirman que están indecisos en que poner esfuerzo en ese trabajo realizado dentro de la Escuela de Infantería del Ejército del Perú, tiene un significado personal para ellos.

- **Dimensión:** Regulación introyectada.

Indicador: Probarme a mí mismo.

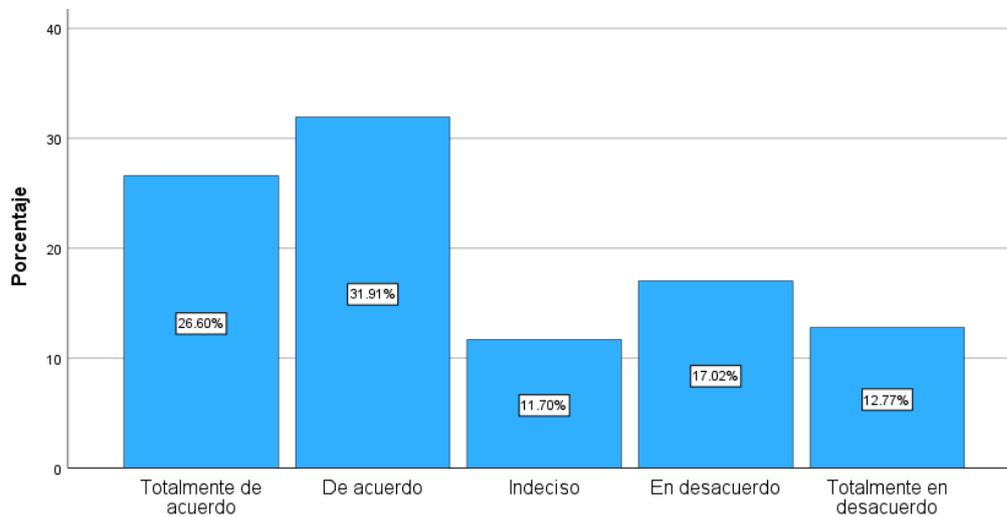
Tabla 24

Porque si no sentiría vergüenza de mí mismo

	N	%
Totalmente de acuerdo	25	26.6%
De acuerdo	30	31.9%
Indeciso	11	11.7%
En desacuerdo	16	17.0%
Totalmente en desacuerdo	12	12.8%

Figura 24

Porque si no sentiría vergüenza de mí mismo



Descripción: En la Tabla 22, Figura 23 se muestran los resultados obtenidos de la pregunta inicial del ¿Por qué pones o pondrías mucho esfuerzo en tu trabajo en general?, el 26.60% están totalmente de acuerdo, 31.91% de acuerdo y 11.70% indeciso. Por otro lado, el 17.02% están en desacuerdo y 12.77% totalmente en desacuerdo.

Interpretación: La mayoría de encuestados afirma que están de acuerdo siendo el 31.91%, agregando un 26.60% totalmente de acuerdo en que si no ponen mucho esfuerzo en su trabajo sentirían vergüenza de mí mismos, siendo un gran porcentaje en comparación al 11.70% de indeciso, 17.02% en desacuerdo y al 12.77% totalmente en desacuerdo.

1.2. Compromiso Laboral

• **Dimensión:** Factores Extrínsecos.

Indicador: Reconocimiento.

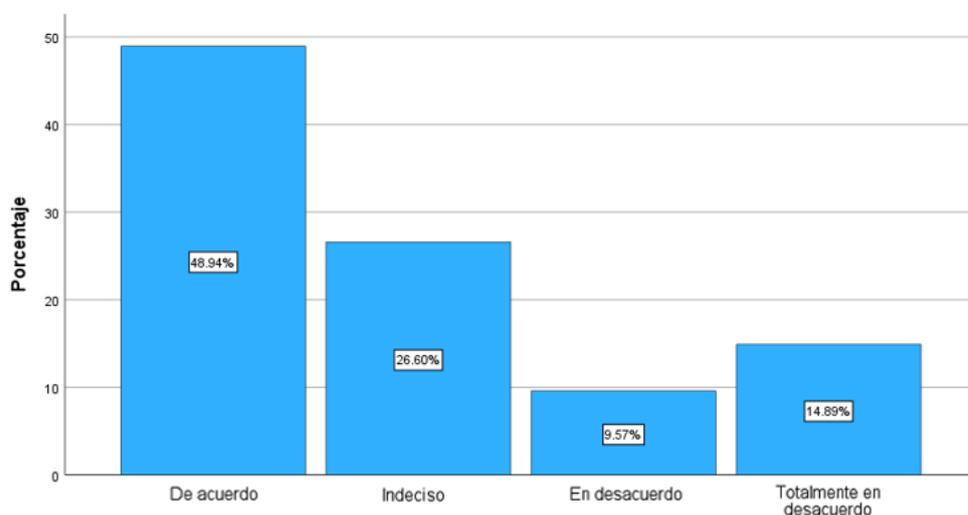
Tabla 25

Siento orgullo de trabajar en una institución de alta reputación

	N	%
De acuerdo	46	48.9%
Indeciso	25	26.6%
En desacuerdo	9	9.6%
Totalmente en desacuerdo	14	14.9%

Figura 25

Siento orgullo de trabajar en una institución de alta reputación



Descripción: En la tabla 23 y figura 24, el rango más alto es 48.94% están de acuerdo y 26.60% indeciso. Por otro lado, 9.57% en desacuerdo y 14.89% totalmente en desacuerdo.

Interpretación: La mayoría de encuestados afirman que están de acuerdo en sentirse orgullosos de trabajar en una institución de alta reputación. En comparación del 26.60% de indeciso, 9.57% en desacuerdo y 14.89% totalmente en desacuerdo.

• **Dimensión:** Factores Extrínsecos.

Indicador: Reconocimiento.

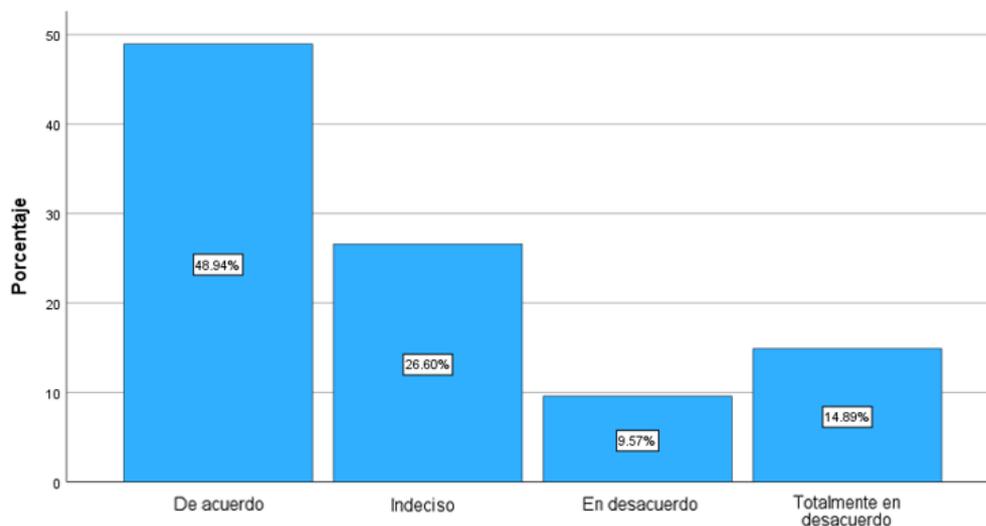
Tabla 26

Estoy contento por como la institución en la que trabajo me valora

	N	%
De acuerdo	46	48.9%
Indeciso	25	26.6%
En desacuerdo	9	9.6%
Totalmente en desacuerdo	14	14.9%

Figura 26

Estoy contento por como la institución en la que trabajo me valora



Descripción: En la tabla 24 y figura 25, el rango más alto que están de acuerdo es 48.94% y 26.60% indeciso. Por otro lado, 9.57% en desacuerdo y 14.89% totalmente en desacuerdo.

Interpretación: La mayoría de encuestados afirman que están de acuerdo en que están contentos por como la institución los valoran. En comparación al porcentaje de indeciso y desacuerdo que tienen los otros rangos.

• **Dimensión:** Factores Intrínsecos.

Indicador: Beneficios a otros.

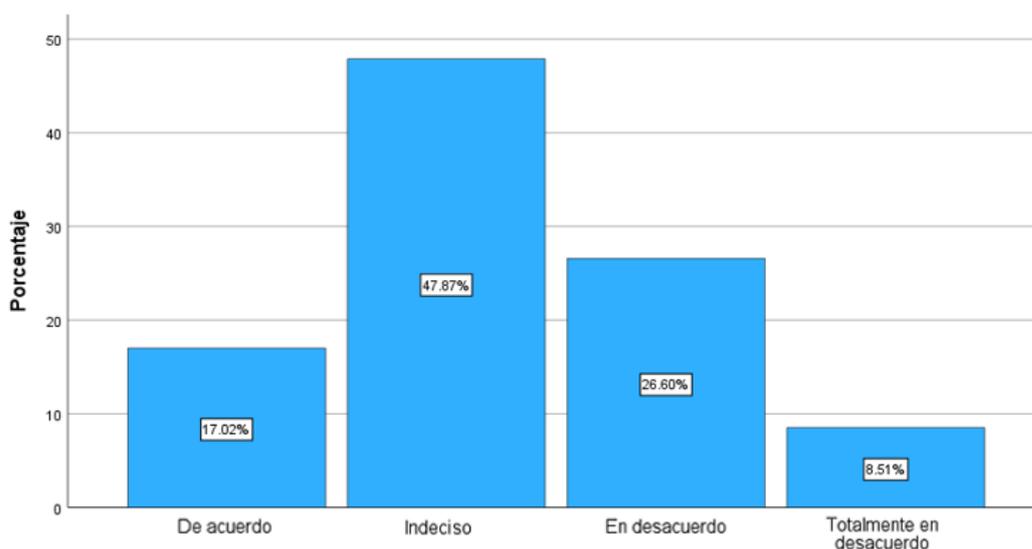
Tabla 27

Estoy orgulloso de la conciencia social y ecológica que tiene la institución en la que trabajo

	N	%
De acuerdo	16	17.0%
Indeciso	45	47.9%
En desacuerdo	25	26.6%
Totalmente en desacuerdo	8	8.5%

Figura 27

Estoy orgulloso de la conciencia social y ecológica que tiene la institución en la que trabajo



Descripción: En la tabla 25 y figura 26, el rango más alto es 47.87% de los encuestados que están indeciso y 17.02% de acuerdo. Por otro lado, 26.60% en desacuerdo y 8.51% totalmente en desacuerdo.

Interpretación: La mayoría de los encuestados están indecisos en sentirse orgullosos de la conciencia social y ecológica que tiene la institución. En comparación al 17.02% de acuerdo, y por otro lado, el 26.60% de encuestados están en desacuerdo y 8.51% totalmente en desacuerdo.

• **Dimensión:** Factores Extrínsecos.

Indicador: Seguridad

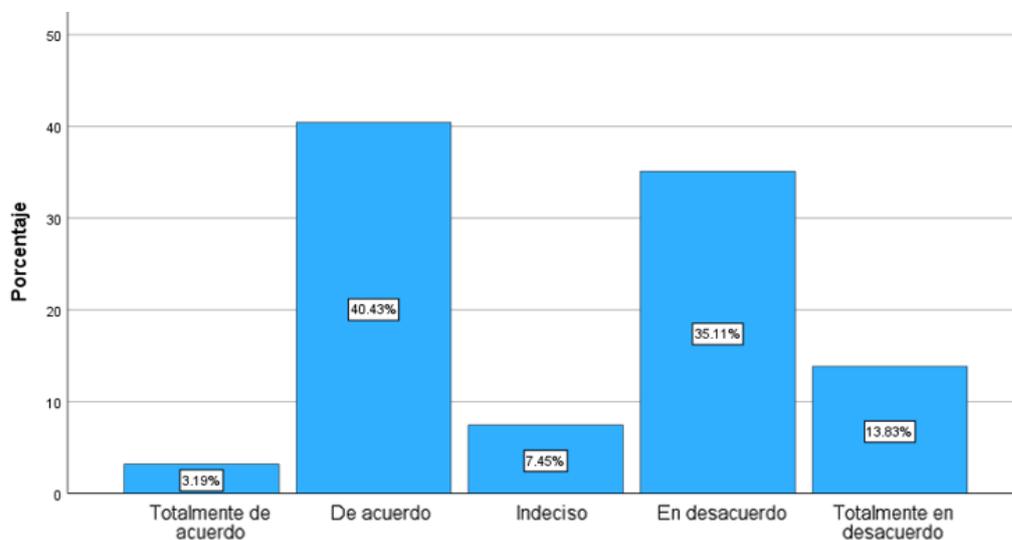
Tabla 28

Me siento a gusto con la alta dirección y su manejo de la institución

	N	%
Totalmente de acuerdo	3	3.2%
De acuerdo	38	40.4%
Indeciso	7	7.4%
En desacuerdo	33	35.1%
Totalmente en desacuerdo	13	13.8%

Figura 28

Me siento a gusto con la alta dirección y su manejo de la institución



Descripción: En la tabla 26 y la figura 27, el rango más alto es de 40.43% de los encuestados que están de acuerdo, en comparación del 3.19% que están totalmente de acuerdo y 7.45% en desacuerdo. Por otro lado, 35.11% en desacuerdo y 13.83% totalmente en desacuerdo.

Interpretación: La mayoría de encuestados afirman que están de acuerdo en que se sienten a gusto con la alta dirección y el manejo de la institución. Pero se observa que el porcentaje negativo es mayor con 35% en desacuerdo y 13.83 totalmente en desacuerdo.

• **Dimensión:** Factores Intrínsecos

Indicador: Aprendizaje Autonomía

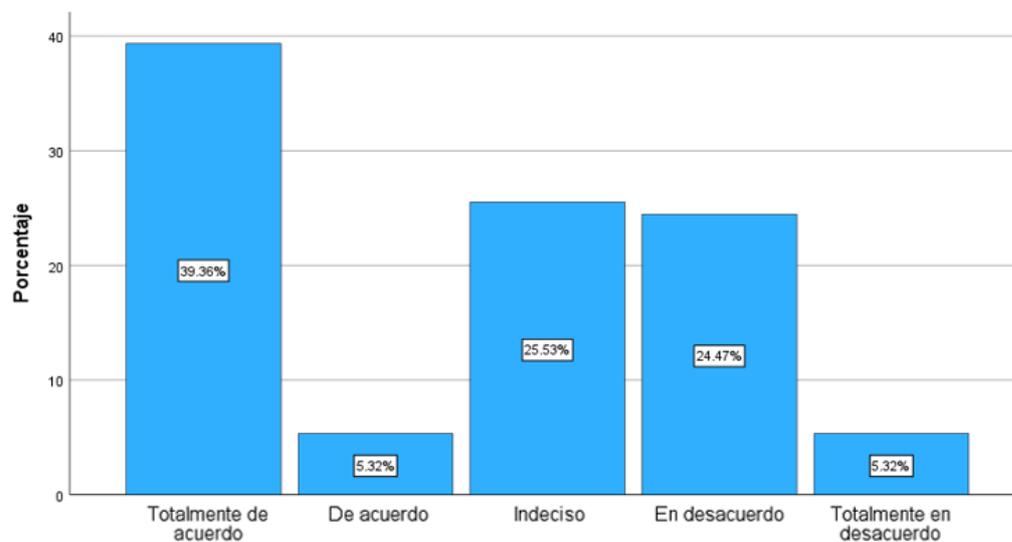
Tabla 29

Estoy satisfecho de cómo mis jefes directos me involucran en el trabajo

	N	%
Totalmente de acuerdo	37	39.4%
De acuerdo	5	5.3%
Indeciso	24	25.5%
En desacuerdo	23	24.5%
Totalmente en desacuerdo	5	5.3%

Figura 29

Estoy satisfecho de cómo mis jefes directos me involucran en el trabajo



Descripción: En la tabla 27 y figura 28, el mayor porcentaje es de 39.36% los cuales están totalmente de acuerdo, 5.32% están de acuerdo y el 25.53% están indeciso. Por otro lado, 24.47% en desacuerdo y 5.32% totalmente en desacuerdo.

Interpretación: La mayoría de encuestados siendo el rango más alto con 39.36% afirman que están totalmente de acuerdo en que están satisfechos de cómo sus jefes directos los involucran en el trabajo y sumado a ellos un 5.32% de acuerdo, en comparación al 25.53% de indeciso, 24.47% en desacuerdo y 5.32% totalmente en desacuerdo.

• **Dimensión:** Factores Extrínsecos.

Indicador: Acenso.

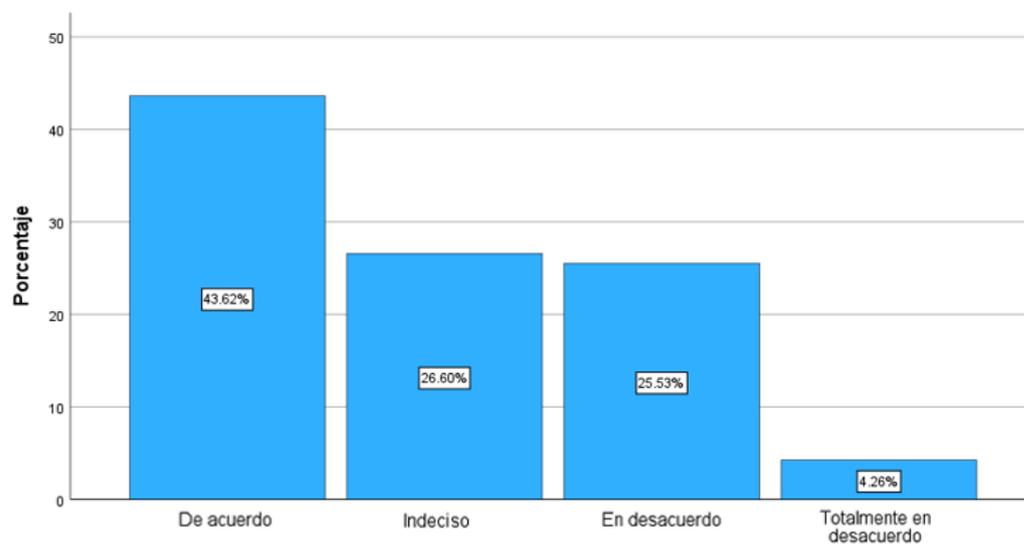
Tabla 30

Me motiva saber que puedo crecer profesionalmente dentro de la institución

	N	%
De acuerdo	30	31.9%
Indeciso	31	33.0%
En desacuerdo	17	18.1%
Totalmente en desacuerdo	16	17.0%

Figura 30

Me motiva saber que puedo crecer profesionalmente dentro de la institución



Descripción: En la tabla 28 y figura, el mayor porcentaje es de 43.62% de los encuestados que están de acuerdo, y 26.60% están indeciso. Por otro lado, el 25.53% están en desacuerdo y 4.28% totalmente en desacuerdo.

Interpretación: La mayoría de los encuestados y siendo el rango más alto con 43.62% afirman que están de acuerdo en que los motiva saber que pueden crecer profesionalmente. En comparación al 26.60% de indeciso, 25.53% en desacuerdo y 4.26% totalmente en desacuerdo.

• **Dimensión:** Factores Intrínsecos

Indicador: Capacidades.

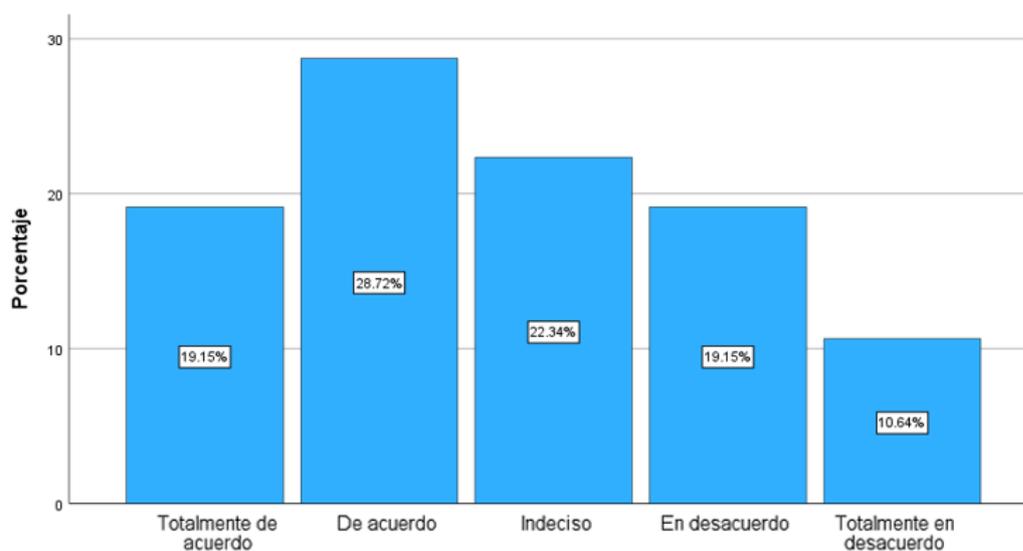
Tabla 31

En mi trabajo aprendo y desarrollo nuevas capacidades

	N	%
De acuerdo	41	43.6%
Indeciso	25	26.6%
En desacuerdo	24	25.5%
Totalmente en desacuerdo	4	4.3%

Figura 31

En mi trabajo aprendo y desarrollo nuevas capacidades



Descripción: En la tabla 29 y figura 30, siendo el mayor rango el 28.72% de los que están de acuerdo, el 19.15% totalmente de acuerdo. Por otro lado 22.34% indeciso, 19.15% en desacuerdo y 10.64% totalmente en desacuerdo.

Interpretación: La mayoría de encuestados afirman que están de acuerdo y totalmente de acuerdo en que los motiva saber que pueden crecer profesionalmente. En comparación al 26.60% de indeciso, y la minoría de encuestados que están en desacuerdo.

• **Dimensión:** Factores Extrínsecos.

Indicador: Reconocimiento.

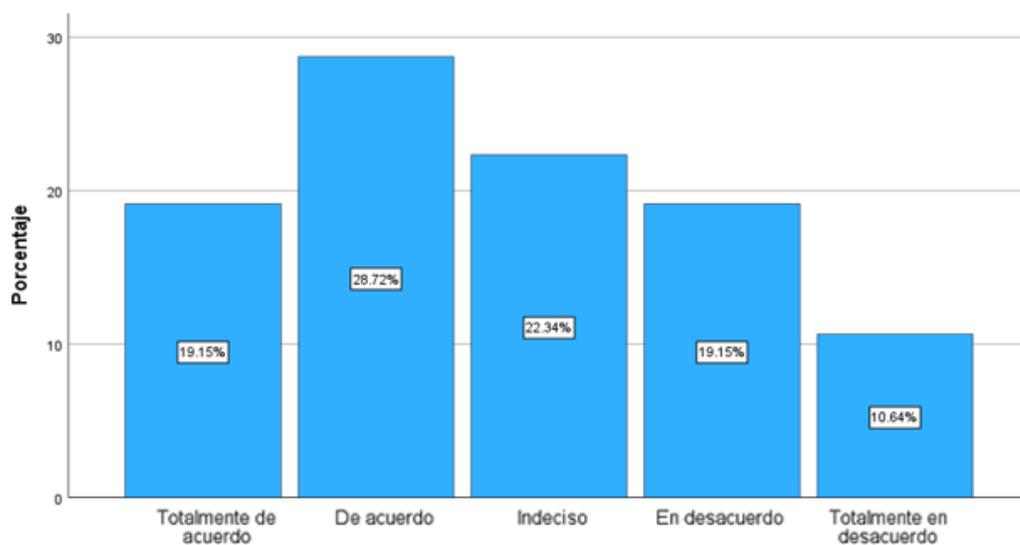
Tabla 32

Estoy de acuerdo de cómo se valora mi desempeño dentro de la institución

	N	%
Totalmente de acuerdo	18	19.1%
De acuerdo	27	28.7%
Indeciso	21	22.3%
En desacuerdo	18	19.1%
Totalmente en desacuerdo	10	10.6%

Figura 32

Estoy de acuerdo de cómo se valora mi desempeño dentro de la institución



Descripción: En la tabla 30 y figura 31, el rango mas alto es de 28.72% de los que están de acuerdo, 19.15% totalmente de acuerdo y 22.34% indeciso. Por otro lado, el 19.15% en desacuerdo y 10.64% totalmente en desacuerdo.

Interpretación: La mayoría de encuestados, afirman que están de acuerdo y totalmente de acuerdo en cómo se valoran su desempeño dentro de la institución.

• **Dimensión:** Factores Extrínsecos.

Indicador: Acenso.

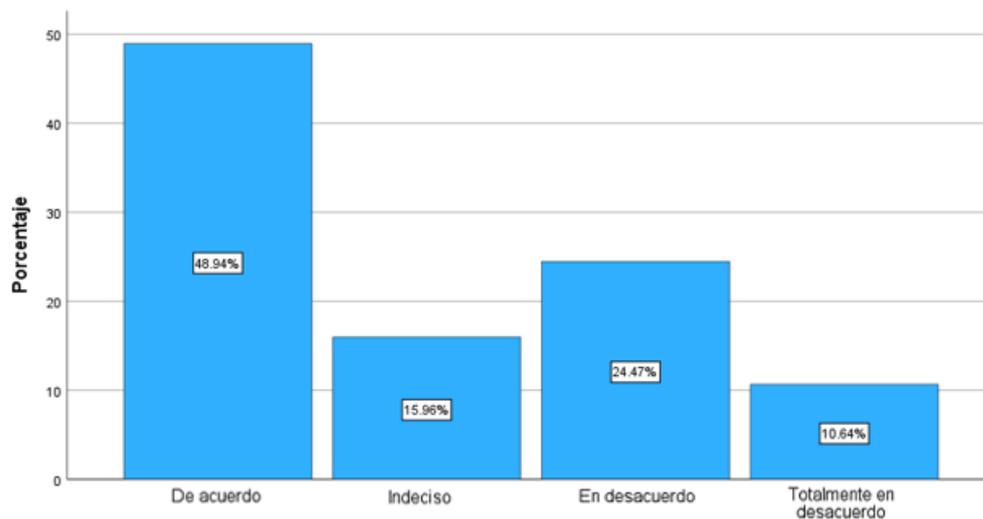
Tabla 33

Siento que en mi institución hay un buen manejo de las personas

	N	%
De acuerdo	46	48.9%
Indeciso	15	16.0%
En desacuerdo	23	24.5%
Totalmente en desacuerdo	10	10.6%

Figura 33

Siento que en mi institución hay un buen manejo de las personas



Descripción: En la tabla 31 y figura 32, el rango más alto es 48.94% que están de acuerdo, 15.96% indeciso. Por otro lado, 24.47% en desacuerdo y 10.64% totalmente en desacuerdo.

Interpretación: La mayoría de encuestados, siendo el rango más alto afirman que están de acuerdo con el buen manejo del personal. En comparación al de indeciso, o los que no están de acuerdo.

• **Dimensión:** Factores Extrínsecos.

Indicador: Reconocimiento.

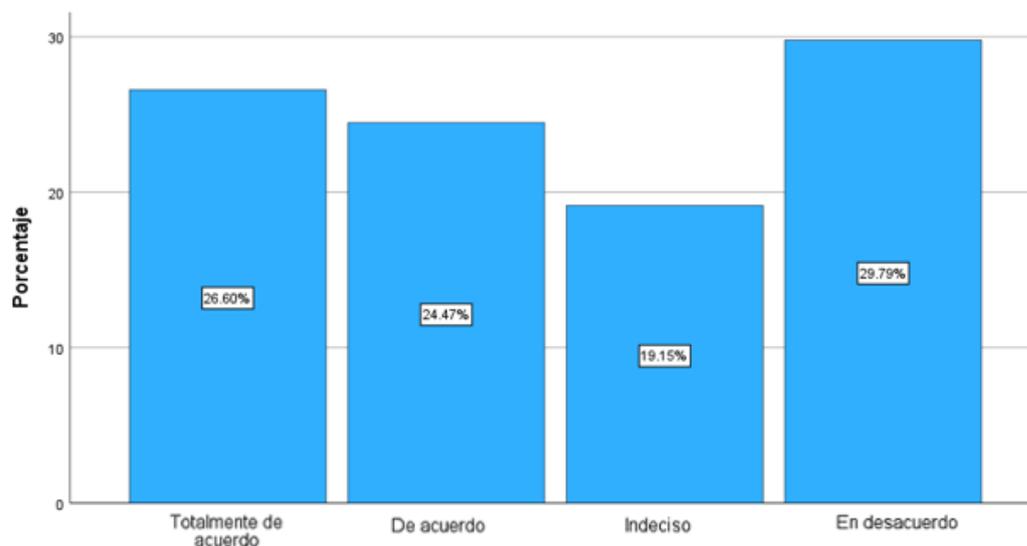
Tabla 34

Siento que mi trabajo es reconocido por mis compañeros y jefes

	N	%
Totalmente de acuerdo	25	26.6%
De acuerdo	23	24.5%
Indeciso	18	19.1%
En desacuerdo	28	29.8%

Figura 34

Siento que mi trabajo es reconocido por mis compañeros y jefes



Descripción: En la tabla 32 y figura 33, los resultados de los rangos son muy similares, 26.60% totalmente de acuerdo, 24.47% de acuerdo, 19.15% indeciso y 29.79% en desacuerdo.

Interpretación: La mayoría de los encuestados están de acuerdo y totalmente de acuerdo en que sienten que su trabajo es reconocido por sus compañeros y jefes. A pesar de que el rango de desacuerdo es alto, y el de indeciso también.

• **Dimensión:** Factores Extrínsecos.

Indicador: Remuneración.

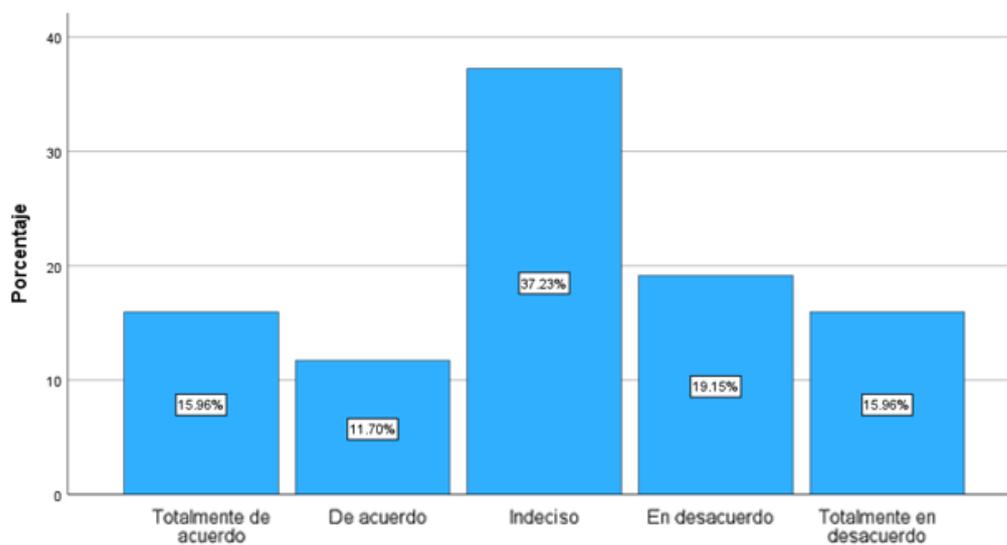
Tabla 35

Me siento conforme con que la recompensa de mi trabajo es acorde a lo que hago

	N	%
Totalmente de acuerdo	15	15.96%
De acuerdo	11	11.7%
Indeciso	35	37.2%
En desacuerdo	18	19.1%
Totalmente en desacuerdo	15	15.96%

Figura 35

Me siento conforme con que la recompensa de mi trabajo es acorde a lo que hago



Descripción: En la tabla 33 y figura 34, el rango más alto es el de indeciso con 37.23%. El rango de totalmente de acuerdo es de 15.96% y 11.70 de acuerdo. Por otro lado, en desacuerdo 19.15% y 15.96% totalmente en desacuerdo.

Interpretación: La mayoría de encuestados afirman que están indecisos con que la recompensa de su trabajo es acorde a lo que hacen, siendo un porcentaje alto en comparación a los que están totalmente de acuerdo 15.96%, de acuerdo 11.7%, en desacuerdo 19.1% y totalmente en desacuerdo con 15.96%.

• **Dimensión:** Factores Intrínsecos.

Indicador: Proveedores.

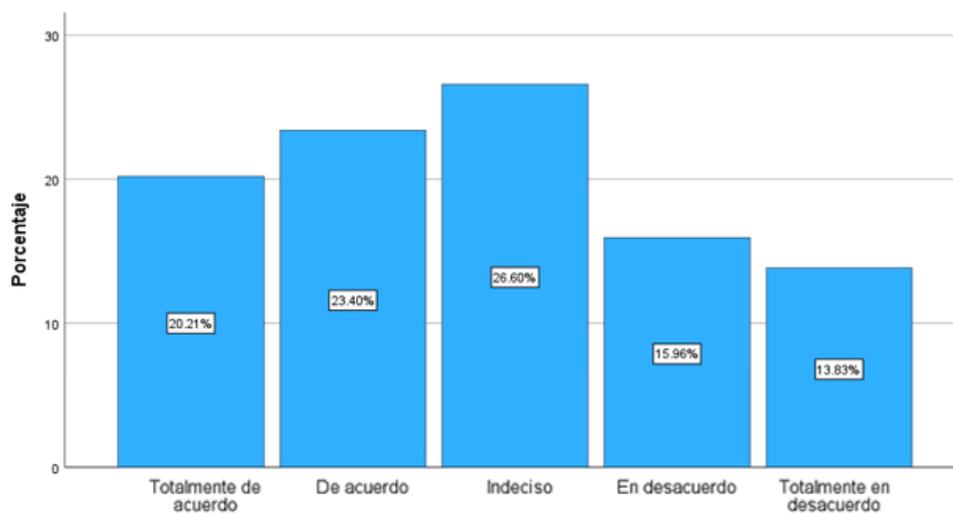
Tabla 36

Me gusta la capacidad que tiene la institución para comunicarse con entidades externas

	N	%
Totalmente de acuerdo	19	20.2%
De acuerdo	22	23.4%
Indeciso	25	26.6%
En desacuerdo	15	16.0%
Totalmente en desacuerdo	13	13.8%

Figura 36

Me gusta la capacidad que tiene la institución para comunicarse con entidades externas



Descripción: En la tabla 34 y figura 35, el rango mas alto es de indecisos 26.60%, seguido por los que están de acuerdo 23.40% y 20.21% totalmente de acuerdo. Por otro lado, 15.96% en desacuerdo y 13.83% totalmente de desacuerdo.

Interpretación: La mayoría de encuestados afirman que están de acuerdo con les gusta la capacidad que tienen la institución para comunicarse con entidades externas, a pesar de que el rango mas alto es el de indecisos.

• **Dimensión:** Factores Intrínsecos

Indicador: Autorrealización

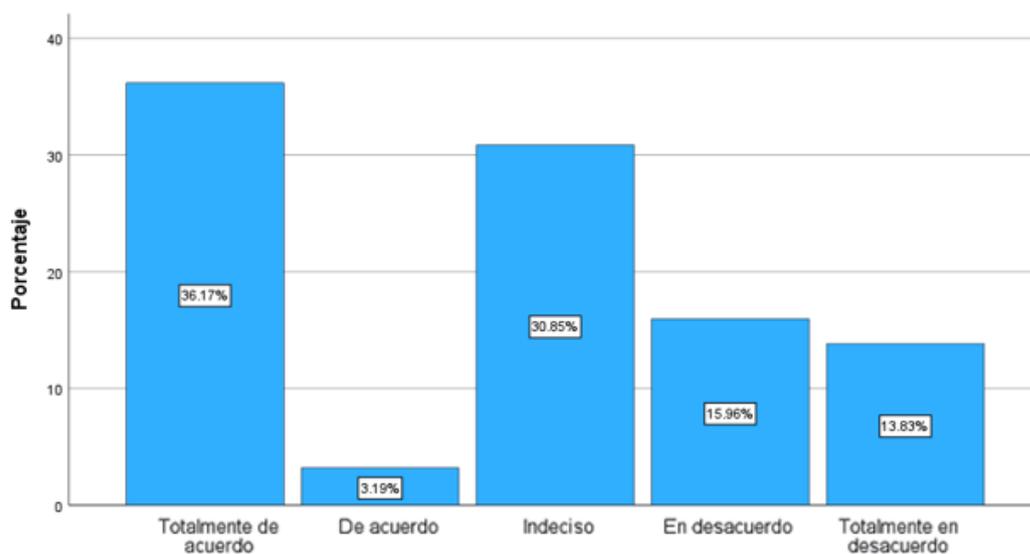
Tabla 37

Cuando es necesario cumplir con mis labores me quedo trabajando fuera del horario establecido

	N	%
Totalmente de acuerdo	34	36.2%
De acuerdo	3	3.2%
Indeciso	29	30.9%
En desacuerdo	15	16.0%
Totalmente en desacuerdo	13	13.8%

Figura 37

Cuando es necesario cumplir con mis labores me quedo trabajando fuera del horario establecido



Descripción: En la tabla 35 y figura 36, el rango mas alto es de totalmente de acuerdo con 36.17%, de acuerdo 3.19% e indeciso 30.85%. Por otro lado, en desacuerdo 15.96% y 13.83% totalmente en desacuerdo.

Interpretación: La mayoría de encuestados afirman que están totalmente de acuerdo con que cuando es necesario cumplir con sus labores se quedan trabajando fuera del horario establecido. Así mismo, el porcentaje de indeciso y de encuestados que están en desacuerdo también son altos.

• **Dimensión:** Factores Intrínsecos.

Indicador: Buen clima.

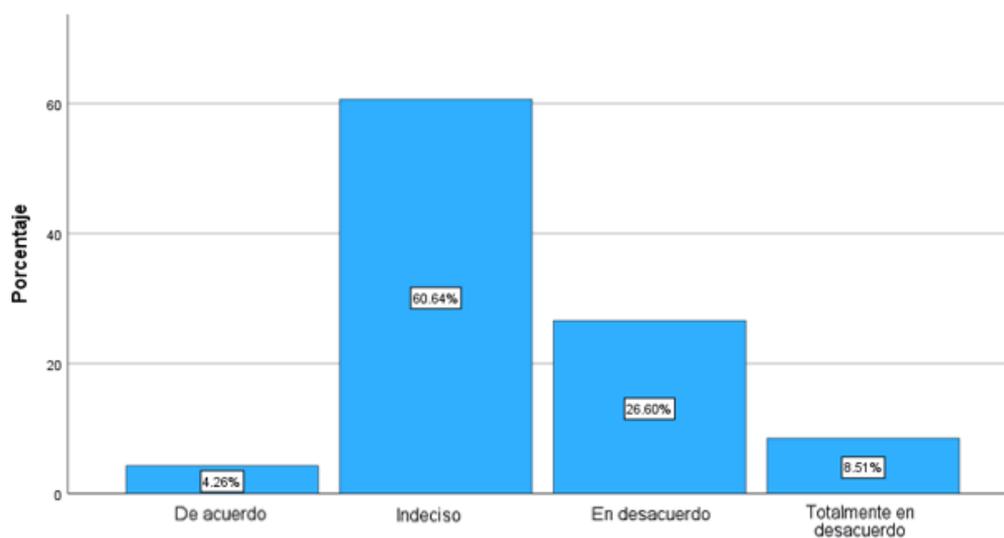
Tabla 38

Mi jefe es justo y equitativo en su trato

	N	%
De acuerdo	4	4.3%
Indeciso	57	60.6%
En desacuerdo	25	26.6%
Totalmente en desacuerdo	8	8.5%

Figura 38

Mi jefe es justo y equitativo en su trato



Descripción: En la tabla 36 y figura 37, el rango más alto es de indecisos con 60.64%, 4.26% de acuerdo, 26.60% en desacuerdo y 6.51% en totalmente en desacuerdo.

Interpretación: La mayoría de encuestados, están indeciso con que su jefe es justo y equitativo en el trato, siendo este el rango mas alto, en comparación a los que están de acuerdo, y los que no están de acuerdo.

• **Dimensión:** Factores Intrínsecos.

Indicador: Buen clima.

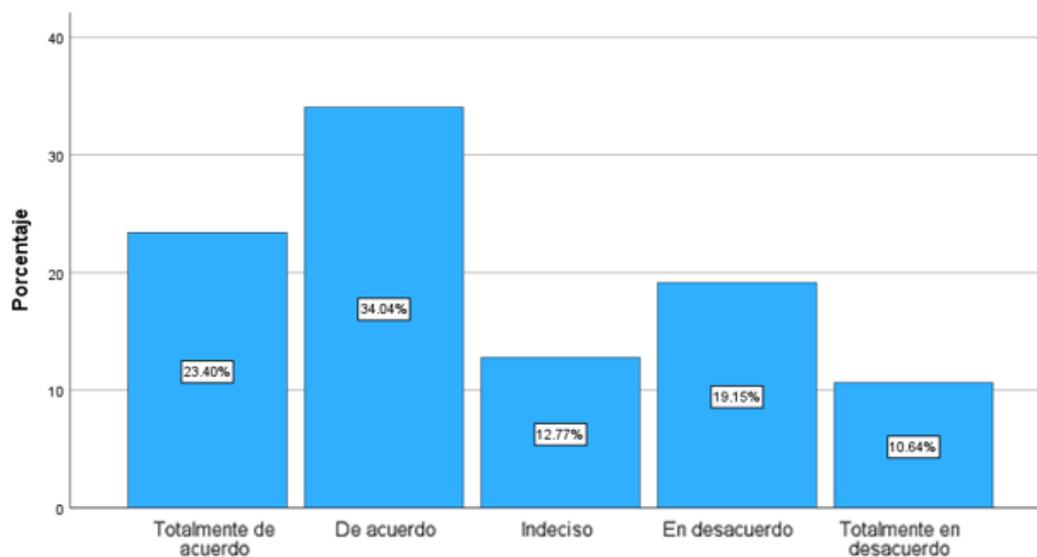
Tabla 39

Puedo realizar mi trabajo de manera cómoda, gracias a las instalaciones existentes

	N	%
Totalmente de acuerdo	22	23.4%
De acuerdo	32	34.0%
Indeciso	12	12.8%
En desacuerdo	18	19.1%
Totalmente en desacuerdo	10	10.6%

Figura 39

Puedo realizar mi trabajo de manera cómoda, gracias a las instalaciones existentes



Descripción: En la tabla 37 y figura 38, el rango más alto es los que están de acuerdo 34.04%, y 23.40% totalmente de acuerdo. Los que están indeciso 12.77% y por otro lado, en desacuerdo con 19.15% y 10.64% totalmente en desacuerdo.

Interpretación: La mayoría de encuestados afirman que están de acuerdo con que pueden realizar su trabajo de manera cómoda, gracias a las instalaciones existentes, sumado a ello el 23.4% de encuestado que están de acuerdo. Pero a su vez también tiene un alto porcentaje los rangos en desacuerdo con 19.15% y totalmente en desacuerdo con 10.64%, además de los indecisos con 12.77%.

• **Dimensión:** Factores Intrínsecos.

Indicador: Buen clima.

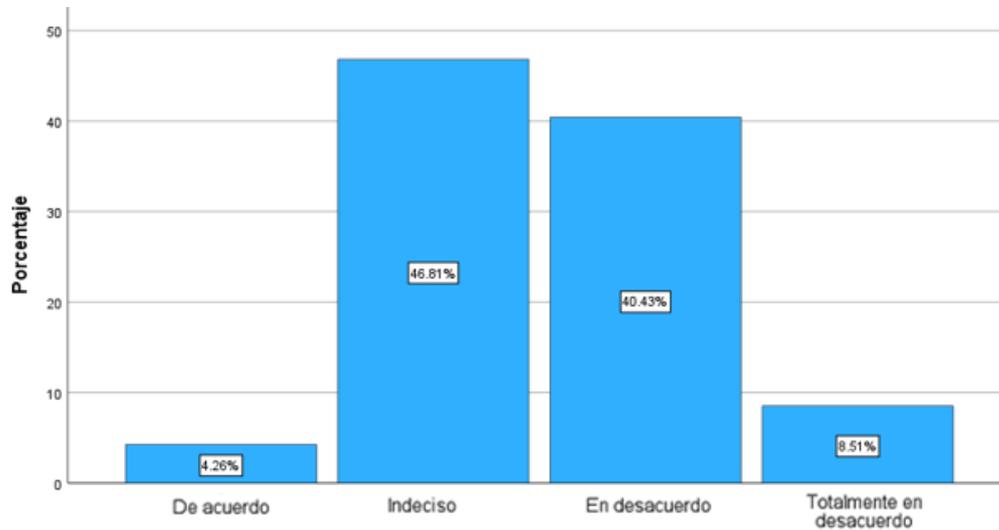
Tabla 40

Me siento feliz de la relación que existe con mis compañeros y el apoyo que me brindan

	N	%
De acuerdo	4	4.3%
Indeciso	44	46.8%
En desacuerdo	38	40.4%
Totalmente en desacuerdo	8	8.5%

Figura 40

Me siento feliz de la relación que existe con mis compañeros y el apoyo que me brindan



Descripción: En la tabla 38 y figura 39, el rango más alto es el de indeciso con 46.81%. Seguido por el 40.43% que están en desacuerdo y 8.51% totalmente en desacuerdo. Una minoría de 4.26% de acuerdo.

Interpretación: La mayor de encuestados afirman que están indeciso con se siente felices de la relación que existe con sus compañeros y el apoyo que le brinda, así como el 40.43% que afirman estar en desacuerdo y 8.51% totalmente en desacuerdo. Por otro lado, una minoría de 4.3% que están acuerdo.

• **Dimensión:** Factores Intrínsecos

Indicador: Autorrealización.

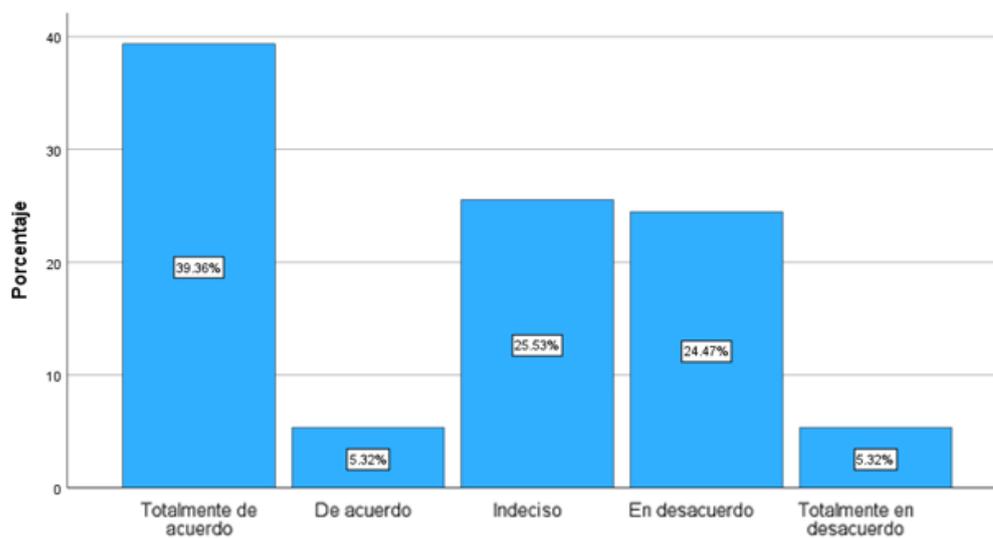
Tabla 41

Estoy satisfecho con las capacitaciones que entrega la institución

	N	%
Totalmente de acuerdo	37	39.4%
De acuerdo	5	5.3%
Indeciso	24	25.5%
En desacuerdo	23	24.5%
Totalmente en desacuerdo	5	5.3%

Figura 41

Estoy satisfecho con las capacitaciones que entrega la institución



Descripción: En la tabla 39 y figura 40, el rango más alto es donde están totalmente de acuerdo con 39.36%, y 5.32% de acuerdo. Por otro lado, 25.53% indeciso, 24.47% en desacuerdo y 5.32% totalmente en desacuerdo.

Interpretación: La mayoría de encuestados afirman que están totalmente de acuerdo en estar satisfecho con las capacitaciones que entrega la institución, sumado a ello el 5.3% del rango de acuerdo. Así mismo, el 24.5% en desacuerdo, 5.3% totalmente en desacuerdo e indecisos con 25.5%.

• **Dimensión:** Factores Intrínsecos

Indicador: Capacidades.

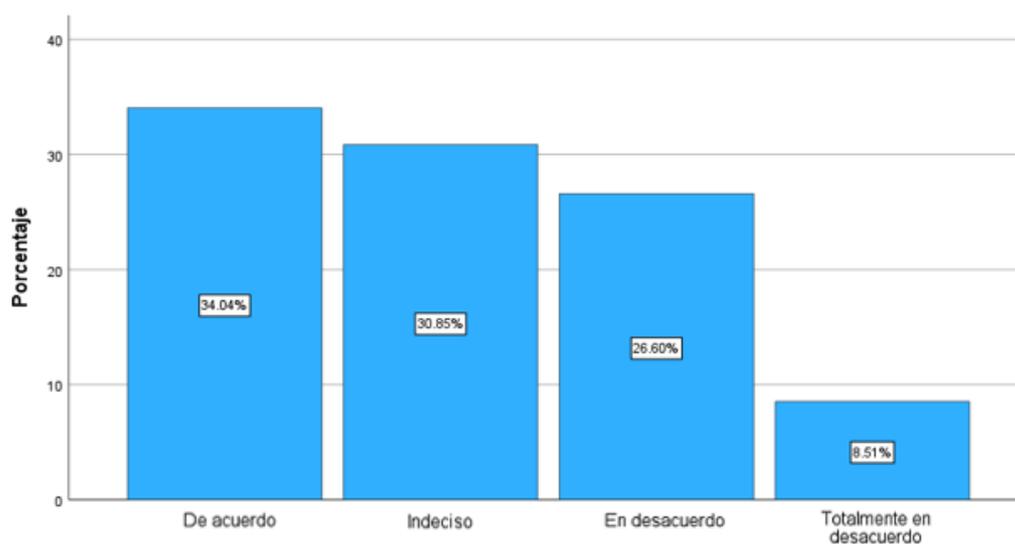
Tabla 42

Puedo realizar mi trabajo de manera autónoma

	N	%
De acuerdo	32	34.0%
Indeciso	29	30.9%
En desacuerdo	25	26.6%
Totalmente en desacuerdo	8	8.5%

Figura 42

Puedo realizar mi trabajo de manera autónoma



Descripción: En la tabla 40 y figura 41, el rango más alto con 34% afirman que están totalmente de acuerdo, 30.85% están indecisos. Por otro lado el 26.60% en desacuerdo y 8.51% totalmente en desacuerdo.

Interpretación: La mayoría de los encuestados afirman estar de acuerdo con que pueden realizar su trabajo de forma autónoma. Además de ello, el 26.6% en desacuerdo, 8.5% totalmente en desacuerdo y 30.9% indeciso.

• **Dimensión:** Factores Intrínsecos

Indicador: Objetivos.

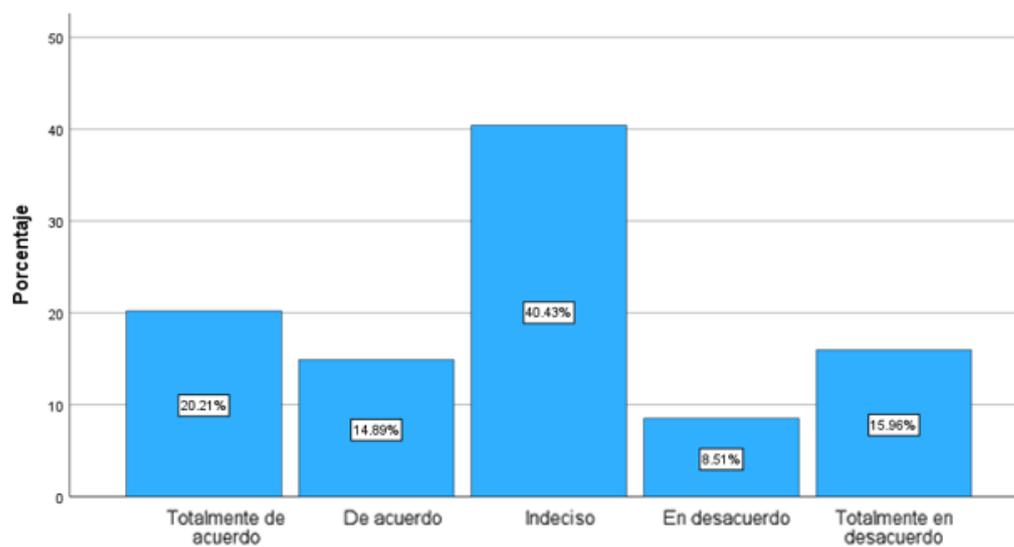
Tabla 43

Siento que las tareas que me entregan están alineadas con los objetivos de la institución

	N	%
Totalmente de acuerdo	19	20.21%
De acuerdo	14	14.89%
Indeciso	38	40.4%
En desacuerdo	8	8.5%
Totalmente en desacuerdo	15	15.96%

Figura 43

Siento que las tareas que me entregan están alineadas con los objetivos de la institución



Descripción: En la tabla 41 y figura 42, el rango más alto es 40.43% indeciso. Además, el 20.21% totalmente de acuerdo y 14.89% de acuerdo. Por otro lado, el 8.51% en desacuerdo y 15.96% totalmente en desacuerdo.

Interpretación: La mayoría de encuestados afirman que están indecisos con que las tareas que les asignan están alineadas con los objetivos de la institución. Pero el porcentaje de que están de acuerdo y totalmente de acuerdo es alto.

- **Dimensión:** Factores Extrínsecos.

Indicador: Seguridad.

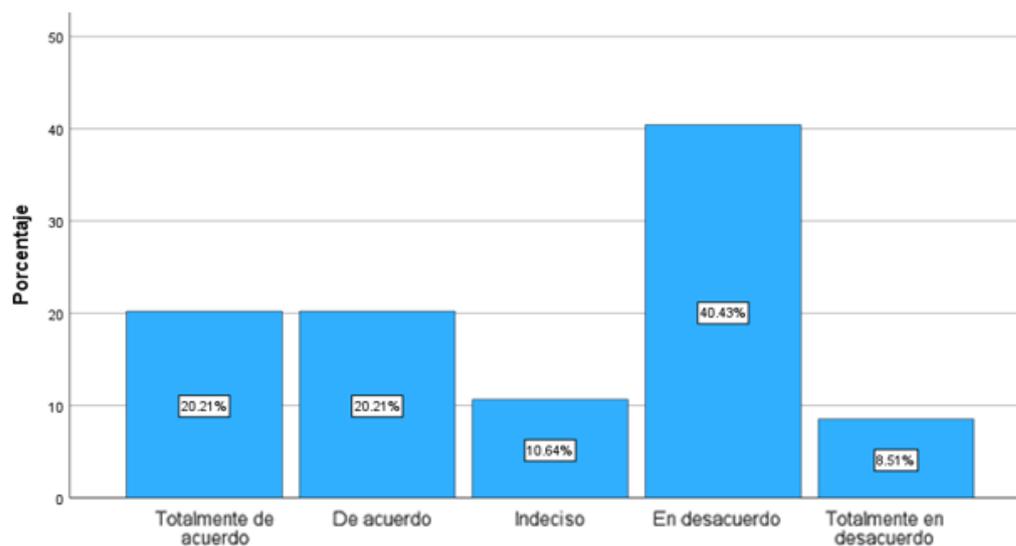
Tabla 44

Siento que la compañía maneja muy bien la comunicación entre sus áreas, entre supervisor y supervisado, y entre pares

	N	%
De acuerdo	19	20.2%
Indeciso	19	20.2%
En desacuerdo	10	10.6%
Totalmente en desacuerdo	38	40.4%
De acuerdo	8	8.5%

Figura 44

Siento que la compañía maneja muy bien la comunicación entre sus áreas, entre supervisor y supervisado, y entre pares



Descripción: En la Tabla 42, Figura 43 el rango más alto es 40.43% quienes están en desacuerdo, y 8.51% totalmente en desacuerdo. El porcentaje de indeciso es 10.64% y por otro lado, 20.21% totalmente de acuerdo y 20.21% de acuerdo.

Interpretación: La mayoría de encuestados afirman que están en desacuerdo con que la institución maneja muy bien la comunicación entre sus áreas. Pero también se tiene un porcentaje considerable de los que están en acuerdo.

• **Dimensión:** Factores Extrínsecos.

Indicador: Remuneración.

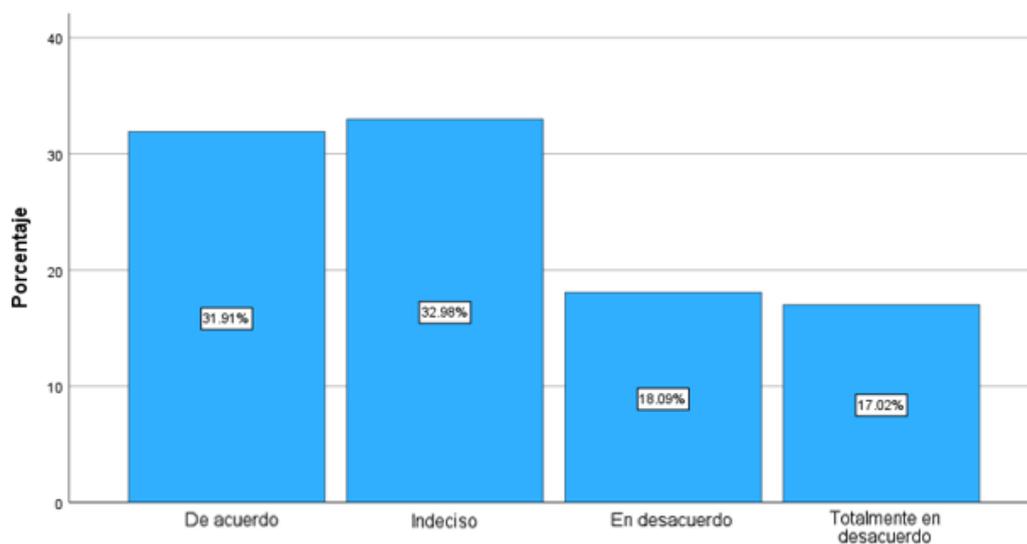
Tabla 45

Me siento satisfecho con los beneficios que obtengo, tanto monetarios como no monetarios

	N	%
De acuerdo	30	31.9%
Indeciso	31	33.0%
En desacuerdo	17	18.1%
Totalmente en desacuerdo	16	17.0%

Figura 45

Me siento satisfecho con los beneficios que obtengo, tanto monetarios como no monetarios



Descripción: En la Tabla 43, Figura 44, el rango más alto es 32.98% de indeciso, seguido por el 31.91% que están de acuerdo. Por otro lado, el 18.09% están en desacuerdo y 17.02 totalmente en desacuerdo.

Interpretación: Los encuestados afirman que están indecisos con que se sienten insatisfecho con los beneficios que obtienen, tanto monetarios como no monetarios. Así mismo también debemos considerar el alto porcentaje que están de acuerdo, y el porcentaje que están en desacuerdo. Siendo los resultados de los rangos muy similares.

• **Dimensión:** Factores Extrínsecos.

Indicador: Seguridad.

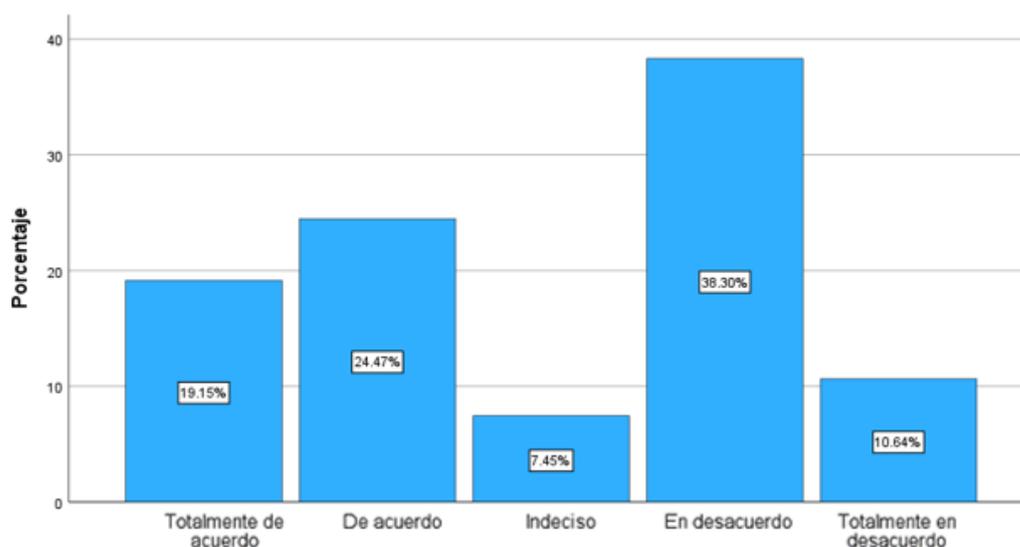
Tabla 46

Me siento seguro en mi trabajo ya que me parece un trabajo estable

	N	%
Totalmente de acuerdo	18	19.1%
De acuerdo	23	24.5%
Indeciso	7	7.4%
En desacuerdo	36	38.3%
Totalmente en desacuerdo	10	10.6%

Figura 46

Me siento seguro en mi trabajo ya que me parece un trabajo estable



Descripción: En la tabla 44 y figura 45, el rango más alto es 38.30% en desacuerdo, 10.64% totalmente en desacuerdo. Por otro lado, 19.15% totalmente de acuerdo y 24.47 de acuerdo. Y una minoría de 7.45% de indecisos.

Interpretación: La mayoría de los encuestados afirman que están en desacuerdo con que se sienten seguros en su trabajo, pareciéndoles un trabajo seguro, a ello le podemos agregar el 10.64% de los encuestados que están totalmente en desacuerdo. Así mismo, se debe considerar el porcentaje considerable de los encuestados que están de acuerdo.

- Dimensión: Factores Extrínsecos.

Indicador: Seguridad.

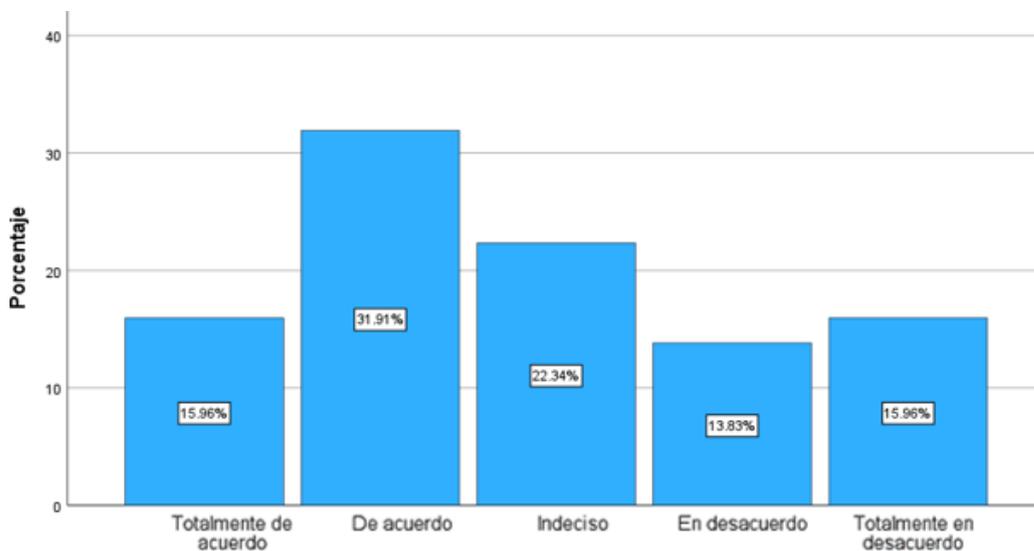
Tabla 47

Estoy tranquilo por trabajar en un ambiente seguro

	N	%
Totalmente de acuerdo	15	16.0%
De acuerdo	30	31.9%
Indeciso	21	22.3%
En desacuerdo	13	13.8%
Totalmente en desacuerdo	15	16.0%

Figura 47

Estoy tranquilo por trabajar en un ambiente seguro



Descripción: En la tabla 45 y figura 46, el rango más alto es 31.91% de acuerdo, 15.96% totalmente de acuerdo. Por otro lado, 22.34% indeciso, 13.83% en desacuerdo y 15.96% totalmente en desacuerdo.

Interpretación: La mayoría de encuestados afirman que están de acuerdo en que están tranquilos por trabajar en un ambiente seguro. Así mismo, se debe considerar el alto porcentaje de los encuestados que están en desacuerdo e indecisos.

2. Análisis de Resultados

2.1. Hipótesis General

Hipótesis alterna (H1): La motivación se relaciona significativamente con el compromiso laboral en los alumnos oficiales de la Escuela de Infantería del Ejército del Perú en el año, 2021.

Hipótesis Nula (Ho): La motivación no se relaciona significativamente con el compromiso laboral en los alumnos oficiales de la Escuela de Infantería del Ejército del Perú en el año, 2021.

Nivel de significancia: $\alpha = 0.05$

Prueba estadística: Chi Cuadrado

Tabla 48

*Tabla cruzada Motivación*Compromiso Laboral*

		Compromiso Laboral			Total
		BAJO	MEDIO	ALTO	
Motivación	BAJO	28	9	3	40
	MEDIO	4	17	5	26
	ALTO	5	3	20	28
Total		37	29	28	94

Tabla 48*Prueba de chi-cuadrado*

	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	55.204 ^a	4	<.001
Razón de verosimilitud	52.665	4	<.001
Asociación lineal por lineal	33.871	1	<.001
N de casos válidos	94		

0 casillas (0.0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es 7.74.

El valor del estadístico de prueba es 55.204 con 4 grados de libertad y una significación asintótica < 0.001 , que a su vez es menor que el nivel de significación de la prueba ($\alpha = 0.05$), lo que nos permite rechazar la hipótesis nula y concluir afirmando al 5% de significación, que las variables motivación y compromiso laboral están relacionadas.

Tabla 50*Medidas simétricas*

	Valor	Significación aproximada
Nominal por Nominal Coeficiente de contingencia	.608	<.001
N de casos válidos	94	

El valor del coeficiente de contingencia es 0.608, lo que significa que la fuerza o intensidad de la relación entre las variables motivación y compromiso laboral es moderadamente alta y significativa al 5%.

2.2. Hipótesis Específicas

Hipótesis Específica 1

Hipótesis Alternativa (H1): La disminución de la motivación se relaciona significativamente con el compromiso laboral en los alumnos oficiales de la Escuela de Infantería del Ejército del Perú en el año, 2021.

Hipótesis Nula (H0): La disminución de la motivación no se relaciona significativamente con el compromiso laboral en los alumnos oficiales de la Escuela de Infantería del Ejército del Perú en el año, 2021.

Nivel de significancia: $\alpha = 0.05$

Prueba estadística: Chi Cuadrado

Tabla 51

*Tabla cruzada Motivación*Compromiso Laboral*

		Compromiso Laboral			Total
		BAJO	MEDIO	ALTO	
Motivación	BAJO	26	10	3	39
	MEDIO	7	16	9	32
	ALTO	4	3	16	23
Total		37	29	28	94

Tabla 52*Prueba de chi-cuadrado*

	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	37.843 ^a	4	<.001
Razón de verosimilitud	37.212	4	<.001
Asociación lineal por lineal	26.603	1	<.001
N de casos válidos	94		

0 casillas (0.0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es 6.85.

El valor del estadístico de prueba es 37.843 con 4 grados de libertad y una significación asintótica < 0.001 , que a su vez es menor que el nivel de significación de la prueba ($\alpha = 0.05$), lo que nos permite rechazar la hipótesis nula y concluir afirmando al 5% de significación que las variables motivación y compromiso laboral están relacionadas.

Tabla 53*Medidas simétricas*

	Valor	Significación aproximada
Nominal por Nominal Coeficiente de contingencia	.536	<.001
N de casos válidos	94	

El valor del coeficiente de contingencia es 0.536, lo que significa que la fuerza o intensidad de la relación entre las variables motivación y compromiso laboral es moderadamente alta y significativa al 5%.

Hipótesis Específica 2

H2: La motivación extrínseca se relaciona significativamente con el compromiso laboral en los alumnos oficiales de la Escuela de Infantería del Ejército del Perú en el año, 2021.

Ho: La motivación extrínseca no se relaciona significativamente con el compromiso laboral en los alumnos oficiales de la Escuela de Infantería del Ejército del Perú en el año, 2021.

Nivel de significancia: $\alpha = 0.05$

Prueba estadística: Chi Cuadrado

Tabla 54

*Tabla cruzada Motivación*Compromiso Laboral*

		Compromiso Laboral			Total
		BAJO	MEDIO	ALTO	
Motivación	BAJO	29	12	3	44
	MEDIO	3	15	9	27
	ALTO	5	2	16	23
Total		37	29	28	94

Tabla 55*Prueba de chi-cuadrado*

	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	44.475 ^a	4	<.001
Razón de verosimilitud	46.314	4	<.001
Asociación lineal por lineal	26.710	1	<.001
N de casos válidos	94		

a. 0 casillas (0.0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es 6.85.

El valor del estadístico de prueba es 44.475 con 4 grados de libertad y una significación asintótica < 0.001 , que a su vez es menor que el nivel de significación de la prueba ($\alpha = 0.05$), lo que nos permite rechazar la hipótesis nula y concluir afirmando al 5% de significación que las variables motivación y compromiso laboral están relacionadas.

Tabla 56*Medidas simétricas*

	Valor	Significación aproximada
Nominal por Nominal Coeficiente de contingencia	.567	<.001
N de casos válidos	94	

El valor del coeficiente de contingencia es 0.567, lo que significa que la fuerza o intensidad de la relación entre las variables motivación y compromiso laboral es moderadamente alta y significativa al 5%.

Hipótesis Específica 3

H3: La regularización introyectada de la motivación se relaciona significativamente con el compromiso laboral en los alumnos oficiales de la Escuela de Infantería del Ejército del Perú en el año, 2021.

Ho: La regularización introyectada de la motivación no se relaciona significativamente con el compromiso laboral en los alumnos oficiales de la Escuela de Infantería del Ejército del Perú en el año, 2021.

Nivel de significancia: $\alpha = 0.05$

Prueba estadística: Chi Cuadrado

Tabla 57

*Tabla cruzada Motivación*Compromiso Laboral*

		Compromiso Laboral			Total
		BAJO	MEDIO	ALTO	
Motivación	BAJO	15	4	1	20
	MEDIO	18	22	11	51
	ALTO	4	3	16	23
Total		37	29	28	94

Tabla 58*Prueba de chi-cuadrado*

	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	32.610 ^a	4	<.001
Razón de verosimilitud	31.466	4	<.001
Asociación lineal por lineal	24.830	1	<.001
N de casos válidos	94		

a. 0 casillas (0.0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es 5.96.

El valor del estadístico de prueba es 32.610 con 4 grados de libertad y una significación asintótica < 0.001 , que a su vez es menor que el nivel de significación de la prueba ($\alpha = 0.05$), lo que nos permite rechazar la hipótesis nula y concluir afirmando al 5% de significación que las variables motivación y compromiso laboral están relacionadas.

Tabla 59*Medidas simétricas*

	Valor	Significación aproximada
Nominal por Nominal Coeficiente de contingencia	.508	<.001
N de casos válidos	94	

El valor del coeficiente de contingencia es 0.508, lo que significa que la fuerza o intensidad de la relación entre las variables motivación y compromiso laboral es moderadamente alta y significativa al 5%.

Hipótesis Específica 4

H4: La regulación identificada de la motivación se relaciona significativamente con el compromiso laboral en los alumnos oficiales de la Escuela de Infantería del Ejército del Perú en el año, 2021.

Ho: La regulación identificada de la motivación no se relaciona significativamente con el compromiso laboral en los alumnos oficiales de la Escuela de Infantería del Ejército del Perú en el año, 2021.

Nivel de significancia: $\alpha = 0.05$

Prueba estadística: Chi Cuadrado

Tabla 60

*Tabla cruzada Motivación*Compromiso Laboral*

		Compromiso Laboral			Total
		BAJO	MEDIO	ALTO	
Motivación	BAJO	13	5	2	20
	MEDIO	19	21	6	46
	ALTO	5	3	20	28
Total		37	29	28	94

Tabla 61*Prueba de chi-cuadrado*

	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	37.100 ^a	4	<.001
Razón de verosimilitud	35.688	4	<.001
Asociación lineal por lineal	30.056	1	<.001
N de casos válidos	94		

a. 0 casillas (0.0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es 5.96.

El valor del estadístico de prueba es 37.100 con 4 grados de libertad y una significación asintótica < 0.001 , que a su vez es menor que el nivel de significación de la prueba ($\alpha = 0.05$), lo que nos permite rechazar la hipótesis nula y concluir afirmando al 5% de significación que las variables motivación y compromiso laboral están relacionadas.

Tabla 62*Medidas simétricas*

	Valor	Significación aproximada
Nominal por Nominal Coeficiente de contingencia	.532	<.001
N de casos válidos	94	

El valor del coeficiente de contingencia es 0.532, lo que significa que la fuerza o intensidad de la relación entre las variables motivación y compromiso laboral es moderadamente alta y significativa al 5%.

Hipótesis Específica 5

H5: La relación entre la motivación intrínseca de la motivación se relaciona significativamente con el compromiso laboral en los alumnos oficiales de la Escuela de Infantería del Ejército del Perú en el año, 2021.

Ho: La relación entre la motivación intrínseca de la motivación no se relaciona significativamente con el compromiso laboral en los alumnos oficiales de la Escuela de Infantería del Ejército del Perú en el año, 2021.

Nivel de significancia: $\alpha = 0.05$

Prueba estadística: Chi Cuadrado

Tabla 63

*Tabla cruzada Motivación*Compromiso Laboral*

		Compromiso Laboral			Total
		BAJO	MEDIO	ALTO	
Motivación	BAJO	28	9	3	40
	MEDIO	4	17	5	26
	ALTO	5	3	20	28
Total		37	29	28	94

Tabla 64*Prueba de chi-cuadrado*

	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	55.204 ^a	4	<.001
Razón de verosimilitud	52.665	4	<.001
Asociación lineal por lineal	33.871	1	<.001
N de casos válidos	94		

a. 0 casillas (0.0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es 7.74.

El valor del estadístico de prueba es 55.204 con 4 grados de libertad y una significación asintótica < 0.001 , que a su vez es menor que el nivel de significación de la prueba ($\alpha = 0.05$), lo que nos permite rechazar la hipótesis nula y concluir afirmando al 5% de significación que las variables motivación y compromiso laboral están relacionadas.

Tabla 65*Medidas simétricas*

	Valor	Significación aproximada
Nominal por Nominal Coeficiente de contingencia	.608	<.001
N de casos válidos	94	

El valor del coeficiente de contingencia es 0.608, lo que significa que la fuerza o intensidad de la relación entre las variables motivación y compromiso laboral es moderadamente alta y significativa al 5%.

3. Discusión del resultado

La presente tesis tuvo como objetivo relacionar la motivación y el compromiso laboral en los alumnos oficiales de la Escuela de Infantería del Ejército del Perú en el año 2021, en una muestra de 94 alumnos oficiales que pertenecen a una población de 123 alumnos oficiales de la Escuela de Infantería del Ejército del Perú.

Los resultados de la hipótesis general sustentan que las variables motivación y compromiso laboral están relacionadas, demostrado en los valores del coeficiente de contingencia, en la presente tesis se han obtenido rangos mayores a 0.5 lo cual significa que existe fuerza o intensidad de la relación entre las variables motivación y compromiso laboral.

Estos resultados de los alumnos oficiales de la Escuela de Infantería del Ejército del Perú enfatizan que la motivación y el compromiso laboral son útiles para un mejor desarrollo profesional del alumno oficial y de tan prestigiosa institución, coincidiendo con Rodríguez (2017), que existen correlaciones significativas entre los tipos de motivación y los tipos de compromiso organizacional, cuyo valor indica que este porcentaje es significativo por lo que se afirma que ambas variables si se afectan mutuamente, considerando que el compromiso organizacional afectivo basado en recompensas extrínsecas con un deseo de afiliación, reconocimiento y satisfacción de grupo con las metas y valores de la organización, ya que en su investigación un oficial del grado de mayor con estrategias motivacionales de afiliación con prácticas eficientes lograra mejoras en el desarrollo profesional del oficial.

De igual manera con relación al primer objetivo específico de esta tesis, que se enfoca en establecer la relación entre la disminución de la motivación y el compromiso laboral en los alumnos oficiales de la Escuela de Infantería del Ejército del Perú en el año 2021, los resultados revelaron una significancia de 0.001, con un valor de alfa igual a 0.05. Estos hallazgos indican de manera concluyente que existe una relación significativa entre la disminución de la motivación y el compromiso laboral en los alumnos oficiales de la mencionada institución durante el año 2021. Este resultado concuerda con investigaciones previas, como la de Arquisola y Uqda (2020), quienes llevaron a cabo un estudio correlacional para determinar la relación entre la motivación de los empleados y los programas de aprendizaje y desarrollo en una empresa, donde los resultados de su investigación también respaldaron la existencia de una fuerte relación entre la motivación de los empleados y su compromiso laboral, lo que refuerza aún más la validez y relevancia de nuestros hallazgos en el contexto de la Escuela de Infantería del Ejército del Perú.

En cuanto al segundo objetivo específico de esta tesis, que se enfoca en establecer la relación entre motivación extrínseca y el compromiso laboral en los alumnos oficiales de la Escuela de Infantería del Ejército del Perú durante el año 2021. Con valor de sigma menor a 0.05, lo que indica una moderadamente alta correlación entre la regulación externa de la motivación y el compromiso laboral en los alumnos oficiales de la institución. Estos hallazgos respaldan de manera concluyente la existencia de una relación significativa y positiva entre la regulación externa de la motivación y el compromiso laboral en este contexto específico.

Es interesante destacar que estos resultados están respaldados por investigaciones previas, como la realizada por Romero (2021), quien investigó la relación entre la motivación laboral y el compromiso organizacional en colaboradores de la Red de Salud Lambayeque, Perú. Su estudio, al igual que el nuestro, fue de tipo correlacional y encontró

relaciones significativas entre la motivación y el compromiso organizacional. Estos hallazgos, en conjunto con los nuestros, subrayan la importancia de comprender y fomentar la regulación externa de la motivación como un factor clave para promover el compromiso laboral en diversos contextos organizacionales y proporcionan una base sólida para la toma de decisiones y estrategias de gestión de recursos humanos en la Escuela de Infantería del Ejército del Perú.

En relación al tercer objetivo específico, enfocado en la relación entre la regulación introyectada de la motivación y el compromiso laboral en los alumnos oficiales de la Escuela de Infantería del Ejército del Perú en 2021. Con un valor de sigma menor a 0.05, lo que confirma una sólida relación positiva entre la regulación introyectada de la motivación y el compromiso laboral en este contexto. Estos resultados están respaldados por investigaciones anteriores, como la de Luna y Lara (2020), que analizaron la relación entre el compromiso organizacional y el desempeño laboral en empresas del sector público y privado. Su estudio, basado en un enfoque correlacional y una muestra significativa de empleados, también reveló una correlación significativa entre el compromiso organizacional y el desempeño laboral, lo que respalda la relevancia de nuestros hallazgos en el contexto de la Escuela de Infantería del Ejército del Perú durante 2021. Estos resultados resaltan la importancia de la regulación introyectada de la motivación como un factor clave para fomentar el compromiso laboral en diversos entornos organizacionales, indicando que estrategias orientadas a cultivar esta motivación interna pueden tener un impacto positivo en el compromiso de los alumnos oficiales en la institución estudiada.

En cuanto al cuarto objetivo específico, centrado en la relación entre la regulación identificada de la motivación y el compromiso laboral en los alumnos oficiales de la Escuela de Infantería del Ejército del Perú en 2021. Con un valor de sigma menor a 0.05, confirma una sólida relación positiva entre la regulación identificada de la motivación y el

compromiso laboral en este contexto. Estos hallazgos están respaldados por investigaciones anteriores, como la de Dávila y Jiménez (2014), que analizaron la relación entre el sentido de pertenencia y el compromiso organizacional en empleados. Su estudio, basado en un enfoque correlacional y una muestra significativa, también mostró una relación significativa entre ambos aspectos. Estos resultados subrayan la importancia de la regulación identificada de la motivación como un factor clave para promover el compromiso laboral en diversas organizaciones, sugiriendo que estrategias enfocadas en fomentar esta motivación identificada pueden tener un impacto positivo en el compromiso de los alumnos oficiales en la institución estudiada.

Por último, en relación al quinto objetivo específico de esta investigación, que se centra en establecer la relación entre la motivación intrínseca y el compromiso laboral en los alumnos oficiales de la Escuela de Infantería del Ejército del Perú en 2021. Con un valor de sigma menor a 0.05, lo que confirma una fuerte relación positiva entre la motivación intrínseca y el compromiso laboral en este contexto. Estos resultados están respaldados por investigaciones anteriores, como la de Puma y Estrada (2020), que encontraron una correlación positiva significativa entre motivación laboral y compromiso organizacional en trabajadores de la Corte Superior de Justicia de Madre de Dios. Estos hallazgos resaltan la importancia de la motivación intrínseca como un factor clave para promover el compromiso laboral y sugieren que fortalecer esta motivación interna puede tener un impacto positivo en el compromiso de los alumnos oficiales en la institución estudiada.

Esta tesis ha demostrado la fuerte relación entre la motivación y el compromiso laboral en los alumnos oficiales de la Escuela de Infantería del Ejército del Perú en 2021. Los hallazgos son respaldados por investigaciones previas, lo que destaca la importancia universal de estos vínculos. La comprensión y promoción de la motivación en el entorno laboral emerge como una estrategia esencial para mejorar la eficiencia y la satisfacción en

el trabajo. Esta tesis contribuye significativamente al conocimiento en esta área y ofrece valiosas perspectivas para la gestión de recursos humanos en la institución y más allá.

CAPÍTULO VI

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

1. Conclusiones

Los resultados del estudio realizado a los alumnos oficiales de la Escuela de Infantería del Ejército del Perú han demostrado una significativa capacidad para abordar las causas del problema.

Primera conclusión

La motivación se relaciona significativamente con el compromiso laboral en los alumnos oficiales de la Escuela de Infantería del Ejército del Perú en el año 2021. Este hallazgo encuentra respaldo en la investigación de Aghalari et al. (2021), quienes evaluaron los compromisos organizacionales y sociales en trabajadores de la salud durante la pandemia de coronavirus. En su estudio, utilizando el Cuestionario de Compromiso Organizacional de Porter (OCQ), encontraron que ningún colaborador pertenecía a la categoría de bajo compromiso organizacional, con el 27,7% de los trabajadores mostrando compromisos organizativos moderados y el 72,3% evidenciando compromisos organizativos elevados. Estos resultados respaldan la sólida conexión entre la motivación y el compromiso laboral, resaltando su importancia en diferentes contextos y sectores laborales. Además, la correlación obtenida en la tesis refuerza la relación entre estos dos factores en el contexto específico de los alumnos oficiales de la Escuela de Infantería del Ejército del Perú.

Segunda conclusión

Se concluye de manera contundente que la disminución de la motivación se relaciona significativamente con el compromiso laboral en los alumnos oficiales de la Escuela de Infantería del Ejército del Perú en el año 2021. Este hallazgo se cohesiona con la

investigación de Nitafan y Camay (2020), que destacó una relación significativa entre la satisfacción y los valores laborales en empleados gubernamentales, evidenciando que el aumento en la satisfacción laboral se traduce en un fortalecimiento de los valores laborales, y viceversa. Estos resultados subrayan la importancia crucial de la motivación en el trabajo en la formación de un compromiso laboral sólido, resaltando su papel fundamental en la consecución de la visión y misión organizacional, especialmente en contextos de unidades gubernamentales locales.

Tercera conclusión

Puede afirmarse que la motivación extrínseca guarda una relación significativa con el compromiso laboral en los alumnos oficiales de la Escuela de Infantería del Ejército del Perú en 2021. Este hallazgo se complementa con la investigación de Arquisola y Uqda (2020), quienes se enfocaron en la motivación de los empleados y los programas de aprendizaje y desarrollo en una empresa de Indonesia. En su estudio, encontraron que los empleados están motivados para adquirir conocimientos y crecer profesionalmente, impulsados por el deseo de satisfacer dos necesidades motivacionales fundamentales: la necesidad de poder y la necesidad de logro, siendo la primera la más influyente en este proceso. Estos resultados respaldan la idea de que la motivación externa puede ser un factor determinante en el compromiso laboral, alentando a los empleados a buscar oportunidades de desarrollo y superación en sus roles laborales.

Cuarta conclusión

Se puede concluir de manera sólida que la regularización introyectada de la motivación está altamente relacionada con el compromiso laboral en los alumnos oficiales de la Escuela de Infantería del Ejército del Perú en el año 2021. Este hallazgo encuentra afinidad con la investigación llevada a cabo por Luna y Lara (2020), quienes se propusieron analizar la relación entre el compromiso organizacional y el desempeño laboral en empresas del sector público y privado. Su estudio, basado en una muestra de 104 empleados de ambos sexos, utilizando muestreo aleatorio y un cuestionario validado, reveló un nivel moderado de compromiso en general y en dimensiones específicas de compromiso entre el personal académico, lo que indica una correlación significativa entre ambas variables. Estos resultados aportan evidencia adicional que respalda la importancia del compromiso laboral en contextos diversos, reforzando la relación entre la motivación introyectada y el compromiso laboral en los alumnos oficiales de la Escuela de Infantería del Ejército del Perú.

Quinta conclusión

Es evidente que la regulación identificada de la motivación mantiene una relación altamente significativa con el compromiso laboral en los alumnos oficiales de la Escuela de Infantería del Ejército del Perú en el año 2021. Este hallazgo coincide con la investigación llevada a cabo por Afshari (2020), cuyo objetivo fue explorar la adaptación de factores contribuyentes al desarrollo del compromiso organizacional, teniendo en cuenta la diversidad cultural entre los empleados y considerando los efectos mediadores de los procesos motivacionales y el liderazgo. En su estudio, con una muestra de 189 empleados de diferentes géneros, utilizando muestreo aleatorio y un cuestionario validado, se encontró que tanto las motivaciones intrínsecas como las identificadas y el liderazgo desempeñan un

papel fundamental en el fomento de un compromiso organizacional deseable. Además, se destacó que la forma introyectada de motivación actúa como un mediador clave en las variaciones del compromiso de los empleados en contextos culturales diversos. Estos resultados respaldan de manera contundente la conexión entre la regulación identificada de la motivación y el compromiso laboral, reforzando su relevancia en el contexto específico de los alumnos oficiales de la Escuela de Infantería del Ejército del Perú.

Sexta conclusión

Por último, se puede concluir que la relación entre la motivación intrínseca y el compromiso laboral en los alumnos oficiales de la Escuela de Infantería del Ejército del Perú en el año 2021 es altamente significativa. Este hallazgo encuentra respaldo en el estudio realizado por Wang, Albert y Sun (2020), quienes exploraron la relación entre el compromiso organizacional de teletrabajadores y el aislamiento psicológico y físico. Su investigación, basada en una muestra de 446 empleados de géneros diversos, utilizando un método de muestreo aleatorio y un cuestionario validado, reveló que el compromiso afectivo se relaciona negativamente con el aislamiento psicológico, mientras que el compromiso de continuidad se correlaciona positivamente tanto con el aislamiento psicológico como físico. Estos resultados fortalecen la idea de que la motivación intrínseca es un factor esencial en la promoción de un compromiso laboral positivo, subrayando su relevancia en el contexto específico de los alumnos oficiales de la Escuela de Infantería del Ejército del Perú y respaldando la importancia de considerar factores como el aislamiento en la gestión del compromiso organizacional.

2. Recomendaciones

Primera recomendación

El Director de la Escuela de Infantería del Ejército del Perú podría implementar un programa integral de desarrollo profesional y personal para los alumnos oficiales. Esto incluiría la selección cuidadosa de instructores altamente motivadores y la creación de un ambiente de compañerismo y colaboración. Además, sería beneficioso establecer un sistema de seguimiento y retroalimentación regular, así como un programa de reconocimiento para premiar el esfuerzo y el mérito de los alumnos oficiales de la Escuela de Infantería del Ejército del Perú, esta recomendación se sustenta en la investigación de Nitafan y Camay (2020), que encontró una relación significativa entre la satisfacción laboral y los valores laborales, respaldando la idea de que la satisfacción y los valores influyen en la motivación y el compromiso.

Segunda recomendación

Se sugiere al Director de la Escuela de Infantería del Ejército del Perú enfocarse en mejorar el entorno de aprendizaje para los alumnos oficiales, así como proporcionando reconocimiento y apoyo a los logros individuales de los estudiantes. Un ambiente estimulante y motivador contribuirá a fortalecer la dedicación y el compromiso laboral de los alumnos. Así como tener en consideración la reasignación del servicio cuartel a otra unidad dentro de la institución. Esta recomendación se basa en la investigación de Arquisola y Uqda (2020), que encontró que los empleados están motivados para aprender y desarrollarse para satisfacer la necesidad de poder y logro, respaldando la importancia de un entorno de aprendizaje estimulante.

Tercera recomendación

Para mejorar la motivación y el compromiso laboral de los alumnos oficiales, el Director de la Escuela de Infantería del Ejército del Perú podría considerar la posibilidad de buscar medidas externas. Esto podría implicar colaboraciones con otras instituciones educativas o expertos en pedagogía militar para obtener nuevas perspectivas y prácticas innovadoras que impulsen la dedicación y el entusiasmo de los estudiantes. Este enfoque se basa en la investigación de Afshari (2020), que encontró que las motivaciones intrínsecas y el liderazgo son fundamentales para el compromiso organizacional, respaldando la necesidad de explorar perspectivas externas.

Cuarta recomendación

En lugar de centrarse únicamente en medidas externas, el Director de la Escuela de Infantería del Ejército del Perú podría explorar la implementación de prácticas de autorregulación internas. Esto implica que los alumnos oficiales sean alentados a desarrollar su motivación y compromiso laboral desde dentro, fomentando una mentalidad de autodisciplina y superación personal. Esta sugerencia se alinea con la investigación de Gonzales (2017), que exploró la relación entre la motivación y el compromiso organizacional, destacando la importancia de políticas institucionales en la motivación.

Quinta recomendación

Una estrategia clave para mejorar la motivación y el compromiso laboral entre los alumnos oficiales de la Escuela de Infantería del Ejército del Perú sería establecer políticas y prácticas que apoyen de manera efectiva estos aspectos. Es necesario crear un ambiente que fomente la pasión por el aprendizaje y el servicio militar, asegurando que los estudiantes se sientan motivados y comprometidos con sus responsabilidades académicas y militares. Esta recomendación se basa en la investigación de Romero (2021), que encontró una

relación entre la motivación laboral y el compromiso organizacional, respaldando la importancia de políticas organizacionales en la motivación.

Sexta recomendación

El enfoque principal para el Director de la Escuela de Infantería del Ejército del Perú debería ser cultivar la motivación intrínseca de los alumnos oficiales. Al fomentar un sentido de propósito y pasión por el aprendizaje y el servicio militar, los estudiantes se sentirán más comprometidos con sus estudios y desempeño laboral. Esto se puede lograr mediante estrategias de enseñanza y liderazgo que inspiren a los estudiantes a sobresalir en sus tareas y metas académicas y militares. Esta recomendación está respaldada por la investigación de Wang, Albert y Sun (2020), que investigó la relación entre el compromiso organizacional y el aislamiento psicológico y físico en teletrabajadores.

REFERENCIAS

- Adams, J. (1965). Inequity in social exchange. *Advances in Experimental Social Psychology*, 2, 267–299.
- Adams, J. (1965). Inequity in social exchange. In L. Berkowitz (Ed.), *Advances in experimental social psychology* (Vol. 2, pp. 267–299). Academic Press.
- Afshari, A. (2020). Cultural diversity in organizational commitment: The mediating role of motivational processes and leadership. *International Journal of Management*, 41(1), 25-36. <https://doi.org/10.2478/ijm-2020-0003>
- Afshari, L. (2020). Motivating toward organizational commitment: A cross-comparative perspective. *International Journal of Cross Cultural Management*, 1-17.
- Aghalari, Z., Gholami, M., Alimohammadi, H., Vafaei, A., Ahmadi, M., y Aghalari, N. (2021). Evaluation of organizational and social commitments and related factors during the coronavirus pandemic of healthcare workers in northern Iran. *Globalization and Health*, 17(12), 2-9. 2021) 17:12
- Aghalari, Z., Malekzadeh, J., Khammar, A., Khademloo, M., y Shojaei, S. (2021). Evaluating organizational and social commitments and related factors during the coronavirus pandemic among health workers. *Journal of Education and Health Promotion*, 10, 320. https://doi.org/10.4103/jehp.jehp_951_20
- Aguirre, A. (2020). Motivación laboral y compromiso organizacional en los colaboradores de un Programa Social – Tumbes.
- Aguirre, M. (2020). Relationship between dimensions of work motivation and dimensions of organizational commitment in collaborators of a Social Program - Tumbes - 2019. [Unpublished bachelor's thesis, Universidad Nacional de Tumbes].
- Alderfer, C. (1969). An empirical test of a new theory of human needs. *Organizational Behavior and Human Performance*, 4(2), 142–175.

- Álvarez, K. (2021). Motivación y compromiso laboral del personal en una entidad de salud, Lima, 2021.
- Alvarez, S. (2021). Relationship between motivation and work commitment. [Unpublished bachelor's thesis, Universidad Nacional Federico Villarreal].
- Aronson, E., Wilson, T., Akert, R., y Sommers, S. (2016). Psicología Social. Pearson Educación.
- Arquisola, M. y Uqda, S. (2020). Do Learning and Development Interventions Motivate Employees at PT Danone Indonesia? Applying McClelland's Theory of Motivation to FMCG Industries., 4 (2), Firm Journal of Management Studies, 160,176.
- Arquisola, N., y Uqda, R. (2020). The relationship between employee motivation and learning and development programs in a company in Indonesia. Journal of Educational Research in Developing Areas, 8(11), 261-273.
<https://doi.org/10.1057/s41285-019-00127-3>
- Arrimada. M. (2021). Introyección: Qué es, características y ejemplos.
<https://psicologiaymente.com/psicologia/introyeccion-que-es-ejemplos>
- Arrimada. M. (2021). Proceso motivacional: Qué es, etapas, y teorías que lo explican.
<https://psicologiaymente.com/psicologia/proceso-motivacional>
- Cochran, W. (1963). Sampling techniques (3rd ed.). Wiley.
- Cornejo, R. (2020). Que es la regulación externa? – Respuesta Corta.
<https://respuestacorta.com.mx/que-es-la-regulacion-externa/>
- Cronbach, L. (1951). Coefficient alpha and the internal structure of tests. Journal of Educational Psychology, 16(3), 297–334.
- Dávila, C y Jiménez, G (2014). Sentido de pertenencia y compromiso organizacional: predicción del bienestar. Revista de Psicología (PUCP), 32(2),271-302.

- Deci, E., & Ryan, R. (1985). Motivación intrínseca y autodeterminación en el comportamiento humano. Nueva York: Plenum.
- Deci, E., y Ryan, R. (1985). Intrinsic Motivation and Self-Determination in Human Behavior. Springer.
- Deci, E., y Ryan, R. (2000). The "what" and "why" of goal pursuits: Human needs and the self-determination of behavior. *Psychological Inquiry*, 11(4), 227-268.
- Fraenkel, J., Wallen, N., y Hyun, H. (2012). How to design and evaluate research in education. McGraw-Hill Education.
- Gómez, J. (2022). Concepto de Regulación-Diccionario. <https://diccionario.leyderecho.org/regulacion/>
- Gonzales, J. (2017). Relationship between motivation according to McClelland and organizational commitment according to Meyer and Allen's theory in a sample of 490 officers of the armed forces with the rank of Major in a military organization in Lima. [Unpublished doctoral dissertation, Universidad Nacional Mayor de San Marcos].
- Grandez, S. (2020). Falta de Motivación Laboral y Compromiso De Los Colaboradores en las organizaciones de la región san Martín. <https://es.linkedin.com/pulse/falta-de-motivaci%C3%B3n-laboral-y-compromiso-los-en-las-grandez-putpa%C3%B1a>
- Grant, A. (2013). Dar y recibir: Por qué ayudar a los demás conduce a nuestro éxito. Conecta.
- Guillen, O. , Ventura, B., Minami, R., Reyes, F., y López, E. (2019). ¿Cómo se aplica a las pruebas estadísticas de una tesis cuantitativa, cualitativa y mixtas? – Usando SPSS. 574.
- Hernandez, R., (2018). Metodología de la investigacion: Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta.

- Hernández, R., Fernández, C., y Baptista, P. (2014). Metodología de la investigación. McGraw-Hill Education.
- Herzberg, F. (1959). The motivation to work. Wiley.
- Herzberg, F. (1968). Una vez más: ¿Cómo motivar a los empleados? Harvard Deusto Business Review, 46(1), 53–62.
- Herzberg, F. (2003). One more time: How do you motivate employees? Harvard Business Review, 81(1), 87-96.
- Herzberg, F., Mausner, B., y Snyderman, B. (1959). The Motivation to Work. John Wiley & Sons.
- Jimenez, G. (2021, marzo 2). Falta de compromiso laboral por parte de los empleados. WTW Update. <https://willistowerswatsonupdate.es/beneficios-sociales-y-bienestar/falta-compromiso-empleados-causas/>
- Kahn, W. (1990). Condiciones psicológicas de compromiso y desvinculación personal en el trabajo. Revista de Administración de Empresas, 33(4), 692-724.
- Kanungo, R., y Conger, J. (2018). Work motivation and leadership. In Handbook of industrial, work & organizational psychology (pp. 71-91). SAGE Publications Ltd.
- Locke, E. (1968). Hacia una teoría de la motivación de la tarea y los incentivos. Desempeño Humano y Comportamiento Organizacional, 3(2), 157–189.
- Locke, E. (1976). La naturaleza y causas de la satisfacción laboral. Manual de psicología industrial y organizacional, 1, 1297-1349.
- Locke, E. (1976). The nature and causes of job satisfaction. En M. D. Dunnette (Ed.), Handbook of industrial and organizational psychology (pp. 1297–1349). Rand McNally.
- Locke, E., y Latham, G. (2019). New directions in goal-setting theory. Current Directions in Psychological Science, 28(4), 291-296.

- Locke, E., y Latham, G. (2020). New directions in goal-setting theory. *Current Directions in Psychological Science*, 29(3), 173-178.
- Lozada, L. (2022). Motivación laboral y el compromiso organizacional en los colaboradores de la Municipalidad de la Victoria, Chiclayo.
- Luna, M., y Lara, S. (2020). Relationship between organizational commitment and job performance in public and private sector companies. *International Journal of Business and Management*, 15(5), 50-62. <https://doi.org/10.5539/ijbm.v15n5p50>
- Luna, R. y Lara, F. (2020). Talent Management, Affective Organizational Commitment and Service Performance in Local Government. *Int. J. Environ. Res. Public Health* 17, 1-15.
- Lupano M., y Waisman, S. (2018b). Work engagement y su relación con la performance y la satisfacción laboral. *Revista psicodebate: psicología, cultura y sociedad.*, 18(2), 77-89.
- Lupano, M., y Waisman, S. (2018). Work engagement y su relación con la performance y la satisfacción laboral. *Revista psicodebate: psicología, cultura y sociedad.*, 18(2), 77-89. http://www.scielo.org.ar/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S2451-66002018000200006&lng=es&nrm=iso&tlng=es
- Luthans, F. (2011). *Organizational behavior: An evidence-based approach* (12th ed.). McGraw-Hill Education.
- Maslach, C., & Leiter, M. (1997). *La verdad sobre el agotamiento: Cómo las organizaciones causan estrés personal y qué hacer al respecto*. San Francisco, CA: Jossey-Bass.
- Maslow, A. (1943). A theory of human motivation. *Psychological Review*, 50(4), 370–396.
- Meyer, J., & Allen, N. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review*, 1(1), 61-89.

- Meyer, J., & Allen, N. (1991). Una conceptualización de tres componentes del compromiso organizacional. *Revisión de Administración de Recursos Humanos*, 1(1), 61-89.
- Meyer, J., Becker, T., & Vandenberghe, C. (2004). Employee commitment and motivation: A conceptual analysis and integrative model. *Journal of Applied Psychology*, 89(6), 991-1007.
- Nitafan, A., y Camay, N. (2020). Relationship between job motivation and work values of government employees in selected municipalities in Cavite Province, Philippines. *International Journal of Social Sciences and Humanities Research*, 8(2), 2675-2686. <https://doi.org/10.23958/ijsshr/vol08-i02/451>
- Nitafan, R. y Camay, J. (2020). Work Motivation and Job Satisfaction of Local Government Employees in Matalam, Cotabato Philippines: A Basis for Intervention Program. *Journal of Humanities and Education Development (JHED)*, 2(6), 534-542. <https://doi.org/10.22161/jhed.2.6.18>
- Pink, D. (2009). *Impulsado: La sorprendente verdad sobre lo que nos motiva*. Gestión 2000.
- Porter, L., y Lawler, E. (1968). *Managerial attitudes and performance*. Irwin.
- Prieto-Díez, F., Postigo, Á., Cuesta, M., Muñiz, J., Prieto-Díez, F., Postigo, Á., Cuesta, M., y Muñiz, J. (2021). Compromiso laboral: Nueva escala para su medición. *Revista Latinoamericana de Psicología*, 53, 133-142. <https://doi.org/10.14349/rlp.2021.v53.15>
- Puentes T. (2020). ¿Qué es el compromiso laboral? Definición, alcance y consejos. <https://www.crehana.com/blog/reclutamiento-contratacion/compromiso-laboral/>
- Puma, L., y Estrada, R. (2020). Relationship between work motivation and organizational commitment of workers at the Superior Court of Justice of Madre de Dios. [Unpublished bachelor's thesis, Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios].

- Puma, M. (2020). La motivación laboral y el compromiso organizacional.
- Robbins, S., & Judge, T. (2019). *Organizational behavior* (18th ed.). Pearson.
- Rodriguez Santa Cruz, J. (2021). Motivación intrínseca y compromiso organizacional en los trabajadores de la empresa de servicios industriales Multiservis FVR EIRL, Los Olivos, 2020.
- Rodriguez, L. (2017). Motivación y compromiso organizacional en los oficiales del grado de mayor de una organización militar en Lima, 2015.
- Romero, A. (2021). Relationship between work motivation and organizational commitment of employees in the Lambayeque Health Network, Peru. [Unpublished master's thesis, Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo].
- Romero, D. (2021). Motivación laboral y compromiso organizacional de los colaboradores en la red de salud Lambayeque.
- Ruiz, M. (2015). evaluar la redacción: Regulación externa. <https://evaluarlareddaccion.blogspot.com/2010/04/regulacion-externa.html>
- Ryan, R., y Deci, E. (2018). *Self-determination theory: Basic psychological needs in motivation, development, and wellness*. Guilford Press.
- Santiago, C., Rojas, S., Santiago, C., y Rojas, S. (2021). Pandemia COVID-19 y compromiso laboral: Relación dentro de una organización del sector eléctrico colombiano. *Revista de Investigación, Desarrollo e Innovación*, 11(3), 437-450. <https://doi.org/10.19053/20278306.v11.n3.2021.13342>
- Skinner, B. (1938). *The Behavior of Organisms: An Experimental Analysis*. Appleton-Century.
- Team, C. (2022). Compromiso laboral: Por qué es importante y cómo fortalecerlo. Cobee. <https://cobee.io/blog/compromiso-laboral/>

- Torres, A. (2020). Desmotivación: ¿qué es y cuáles son sus tipos? <https://psicologiaymente.com/psicologia/desmotivacion>
- Treviño, R. y López, J. (2022). Factores críticos en la satisfacción laboral, el compromiso organizacional y el agotamiento laboral (burnout) en docentes de México. *Información tecnológica*, 33(2), 259-268. <https://doi.org/10.4067/S0718-07642022000200259>
- Triola, M. (2008). *Elementary statistics* (11th ed.). Pearson Education.
- Tsareva, N. y Boldyhanova, V. (2020). Educar los conceptos del factor de retención de una empresa con el caso del aumento del nivel de compromiso de los empleados. *Propósitos y Representaciones*, 8(3). <https://doi.org/10.20511/pyr2020.v8n3.515>
- Vallerand, R. (2016). *The psychology of passion: A dualistic model*. Oxford University Press.
- Vroom, V. (1964). *Trabajo y motivación*. Díaz de Santos.
- Vroom, V. (1964). *Work and Motivation*. John Wiley & Sons.
- Vroom, V. (1964). *Work and motivation*. Wiley. Deci, E. L., y Ryan, R. M. (2017). *Self-determination theory: Basic psychological needs in motivation, development, and wellness*. Guilford Press.
- Wang, Q., y Sun, H. (2020). The relationship between teleworkers' organizational commitment and psychological and physical isolation. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(24), 9423. <https://doi.org/10.3390/ijerph17249423>
- Wang, W., Albert, L. y Sun, Q. (2020), "Employee isolation and telecommuter organizational commitment", *Employee Relations*, 42 (3), 609-625.

APÉNDICE

Apéndice A: Instrumentos

Escala de Motivación Laboral R-MAWS

Instrucciones:

Indique en qué medida el enunciado corresponde actualmente a una de las razones por las que usted está haciendo su trabajo. Coloque una ASPA (x) sobre la letra de su elección, y trate de contestar sin consultar a otra persona y de acuerdo con el enunciado que mejor lo describa. No existen respuestas correctas o incorrectas.

- 1) Totalmente en Desacuerdo
- 2) En Desacuerdo
- 3) Ni de Acuerdo / Ni en Desacuerdo
- 4) De Acuerdo
- 5) Totalmente de Acuerdo

¿Por qué pones o pondrías mucho esfuerzo en tu trabajo en general?		TED	ED	IND	DA	TDA
		1	2	3	4	5
1	Porqué tengo que probarme a mí mismo que yo puedo hacerlo.					
2	Me esfuerzo poco, porque no creo que valga la pena esforzarse en este trabajo.					
3	Para obtener la aprobación de otras personas (por ejemplo, mis superiores, los compañeros del trabajo, la familia, los clientes, etc.)					
4	Porque el poner esfuerzo en este trabajo va con mis valores personales.					
5	Porque me hace sentir orgulloso de mí mismo.					

6	Porque me divierto haciendo mi trabajo.					
7	Porque si no me sentiría mal respecto a mí mismo.					
8	Porque otras personas me van a ofrecer más seguridad en el trabajo, sólo si pongo el suficiente esfuerzo en mi trabajo.					
9	Para evitar que otras personas me critiquen (por ejemplo, mis superiores, los compañeros del trabajo, la familia, los clientes, etc.)					
10	Porque otras personas me van a respetar más (por ejemplo, mis superiores, los compañeros del trabajo, la familia, los clientes, etc.)					
11	Porque yo personalmente considero que es importante poner esfuerzo en este trabajo.					
12	Porque el trabajo que llevo a cabo es interesante.					
13	Porque lo que hago en mi trabajo es emocionante.					
14	Porque me arriesgo a perder mi trabajo si no pongo el suficiente esfuerzo.					
15	No me esfuerzo, porque siento que estoy malgastando mi tiempo en el trabajo.					
16	No sé, por qué hago este trabajo, puesto que no le encuentro sentido.					
17	Porque otras personas me van a compensar financieramente, sólo si pongo el suficiente esfuerzo en mi trabajo.					
18	Porque el poner esfuerzo en este trabajo tiene un significado personal para mí.					

19	Porque si no sentiría vergüenza de mí mismo.					
MUCHAS GRACIAS POR SU PARTICIPACIÓN						

Escala de medición del Compromiso Laboral

(Basado en el Modelo de Compromiso de AON Hewitt (Mehech, Cordero y Gómez, 2016) empleado en la medición del compromiso laboral y su impacto en los resultados de empresas).

Instrucciones:

De acuerdo al enunciado que mejor lo describa, coloque una ASPA (x) sobre la letra de su elección, y trate de contestar sin consultar a otra persona. No existen respuestas correctas o incorrectas.

- 1) Totalmente en Desacuerdo
- 2) En Desacuerdo
- 3) Ni de Acuerdo / Ni en Desacuerdo
- 4) De Acuerdo
- 5) Totalmente de Acuerdo

		TED	ED	IND	DA	TDA
20	Siento orgullo de trabajar en una institución de alta reputación.					
21	Estoy contento por como la institución en la que trabajo me valora.					
22	Estoy orgulloso de la conciencia social y ecológica que tiene la institución en la que trabajo.					
23	Me siento a gusto con la alta dirección y su manejo de la institución.					
24	Estoy satisfecho de cómo mis jefes directos me involucran en el trabajo.					
25	Me motiva saber que puedo crecer profesionalmente dentro de la institución.					

26	En mi trabajo aprendo y desarrollo nuevas capacidades.					
27	Estoy de acuerdo de cómo se valora mi desempeño dentro de la institución.					
28	Siento que en mi institución hay un buen manejo de las personas.					
29	Siento que mi trabajo es reconocido por mis compañeros y jefes.					
30	Me siento conforme con que la recompensa de mi trabajo es acorde a lo que hago.					
31	Me gusta la capacidad que tiene la institución para comunicarse con entidades externas.					
32	Cuando es necesario cumplir con mis labores me quedo trabajando fuera del horario establecido.					
33	Mi jefe es justo y equitativo en su trato.					
34	Puedo realizar mi trabajo de manera cómoda, gracias a las instalaciones existentes.					
35	Me siento feliz de la relación que existe con mis compañeros y el apoyo que me brindan.					
36	Estoy satisfecho con las capacitaciones que entrega la institución.					
37	Puedo realizar mi trabajo de manera autónoma.					
38	Siento que las tareas que me entregan están alineadas con los objetivos de la institución.					
39	Siento que la compañía maneja muy bien la comunicación entre sus áreas, entre supervisor y supervisado, y entre pares.					
40	Me siento satisfecho con los beneficios que obtengo, tanto monetarios como no monetarios.					

41	Me siento seguro en mi trabajo ya que me parece un trabajo estable.					
42	Estoy tranquilo por trabajar en un ambiente seguro.					
MUCHAS GRACIAS POR SU PARTICIPACIÓN						

Apéndice B: Juicio de Expertos

ESCALA DE MOTIVACIÓN LABORAL R-MAWS

Instrucciones:

Indique en qué medida el enunciado corresponde actualmente a una de las razones por las que usted está haciendo su trabajo. Coloque una ASPA (x) sobre la letra de su elección, y trate de contestar sin consultar a otra persona y de acuerdo con el enunciado que mejor lo describa. No existen respuestas correctas o incorrectas.

- 1) Totalmente en Desacuerdo
- 2) En Desacuerdo
- 3) Ni de Acuerdo / Ni en Desacuerdo
- 4) De Acuerdo
- 5) Totalmente de Acuerdo

¿Por qué pones o pondrías mucho esfuerzo en tu trabajo en general?		TED	ED	IND	DA	TDA
		1	2	3	4	5
1	Porqué tengo que probarme a mí mismo que yo puedo hacerlo.					
2	Me esfuerzo poco, porque no creo que valga la pena esforzarse en este trabajo.					
3	Para obtener la aprobación de otras personas (por ejemplo, mis superiores, los compañeros del trabajo, la familia, los clientes, etc.)					
4	Porque el poner esfuerzo en este trabajo va con mis valores personales.					
5	Porque me hace sentir orgulloso de mí mismo.					
6	Porque me divierto haciendo mi trabajo.					
7	Porque si no me sentiría mal respecto a mí mismo.					

8	Porque otras personas me van a ofrecer más seguridad en el trabajo, sólo si pongo el suficiente esfuerzo en mi trabajo.					
9	Para evitar que otras personas me critiquen (por ejemplo, mis superiores, los compañeros del trabajo, la familia, los clientes, etc.)					
10	Porque otras personas me van a respetar más (por ejemplo, mis superiores, los compañeros del trabajo, la familia, los clientes, etc.)					
11	Porque yo personalmente considero que es importante poner esfuerzo en este trabajo.					
12	Porque el trabajo que llevo a cabo es interesante.					
13	Porque lo que hago en mi trabajo es emocionante.					
14	Porque me arriesgo a perder mi trabajo si no pongo el suficiente esfuerzo.					
15	No me esfuerzo, porque siento que estoy malgastando mi tiempo en el trabajo.					
16	No sé, por qué hago este trabajo, puesto que no le encuentro sentido.					
17	Porque otras personas me van a compensar financieramente, sólo si pongo el suficiente esfuerzo en mi trabajo.					
18	Porque el poner esfuerzo en este trabajo tiene un significado personal para mí.					
19	Porque si no sentiría vergüenza de mí mismo.					
MUCHAS GRACIAS POR SU PARTICIPACIÓN						

NAC: VILLA ESTEVES, JOSÉ ANTONIO
 LIC: ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA
 CONTADOR PÚBLICO
 FIRMA: *Jose J*
 OUI: 07778554
 OPINIÓN: SUFICIENTE Y APLICABLE
 FECHA: 14/12/2023

ESCALA DE MEDICIÓN DEL COMPROMISO LABORAL

(Basado en el Modelo de Compromiso de AON Hewitt (Mehech, Cordero y Gómez, 2016) empleado en la medición del compromiso laboral y su impacto en los resultados de empresas).

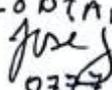
Instrucciones:

De acuerdo al enunciado que mejor lo describa, coloque una ASPA (x) sobre la letra de su elección, y trate de contestar sin consultar a otra persona. No existen respuestas correctas o incorrectas.

- 1) Totalmente en Desacuerdo
- 2) En Desacuerdo
- 3) Ni de Acuerdo / Ni en Desacuerdo
- 4) De Acuerdo
- 5) Totalmente de Acuerdo

		TED	ED	IND	DA	TDA
20	Siento orgullo de trabajar en una institución de alta reputación.					
21	Estoy contento por como la institución en la que trabajo me valora.					
22	Estoy orgulloso de la conciencia social y ecológica que tiene la institución en la que trabajo.					
23	Me siento a gusto con la alta dirección y su manejo de la institución.					
24	Estoy satisfecho de cómo mis jefes directos me involucran en el trabajo.					
25	Me motiva saber que puedo crecer profesionalmente dentro de la institución.					
26	En mi trabajo aprendo y desarrollo nuevas capacidades.					
27	Estoy de acuerdo de cómo se valora mi desempeño dentro de la institución.					
28	Siento que en mi institución hay un buen manejo de las personas.					

29	Siento que mi trabajo es reconocido por mis compañeros y jefes.					
30	Me siento conforme con que la recompensa de mi trabajo es acorde a lo que hago.					
31	Me gusta la capacidad que tiene la institución para comunicarse con entidades externas.					
32	Cuando es necesario cumplir con mis labores me quedo trabajando fuera del horario establecido.					
33	Mi jefe es justo y equitativo en su trato.					
34	Puedo realizar mi trabajo de manera cómoda, gracias a las instalaciones existentes.					
35	Me siento feliz de la relación que existe con mis compañeros y el apoyo que me brindan.					
36	Estoy satisfecho con las capacitaciones que entrega la institución.					
37	Puedo realizar mi trabajo de manera autónoma.					
38	Siento que las tareas que me entregan están alineadas con los objetivos de la institución.					
39	Siento que la compañía maneja muy bien la comunicación entre sus áreas, entre supervisor y supervisado, y entre pares.					
40	Me siento satisfecho con los beneficios que obtengo, tanto monetarios como no monetarios.					
41	Me siento seguro en mi trabajo ya que me parece un trabajo estable.					
42	Estoy tranquilo por trabajar en un ambiente seguro.					

NAC: VILLA ESTEVES, JOSÉ ANTONIO
 LIC: ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS
 ; CONTADOR PÚBLICO
 FIRMA: 
 DNI: 07748554
 OPINION: SUFICIENTE Y APLICABLE
 Fecha: 14/12/2023

ESCALA DE MOTIVACIÓN LABORAL R-MAWS

Instrucciones:

Indique en qué medida el enunciado corresponde actualmente a una de las razones por las que usted está haciendo su trabajo. Coloque una ASPA (x) sobre la letra de su elección, y trate de contestar sin consultar a otra persona y de acuerdo con el enunciado que mejor lo describa. No existen respuestas correctas o incorrectas.

- 1) Totalmente en Desacuerdo
- 2) En Desacuerdo
- 3) Ni de Acuerdo / Ni en Desacuerdo
- 4) De Acuerdo
- 5) Totalmente de Acuerdo

¿Por qué pones o pondrías mucho esfuerzo en tu trabajo en general?		TED	ED	IND	DA	TDA
		1	2	3	4	5
1	Porqué tengo que probarme a mí mismo que yo puedo hacerlo.					
2	Me esfuerzo poco, porque no creo que valga la pena esforzarse en este trabajo.					
3	Para obtener la aprobación de otras personas (por ejemplo, mis superiores, los compañeros del trabajo, la familia, los clientes, etc.)					
4	Porque el poner esfuerzo en este trabajo va con mis valores personales.					
5	Porque me hace sentir orgulloso de mí mismo.					
6	Porque me divierto haciendo mi trabajo.					
7	Porque si no me sentiría mal respecto a mí mismo.					

8	Porque otras personas me van a ofrecer más seguridad en el trabajo, sólo si pongo el suficiente esfuerzo en mi trabajo.					
9	Para evitar que otras personas me critiquen (por ejemplo, mis superiores, los compañeros del trabajo, la familia, los clientes, etc.)					
10	Porque otras personas me van a respetar más (por ejemplo, mis superiores, los compañeros del trabajo, la familia, los clientes, etc.)					
11	Porque yo personalmente considero que es importante poner esfuerzo en este trabajo.					
12	Porque el trabajo que llevo a cabo es interesante.					
13	Porque lo que hago en mi trabajo es emocionante.					
14	Porque me arriesgo a perder mi trabajo si no pongo el suficiente esfuerzo.					
15	No me esfuerzo, porque siento que estoy malgastando mi tiempo en el trabajo.					
16	No sé, por qué hago este trabajo, puesto que no le encuentro sentido.					
17	Porque otras personas me van a compensar financieramente, sólo si pongo el suficiente esfuerzo en mi trabajo.					
18	Porque el poner esfuerzo en este trabajo tiene un significado personal para mí.					
19	Porque si no sentiría vergüenza de mí mismo.					
MUCHAS GRACIAS POR SU PARTICIPACIÓN						

MAG. : LUIS DELGADILLO BERTO CARRERA
 ECON. LIC. EDUC., ECONOMISTA LIC. EN EDUCACIÓN

FIRMA: 

DNI : 06797479
 OPINION : SUFICIENTE Y APLICABLE
 FECHA : 14/12/2023

ESCALA DE MEDICIÓN DEL COMPROMISO LABORAL

(Basado en el Modelo de Compromiso de AON Hewitt (Mehech, Cordero y Gómez, 2016) empleado en la medición del compromiso laboral y su impacto en los resultados de empresas).

Instrucciones:

De acuerdo al enunciado que mejor lo describa, coloque una A3PA (x) sobre la letra de su elección, y trate de contestar sin consultar a otra persona. No existen respuestas correctas o incorrectas.

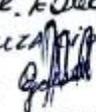
- 1) Totalmente en Desacuerdo
- 2) En Desacuerdo
- 3) Ni de Acuerdo / Ni en Desacuerdo
- 4) De Acuerdo
- 5) Totalmente de Acuerdo

		TED	ED	IND	DA	TDA
20	Siento orgullo de trabajar en una institución de alta reputación.					
21	Estoy contento por como la institución en la que trabajo me valora.					
22	Estoy orgulloso de la conciencia social y ecológica que tiene la institución en la que trabajo.					
23	Me siento a gusto con la alta dirección y su manejo de la institución.					
24	Estoy satisfecho de cómo mis jefes directos me involucran en el trabajo.					
25	Me motiva saber que puedo crecer profesionalmente dentro de la institución.					
26	En mi trabajo aprendo y desarrollo nuevas capacidades.					
27	Estoy de acuerdo de cómo se valora mi desempeño dentro de la institución.					
28	Siento que en mi institución hay un buen manejo de las personas.					

29	Siento que mi trabajo es reconocido por mis compañeros y jefes.					
30	Me siento conforme con que la recompensa de mi trabajo es acorde a lo que hago.					
31	Me gusta la capacidad que tiene la institución para comunicarse con entidades externas.					
32	Cuando es necesario cumplir con mis labores me quedo trabajando fuera del horario establecido.					
33	Mi jefe es justo y equitativo en su trato.					
34	Puedo realizar mi trabajo de manera cómoda, gracias a las instalaciones existentes.					
35	Me siento feliz de la relación que existe con mis compañeros y el apoyo que me brindan.					
36	Estoy satisfecho con las capacitaciones que entrega la institución.					
37	Puedo realizar mi trabajo de manera autónoma.					
38	Siento que las tareas que me entregan están alineadas con los objetivos de la institución.					
39	Siento que la compañía maneja muy bien la comunicación entre sus áreas, entre supervisor y supervisado, y entre pares.					
40	Me siento satisfecho con los beneficios que obtengo, tanto monetarios como no monetarios.					
41	Me siento seguro en mi trabajo ya que me parece un trabajo estable.					
42	Estoy tranquilo por trabajar en un ambiente seguro.					

MAG: LUIS DELGADILLO PORTO CARRETO

ECON. Lic. EDUC.: ECONOMISTA, LICENCIADO
EN EDUCACIÓN,

FIRMA: 

DNI : 06997975

OPINIÓN: SUFICIENTE Y APLICABLE

FECHA: 14/12/2023

ESCALA DE MOTIVACIÓN LABORAL R-MAWS

Instrucciones:

Indique en qué medida el enunciado corresponde actualmente a una de las razones por las que usted está haciendo su trabajo. Coloque una ASPA (x) sobre la letra de su elección, y trate de contestar sin consultar a otra persona y de acuerdo con el enunciado que mejor lo describa. No existen respuestas correctas o incorrectas.

- 1) Totalmente en Desacuerdo
- 2) En Desacuerdo
- 3) Ni de Acuerdo / Ni en Desacuerdo
- 4) De Acuerdo
- 5) Totalmente de Acuerdo

¿Por qué pones o pondrías mucho esfuerzo en tu trabajo en general?		TED	ED	IND	DA	TDA
		1	2	3	4	5
1	Porqué tengo que probarme a mí mismo que yo puedo hacerlo.					
2	Me esfuerzo poco, porque no creo que valga la pena esforzarse en este trabajo.					
3	Para obtener la aprobación de otras personas (por ejemplo, mis superiores, los compañeros del trabajo, la familia, los clientes, etc.)					
4	Porque el poner esfuerzo en este trabajo va con mis valores personales.					
5	Porque me hace sentir orgulloso de mí mismo.					
6	Porque me divierto haciendo mi trabajo.					
7	Porque si no me sentiría mal respecto a mí mismo.					

8	Porque otras personas me van a ofrecer más seguridad en el trabajo, sólo si pongo el suficiente esfuerzo en mi trabajo.					
9	Para evitar que otras personas me critiquen (por ejemplo, mis superiores, los compañeros del trabajo, la familia, los clientes, etc.)					
10	Porque otras personas me van a respetar más (por ejemplo, mis superiores, los compañeros del trabajo, la familia, los clientes, etc.)					
11	Porque yo personalmente considero que es importante poner esfuerzo en este trabajo.					
12	Porque el trabajo que llevo a cabo es interesante.					
13	Porque lo que hago en mi trabajo es emocionante.					
14	Porque me arriesgo a perder mi trabajo si no pongo el suficiente esfuerzo.					
15	No me esfuerzo, porque siento que estoy malgastando mi tiempo en el trabajo.					
16	No sé, por qué hago este trabajo, puesto que no le encuentro sentido.					
17	Porque otras personas me van a compensar financieramente, sólo si pongo el suficiente esfuerzo en mi trabajo.					
18	Porque el poner esfuerzo en este trabajo tiene un significado personal para mí.					
19	Porque si no sentiría vergüenza de mí mismo.					
MUCHAS GRACIAS POR SU PARTICIPACIÓN						

LIC. EN ADMINISTRACIÓN - LORENO JESUS ORMONES FIGUEROA

ONI 31630095

OPINIÓN: SUFICIENTE Y APLICABLE.

FECHA: 14/10/2023



ESCALA DE MEDICIÓN DEL COMPROMISO LABORAL

(Basado en el Modelo de Compromiso de AON Hewitt (Mehech, Cordero y Gómez, 2016) empleado en la medición del compromiso laboral y su impacto en los resultados de empresas).

Instrucciones:

De acuerdo al enunciado que mejor lo describa, coloque una ASFA (x) sobre la letra de su elección, y trate de contestar sin consultar a otra persona. No existen respuestas correctas o incorrectas.

- 1) Totalmente en Desacuerdo
- 2) En Desacuerdo
- 3) Ni de Acuerdo / Ni en Desacuerdo
- 4) De Acuerdo
- 5) Totalmente de Acuerdo

		TED	ED	IND	DA	TDA
20	Siento orgullo de trabajar en una institución de alta reputación.					
21	Estoy contento por como la institución en la que trabajo me valora.					
22	Estoy orgulloso de la conciencia social y ecológica que tiene la institución en la que trabajo.					
23	Me siento a gusto con la alta dirección y su manejo de la institución.					
24	Estoy satisfecho de cómo mis jefes directos me involucran en el trabajo.					
25	Me motiva saber que puedo crecer profesionalmente dentro de la institución.					
26	En mi trabajo aprendo y desarrollo nuevas capacidades.					
27	Estoy de acuerdo de cómo se valora mi desempeño dentro de la institución.					
28	Siento que en mi institución hay un buen manejo de las personas.					

29	Siento que mi trabajo es reconocido por mis compañeros y jefes.					
30	Me siento conforme con que la recompensa de mi trabajo es acorde a lo que hago.					
31	Me gusta la capacidad que tiene la institución para comunicarse con entidades externas.					
32	Cuando es necesario cumplir con mis labores me quedo trabajando fuera del horario establecido.					
33	Mi jefe es justo y equitativo en su trato.					
34	Puedo realizar mi trabajo de manera cómoda, gracias a las instalaciones existentes.					
35	Me siento feliz de la relación que existe con mis compañeros y el apoyo que me brindan.					
36	Estoy satisfecho con las capacitaciones que entrega la institución.					
37	Puedo realizar mi trabajo de manera autónoma.					
38	Siento que las tareas que me entregan están alineadas con los objetivos de la institución.					
39	Siento que la compañía maneja muy bien la comunicación entre sus áreas, entre supervisor y supervisado, y entre pares.					
40	Me siento satisfecho con los beneficios que obtengo, tanto monetarios como no monetarios.					
41	Me siento seguro en mi trabajo ya que me parece un trabajo estable.					
42	Estoy tranquilo por trabajar en un ambiente seguro.					

Lic. EN ADMINISTRACIÓN - LORGINO JESÚS DAMONES FIGUEROA

DNI 31670075

OPINIÓN: SUFICIENTE x APLAUSOS 

FECHA: 14/12/2023



PERU

Ministerio
de DefensaEjército
del PerúComando de Educación
y Doctrina del EjércitoEscuela de
Infantería

"Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho"

Chorrillos, 29 de febrero de 2024

Oficio N° 043/U-12.13.

Señor Director
Jorge Luis CARBAJAL ARROYO
Escuela de Administración y Gerencia
Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales
Universidad Ricardo Palma. - **Surco**

Asunto : Autorización de uso del nombre de la Escuela de Infantería e información No Confidencial para la ejecución de la Tesis a desarrollar.

Ref. : Solicitud del interesado

Tengo el agrado de dirigirme a usted, para saludarlo cordialmente y manifestarle que, en relación al documento de referencia, se autoriza el uso del nombre de la Escuela de Infantería del Ejército del Perú e información NO CONFIDENCIAL con la finalidad que el **Bachiller Jackol Grover ZULUETA PADILLA**, de la Escuela de Administración y Gerencia – FACEE URP, pueda ejecutar su Tesis titulada: "La motivación y el compromiso laboral en los alumnos oficiales de la Escuela de Infantería del Ejército del Perú en el año 2021", con la finalidad de obtener el título profesional de Administración y Gerencia..

Es propicia la oportunidad, para expresarle los sentimientos de mi especial consideración y deferente estima personal.

Dios guarde a Ud.



[Firma]
224594675 - A+
MAO CORDOVA ROMÁN
CRL INF
Director de la Escuela de Infantería

DISTRIBUCIÓN:

- Esc Adm y Gerenc – FACEE URP.....01
- Archivo.....01/02

CRA/gsc

Apéndice C: Base de datos en SPSS 29

Variable Independiente (X) Motivación

Variable Independiente (X) Motivación													V1	V1 Lik	D1V1	Div1 Lik	D2V1	Div2 Lik	D3V1	Div3 Lik	D4V1	Div4 Lik	D5V1	Div5 Lik			
Preg. Nro.2	Preg. Nro.15	Preg. Nro.16	Preg. Nro.3	Preg. Nro.8	Preg. Nro.17	Preg. Nro.9	Preg. Nro.10	Preg. Nro.14	Preg. Nro.1	Preg. Nro.19	Preg. Nro.5	Preg. Nro.7	Preg. Nro.18	Preg. Nro.4	Preg. Nro.11	Preg. Nro.6	Preg. Nro.12	Preg. Nro.13									
3	3	1	1	2	3	1	3	2	1	2	1	2	1	2	1	3	3	1	36	1	7	1	8	4	1	10	1
3	3	1	1	2	3	1	3	2	1	2	1	2	1	2	1	3	3	1	36	1	7	1	8	4	1	10	1
4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	81	5	12	4	16	14	5	21	5
4	4	5	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	80	5	13	5	17	12	5	21	5
4	5	5	4	3	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	80	5	14	5	18	12	5	21	5
3	2	1	2	2	3	1	2	1	1	1	2	2	2	1	1	3	2	2	35	1	6	1	5	6	2	10	1
4	5	3	3	3	4	3	5	4	3	4	4	3	4	3	4	4	3	3	70	4	12	4	16	11	4	18	3
3	2	1	2	2	3	1	2	1	1	1	2	2	2	1	1	3	2	2	35	1	6	1	5	6	2	10	1
3	3	3	2	3	3	3	3	3	4	3	4	5	2	4	3	4	3	2	59	3	9	2	14	11	4	16	3
3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	2	3	2	3	3	52	2	9	2	10	8	3	13	2
3	2	3	2	3	3	3	2	4	3	4	5	4	2	4	3	4	3	2	59	3	8	2	13	11	4	16	3
2	2	3	2	3	2	3	2	4	3	4	5	4	2	4	3	4	2	2	56	3	7	1	13	11	4	15	2
5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	5	4	5	4	84	5	13	5	18	11	4	23	5
5	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	5	4	5	4	85	5	14	5	17	12	5	23	5
3	3	1	1	2	3	1	3	2	1	2	1	2	1	2	1	3	3	1	36	1	7	1	8	4	1	10	1
4	5	4	5	4	4	5	5	5	4	5	4	4	5	5	4	4	5	4	85	5	13	5	18	13	5	22	5
3	2	1	2	2	3	1	2	1	1	2	2	2	2	1	1	3	2	2	35	1	6	1	5	6	2	10	1
4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	5	4	5	4	4	5	84	5	13	5	18	14	5	22	5
4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	5	4	4	5	4	84	5	13	5	17	14	5	22	5
3	3	1	1	2	3	1	3	2	1	2	1	2	1	2	1	3	3	1	36	1	7	1	8	4	1	10	1
3	3	1	1	2	3	1	3	2	1	2	1	2	1	2	1	3	3	1	36	1	7	1	8	4	1	10	1
3	2	1	2	2	3	1	2	1	1	1	2	2	2	1	1	3	2	2	35	1	6	1	5	6	2	10	1
3	2	1	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	49	2	8	2	10	7	2	13	2
3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	43	1	8	2	9	7	2	12	1
3	3	1	1	2	3	1	3	2	1	2	1	2	1	2	1	3	3	1	36	1	7	1	8	4	1	10	1
3	2	3	2	2	3	3	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	2	50	2	8	2	10	7	2	14	2
3	3	1	1	2	3	1	3	2	1	2	1	2	1	2	1	3	3	1	36	1	7	1	8	4	1	10	1
3	3	1	1	2	3	1	3	2	1	2	1	2	1	2	1	3	3	1	36	1	7	1	8	4	1	10	1
4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	81	5	12	4	16	14	5	21	5
4	4	5	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	80	5	13	5	17	14	5	21	5
4	5	5	4	3	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	80	5	14	5	18	12	5	21	5
4	5	3	3	3	4	3	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	70	4	12	4	13	11	4	18	3
3	2	1	2	2	3	1	2	1	1	1	2	2	2	1	1	3	2	2	35	1	6	1	5	6	2	10	1
3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	52	2	9	2	10	8	3	13	2
3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	59	3	8	2	11	11	4	16	3
2	2	3	2	3	2	3	2	4	3	4	5	4	2	4	3	4	2	2	56	3	7	1	10	11	4	15	2
5	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	5	4	5	4	84	5	13	5	18	11	4	23	5
3	3	1	1	2	3	1	3	2	1	2	1	2	1	2	1	3	3	1	36	1	7	1	8	4	1	10	1
4	5	4	5	4	4	5	5	5	4	5	4	4	5	5	4	4	5	4	85	5	13	5	18	13	5	22	5
3	2	1	2	2	3	1	2	1	1	2	2	2	2	1	1	3	2	2	35	1	6	1	5	6	2	10	1
4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	84	5	13	5	18	14	5	22	5
3	3	1	1	2	3	1	3	2	1	2	1	2	1	2	1	3	3	1	36	1	7	1	8	4	1	10	1
4	5	4	4	5	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	85	5	14	5	17	12	5	23	5
3	3	1	1	2	3	1	3	2	1	2	1	2	1	2	1	3	3	1	36	1	7	1	8	4	1	10	1
4	5	4	4	5	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	84	5	13	5	18	13	5	23	5
3	2	1	2	2	3	1	2	1	1	1	2	2	2	1	1	3	2	2	35	1	6	1	5	6	2	10	1
3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	52	2	9	2	10	8	3	13	2
3	2	3	2	3	3	3	2	4	3	4	5	4	2	4	3	4	2	2	56	3	7	1	10	11	4	15	2
5	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	5	4	5	4	84	5	13	5	18	11	4	23	5
5	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	5	4	5	4	85	5	14	5	17	12	5	23	5
3	3	1	1	2	3	1	3	2	1	2	1	2	1	2	1	3	3	1	36	1	7	1	8	4	1	10	1
4	5	4	4	5	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	85	5	13	5	18	13	5	22	5
3	2	1	2	2	3	1	2	1	1	1	2	2	2	1	1	3	2	2	35	1	6	1	5	6	2	10	1
4	4	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	84	5	13	5	18	14	5	22	5
3	3	1	1	2	3	1	3	2	1	2	1	2	1	2	1	3	3	1	36	1	7	1	8	4	1	10	1
4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	84	5	13	5	18	13	5	22	5
3	3	1	1	2	3	1	3	2	1	2	1	2	1	2	1	3	3	1	36	1	7	1	8	4	1	10	1
4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	84	5	13	5	18	14	5	22	5
3	3	1	1	2	3	1	3	2	1	2	1	2	1	2	1	3	3	1	36	1	7	1	8	4	1	10	1
4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	84	5	13	5	18	13	5	22	5
3	3	1	1	2	3	1	3	2	1	2	1	2	1	2	1	3	3	1	36	1	7	1	8	4	1	10	1
4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	84	5	13	5	18	14	5	22	5
3	3	1	1	2	3	1	3	2	1	2	1	2	1	2	1	3	3	1	36	1	7	1	8	4	1	10	1
4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	84	5	13	5	18	14	5	22	5
3	3	1	1	2	3	1	3	2	1	2	1	2	1	2	1	3	3	1	36	1	7	1	8	4	1	10	1
4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	84	5	13	5	18	14	5	22	5
3	3	1	1	2	3	1	3	2	1	2	1	2	1	2	1	3	3	1	36	1	7	1	8	4	1	10	1

