



UNIVERSIDAD RICARDO PALMA

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS

**MOTIVACIÓN LABORAL Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN
UNA EMPRESA CONSULTORA DE PROYECTOS DE INVERSIÓN
DURANTE LA EMERGENCIA NACIONAL SANITARIA, LIMA 2021 -
2022.**

TESIS

**PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE MAESTRA EN
ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS**

AUTORA

ARMAS VELA, CAROLINA MILENA

(ORCID: 0009-0006-0793-8204)

ASESOR

VALDEZ BARBER, CARLOS EDUARDO

(ORCID: 0000-0003-1970-0288)

LIMA, PERÚ

2023

Metadatos Complementarios

Datos del autor

Armas Vela, Carolina Milena

Tipo de documento de identidad del AUTOR: DNI

Número de documento de identidad del AUTOR: 25856858

Datos de asesor

Valdez Barber, Carlos Eduardo

Tipo de documento de identidad del ASESOR: DNI

Número de documento de identidad del ASESOR: 08250465

Datos del jurado

JURADO 1: Bancayan Ore, Carlos Armando, DNI N° 09600178, ORCID 0000-0003-1970-0288

JURADO 2: Vega Denegri, Patricia Elvira, DNI N° 09993699, ORCID 0000-0002-4547-4758

JURADO 3: Aguirre Bello, Isabel, DNI N° 07860757, ORCID 0000-0002-7046-9439

Datos de la investigación

Campo del conocimiento OCDE: 413207

Código del Programa: 5.02.04

DECLARACIÓN JURADA DE ORIGINALIDAD

Yo, CAROLINA MILENA ARMAS VELA, con código de estudiante N° 201821330, con DNI N° 25856858, con domicilio en Jirón Luis La Puerta 451 Dpto. 204, distrito Santiago de Surco, provincia y departamento de Lima, en mi condición de egresado de la Maestría en Administración de Negocios de la Escuela de Posgrado de Administración de Negocios, declaro bajo juramento que:

La presente tesis titulada "MOTIVACIÓN LABORAL Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN UNA EMPRESA CONSULTORA DE PROYECTOS DE INVERSIÓN DURANTE LA EMERGENCIA NACIONAL SANITARIA, LIMA 2021 - 2022" es de mi única autoría, bajo el asesoramiento del docente Mg. CARLOS EDUARDO VALDEZ BARBER, y no existe plagio y/o copia de ninguna naturaleza, en especial de otro documento de investigación presentado por cualquier persona natural o jurídica ante cualquier institución académica o de investigación, universidad, etc; la cual ha sido sometida al antiplagio Turnitin y tiene el 20% 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 los 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, 09 de noviembre de 2023

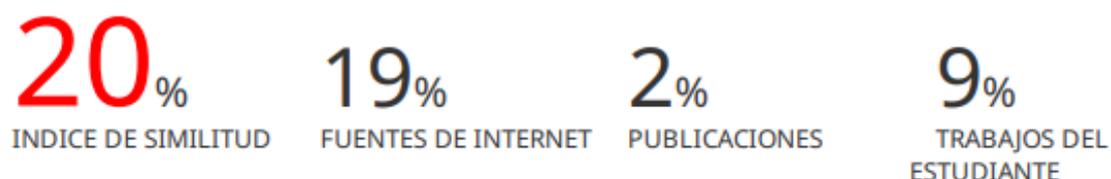


Carolina Milena Armas Vela

DNI N° 25856858

MOTIVACIÓN LABORAL Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN UNA EMPRESA CONSULTORA DE PROYECTOS DE INVERSIÓN DURANTE LA EMERGENCIA NACIONAL SANITARIA, LIMA 2021 - 2022.

INFORME DE ORIGINALIDAD



FUENTES PRIMARIAS

1	repositorio.umch.edu.pe Fuente de Internet	3%
2	repositorio.une.edu.pe Fuente de Internet	2%
3	1library.co Fuente de Internet	2%
4	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	1%
5	repositorio.upeu.edu.pe Fuente de Internet	1%
6	www.ti.autonomadeica.edu.pe Fuente de Internet	1%
7	repositorio.uigv.edu.pe Fuente de Internet	1%
8	cybertesis.unmsm.edu.pe Fuente de Internet	1%

9	repositorio.udh.edu.pe Fuente de Internet	1 %
10	repositorio.unp.edu.pe Fuente de Internet	1 %
11	www.grafiati.com Fuente de Internet	<1 %
12	repositorio.autonoma.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
13	repositorio.upagu.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
14	repositorio.upt.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
15	repositorio.ucsp.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
16	repositorio.uoosevelt.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
17	repositorio.unajma.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
18	repositorio.uandina.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
19	repositorio.upao.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
20	repositorio.uap.edu.pe Fuente de Internet	<1 %

21	Submitted to Colegio Champagnat Trabajo del estudiante	<1 %
22	intra.uigv.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
23	repositorio.upeu.edu.pe:8080 Fuente de Internet	<1 %
24	repositorio.unsa.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
25	Submitted to Universidad ESAN -- Escuela de Administración de Negocios para Graduados Trabajo del estudiante	<1 %
26	Submitted to Universidad Nacional Mayor de San Marcos Trabajo del estudiante	<1 %
27	Submitted to Universidad San Ignacio de Loyola Trabajo del estudiante	<1 %
28	Submitted to Universidad Peruana Los Andes Trabajo del estudiante	<1 %
29	repositorio.ug.edu.ec Fuente de Internet	<1 %
30	Submitted to Universidad Católica San Pablo Trabajo del estudiante	<1 %
31	Submitted to Universidad Marcelino Champagnat	<1 %

32 repositorio.uwiener.edu.pe <1 %
Fuente de Internet

33 es.scribd.com <1 %
Fuente de Internet

34 repositorio.unfv.edu.pe <1 %
Fuente de Internet

35 Pedro González Angulo. "Modelo explicativo de factores protectores socio ecologicos del consumo de alcohol en jóvenes universitarios", Universidade de Sao Paulo, Agencia USP de Gestao da Informacao Academica (AGUIA), 2022 <1 %
Publicación

36 repositorio.uss.edu.pe <1 %
Fuente de Internet

37 repositorioacademico.upc.edu.pe <1 %
Fuente de Internet

Excluir citas

Activo

Excluir coincidencias < 20 words

Excluir bibliografía

Activo

Dedicatoria

A nuestro Señor, por ser mi guía y fortaleza.

A mis padres, Elsa y Pedro Enrique, por su amor, apoyo, ejemplo y sacrificio. Todos mis logros son gracias a su ayuda, dedicación y esfuerzo para que sea buen profesional y buena persona. A mi hermana Normita por su invaluable ayuda.

A mi esposo; y al mejor regalo de vida que tengo, mi pequeña Carito Sophia por su paciencia y constante motivación.

Agradecimiento

A mi asesor Mg. Carlos Valdez Barber de la Maestría en Administración de Negocios, por su dedicación y compromiso para la elaboración del presente trabajo de investigación.

A los maestros por sus consejos, y compartir sus experiencias y conocimientos a lo largo de la maestría.

Índice de contenido

	Pág.
Metadatos	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Índice de contenido	v
Índice de tablas	vii
Índice de figuras	ix
Resumen	x
Abstract	xi
INTRODUCCIÓN	xii
CAPÍTULO I. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	1
1.1. Descripción del problema	1
1.2. Formulación del problema	4
1.3. Importancia y Justificación del estudio	5
1.4. Delimitación del estudio	6
1.5. Objetivos de la investigación	7
CAPÍTULO II. MARCO TEÓRICO	8
2.1. Marco histórico	8
2.2. Investigaciones relacionadas con el tema	11
2.3. Estructura teórica y científica que sustenta el estudio	17
2.4. Definición de términos básicos	25
2.5. Fundamentos teóricos que sustenta el estudio	27
2.6. Hipótesis	29
2.7. Variables	29
CAPÍTULO III. MARCO METODOLÓGICO	31
3.1. Enfoque, tipo, método y diseño de la investigación	31
3.2. Población y muestra	32
3.3. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	34
3.4. Descripción de procedimientos de análisis	37
CAPÍTULO IV. RESULTADOS Y ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS	38

4.1. Resultados	38
4.2. Discusión de los resultados	45
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	54
REFERENCIAS	57
ANEXOS	63

Índice de tablas

	Pág.
Tabla 1. Operacionalización de variables	30
Tabla 2. Características sociodemográficas de la muestra	33
Tabla 3. Baremo general de la escala de motivación laboral	35
Tabla 4. Baremo general de la escala de compromiso organizacional	36
Tabla 5. Medidas de tendencia central en la variable motivación laboral en los participantes de la muestra Lima 2021 - 2022	
Tabla 6. Nivel de motivación laboral en los participantes de la muestra Lima 2021 -2022	38
Tabla 7. Medidas de tendencia central en la variable compromiso organizacional en los participantes de la muestra Lima 2021 -2022	
Tabla 8. Nivel de compromiso organizacional en los participantes de la muestra Lima 2021 -2022	39
Tabla 9. Prueba de normalidad Kolmogorov Smirnov en las variables motivación laboral y compromiso organizacional	40
Tabla 10. Relación entre motivación laboral y compromiso organizacional profesionales en una consultora de proyectos de inversión Lima 2021 - 2022	40
Tabla 11. Relación entre motivación de logro y compromiso afectivo en profesionales en una consultora de proyectos de inversión Lima 2021 - 2022	41
Tabla 12. Relación entre motivación de logro y compromiso de continuidad en profesionales en una consultora de proyectos de inversión Lima 2021 - 2022	41
Tabla 13. Relación entre motivación de logro y compromiso normativo en profesionales en una consultora de proyectos de inversión Lima 2021 - 2022	42
Tabla 14. Relación entre motivación de poder y compromiso afectivo en profesionales en una consultora de proyectos de inversión Lima 2021 - 2022	42

Tabla 15. Relación entre motivación de poder y compromiso de continuidad en profesionales en una consultora de proyectos de inversión Lima 2021 -2022	43
Tabla 16. Relación entre motivación de poder y compromiso normativo en profesionales en una consultora de proyectos de inversión Lima 2021 - 2022	43
Tabla 17. Relación entre motivación de afiliación y compromiso afectivo en profesionales en una consultora de proyectos de inversión Lima 2021 - 2022	44
Tabla 18. Relación entre motivación de afiliación y compromiso de continuidad en profesionales en una consultora de proyectos de inversión Lima 2021 -2022	44
Tabla 19. Relación entre motivación de afiliación y compromiso normativo en profesionales en una consultora de proyectos de inversión Lima 2021 - 2022	45

Índice de figuras

	Pág.
Figura 1. Fundamentos teóricos de motivación laboral	27
Figura 2. Fundamentos teóricos de compromiso organizacional	28
Figura 3. Esquema de representación de correlacional	37
Figura 4. Nivel de motivación laboral en los participantes de la muestra Lima 2021 -2022	38
Figura 5. Nivel de compromiso organizacional en los participantes de la muestra Lima 2021 -2022	39

RESUMEN

El objetivo del estudio fue determinar la relación entre motivación laboral y compromiso organizacional en una empresa consultora de proyectos de inversión durante la emergencia nacional sanitaria, Lima 2021 -2022. El estudio fue básico y el diseño no experimental transversal y de corte correlacional, participando en la muestra 100 consultores. La medición se efectuó con la escala de motivación laboral de Steers y Braunstein (1976), adaptada en Lima por Soria (2019) y la escala de compromiso organizacional de Meyer y Allen (1997) adaptada en Lima por Montoya (2014). Los resultados indicaron que la muestra se orientó de manera predominante en el nivel alto de motivación laboral (73%) y en nivel alto en compromiso organizacional (83%). Además, se halló relación positiva y significativa entre las dimensiones de la motivación laboral con las dimensiones del compromiso organizacional. Concluyendo el estudio la existencia de relación positiva y significativa entre motivación laboral y compromiso organizacional en profesionales que laboran en una consultora de proyectos de inversión, Lima 2021 - 2022.

Palabras clave: Motivación laboral, compromiso organizacional, logro, poder, afiliación.

ABSTRACT

The objective of the study was to determine the relationship between work motivation and organizational commitment in a consulting company for investment projects during the national health emergency, Lima 2021 -2022. The study was basic and had a non-experimental, cross-sectional and correlational design, with 100 consultants participating in the sample. The measurement was carried out with the work motivation scale of Steers and Braunstein (1976), adapted in Lima by Soria (2019) and the organizational commitment scale of Meyer and Allen (1997) adapted in Lima by Montoya (2014). The results indicated that the sample was predominantly oriented towards a high level of work motivation (73%) and a high level of organizational commitment (83%). In addition, a positive and significant relationship was found between the dimensions of work motivation with the dimensions of organizational commitment. Concluding the study the existence of a positive and significant relationship between work motivation and organizational commitment in professionals who work in an investment project consultancy, Lima 2021 - 2022.

Keywords: Work motivation, organizational commitment, achievement, power, affiliation.

INTRODUCCIÓN

Las organizaciones buscan colaboradores competentes, eficaces, comprometidos y que sepan desenvolverse en el ambiente laboral, a fin de que desarrollen metas claras y logren los objetivos organizacionales. Un factor importante para ello es el grado de compromiso organizacional que debe asumir el grupo humano que labora, y el cual le da la capacidad de identificarse y adaptarse a la empresa, sea por afecto, necesidad o deber, viéndose reflejado en las actividades diarias en su puesto. Así mismo, el compromiso hacia la empresa se ve potenciado por el nivel de motivación de estos en el trabajo, estableciendo una sinergia lo cual influye de una manera positiva en el desempeño y la productividad. En tal sentido, el compromiso organizacional, se circunscribe a cuánto les interesa a los colaboradores pertenecer a una empresa y cuáles son los motivos de su elección. Mientras que la motivación laboral, centrada en la satisfacción de necesidades de logro personal, de poder y de afiliación tienden a direccionar la elección del tipo de compromiso que los colaboradores asumen en determinado momento, generando que hagan carrera en la empresa o busquen la rotación.

En la actualidad en tiempos de la vivencia de una pandemia por Covid 19, el ambiente y clima laboral se ha tornado inestable, provocando cambios en los estados emocionales en los colaboradores en general en las diferentes empresas. Advirtiendo situaciones laborales de sobre exigencia, así como en las mismas condiciones de trabajo, donde el confinamiento para evitar el contagio ha destinado el teletrabajo como medio para seguir laborando a distancia y poder cumplir con la misión organizacional. Este hecho ha profundizado el nivel de insatisfacción ya existente desde antes de la pandemia de parte de colaboradores respecto a las empresas donde laboraban, tendiendo muchos a la rotación, a causa del bajo nivel de identificación y compromiso para con ella, donde inclusive la motivación laboral estaba venida a menos, viéndose afectada la empresa, así como los colaboradores.

Lo expuesto motivó la realización del estudio, planteándose como objetivo determinar la relación entre motivación laboral y compromiso organizacional en profesionales que laboran en una consultora de proyectos de inversión, Lima 2021 - 2022. Bajo un estudio de tipo básico y de corte correlacional, se evaluó 100 profesionales consultores, a través de la escala de motivación laboral y de compromiso organizacional.

Los resultados fueron tratados y explicados mediante estadística descriptiva e inferencial con las cuales se obtuvieron los hallazgos y se comprobaron las hipótesis respectivas.

La investigación está conformada por los siguientes capítulos. El capítulo I sobre el planteamiento del problema, expone la formulación del problema, objetivos del estudio, justificación e importancia y delimitación del estudio. El capítulo II concerniente al marco teórico, muestra el marco histórico, los antecedentes del estudio, las bases teórico-científicas, la definición de términos, fundamentos teóricos que la sustentan, se plantea las hipótesis y se operacionaliza las variables. El tercer capítulo corresponde al método, donde se expone la población, muestra y técnicas de muestreo empleadas en el estudio, además el tipo y diseño de investigación, técnica de recolección de datos e instrumentos, explicando el procedimiento empleado a lo largo del estudio. El cuarto capítulo de los resultados, se presentan los datos, se expone el análisis de los resultados y la discusión de estos. Luego se muestra las conclusiones y recomendaciones. Finalmente se presenta las referencias y los anexos.

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. Descripción del Problema

Las organizaciones, desde fines del siglo pasado, empezaron a brindar importancia y relevancia al talento humano, al considerar que las variables habilidades y las emocionales, como psicológicas ejercen en la organización gran influencia (De la Puente, 2017). Por otro lado, Chambi (2018), señala que, en estos tiempos de competitividad entre las organizaciones, éstas vivencian rápidos, grandes y constantes cambios, exigiéndoles estar preparados para enfrentarlos y ligados a un ambiente de incertidumbre, generando riesgo en los colaboradores, lo cual afecta un componente esencial el compromiso organizacional, es decir la poca identificación con la empresa.

En tiempos de situación de vida laboral normal, el compromiso de los colaboradores para con la organización, como señala Ruiz (2013), es uno de los aspectos más relevantes e importantes y que de ser adecuada y positiva contribuye a la mejora y logro de metas personales y organizacionales. En tal sentido, los colaboradores se sienten identificados con la empresa, al percibir que es capaz de brindar condiciones adecuadas para el trabajo en general (Frías, 2014). Sin embargo, no todas han logrado comprender la importancia de ello, generando malestar entre los colaboradores y provocando muchas veces la falta de compromiso.

A ello se añade que hoy en día, los problemas de compromiso de parte de los colaboradores se vinculan a un nuevo contexto de vida laboral, generado por diferentes factores como la pandemia por la enfermedad del coronavirus (COVID 19), las políticas de confinamiento y las interrupciones de los negocios, así como otras medidas de contención, cuyas repercusiones fueron drásticas para las empresas y los colaboradores (OIT, 2020). Al respecto, Balanza (2020, citado en MERCER, 2020), refiere que ante la pandemia del COVID 19, la mayoría de los colaboradores sea cual fuere su nivel y condición laboral, se han visto obligados a quedarse y trabajar en casa. Inclusive las organizaciones han tenido que resolver a quien enviar a teletrabajo y a quien de vacaciones o a rescindir su contrato

laboral, sea colaborador dependiente contratado como independiente que brinda servicios profesionales. Este contexto ha generado mayor desempleo y subempleo, repercutiendo en las condiciones de trabajo y el salario, con efectos particularmente negativos en grupos específicos que son vulnerables a los resultados adversos del mercado de trabajo (OIT, 2020).

Existen limitados estudios internacionales vinculados a la pandemia del COVID 19 y su repercusión en la vida laboral y organizacional vinculados a compromiso de los colaboradores. Entre ellos es posible mencionar el de Sirota (2014, citado en MERCER, 2020), donde se señala que durante la pandemia del año 2008 (A1HN1), en Panamá, los colaboradores tenían miedo y emociones alteradas frente a la coyuntura económica y social, el compromiso de los trabajadores (69%), para con las empresas disminuyó a razón que se tuvo que realizar reajustes salariales a la baja, y disminuir algunos beneficios sociales e incluso reducir puestos de trabajo, al implicar de alguna forma que ello impactaba negativamente la percepción de la estabilidad en el empleo. Una investigación contextualizada y relacionada a la pandemia actual es el de Molina (2020), en Ecuador, refiere que el compromiso organizacional de los trabajadores (68%), se vio alterado por la inestabilidad laboral y el clima frente al COVID 19, a razón que la empresa había visto prioritario el rendimiento económico del negocio, desamparando a los trabajadores.

A nivel nacional, Toyama (2020), refiere que el panorama para las empresas y trabajadores en el Perú, se ha visto reconfigurado de modo drástico por efecto de la crisis de salubridad, donde el 25% de los trabajadores formales, informales, dependientes, independientes, ambulantes o con negocio propio, han quedado desempleados, estableciéndose además que 01 de cada 04 personas no esté percibiendo ingresos; de los 3 millones 800 mil colaboradores que estaban en planilla, entre marzo y abril, 100 mil ya no lo estén; asimismo, a fines de mayo, 215,000 colaboradores se encontraban en suspensión perfecta; finalmente, del 100% de fallecidos por COVID 19, el 12% eran trabajadores que adquirieron la enfermedad en el centro laboral, lo cual ha desencadenado reacciones de temor y aislamiento personal de los colaboradores, viéndose una polaridad en las actitudes, pérdida de lealtad hacia la empresa y en base a la situación económica vivida la necesidad de asistir a laborar.

Como se observa, el impacto de la pandemia no sólo ha generado problemas emocionales y psicológicos en todos los ámbitos incluido el organizacional, donde sus efectos negativos han generado la alteración del vínculo entre colaborador y empresa, al alterarse los niveles de compromiso organizacional de parte de los colaboradores. Al respecto, existen estudios antes de la pandemia vinculados a compromiso organizacional que se remontan a inicios de siglo como el de Arias, Valera, Loli y Quintana (2002), quienes establecieron que dos (02) grupos de jóvenes que laboraban en empresas del sector público y privado, denotaron la existencia de relación negativa entre compromiso afectivo y continuidad, indicando que seguirían trabajando en las empresas por necesidad, mas no por afecto, en el 67% de los jóvenes.

Posteriormente, García y Flores (2017), en Arequipa, mostró que el nivel de compromiso organizacional en la Municipalidad Provincial de Arequipa, encontrado ocasionó ciertos efectos negativos al orientarse hacia un bajo nivel (76%), disminuyendo la intención de permanencia (56%), así como de esfuerzo (45%), baja participación y limitación de la ayuda espontanea (66%), a causa de un cambio abrupto de las condiciones y ambiente de trabajo, en este caso por la crisis administrativa de la Comuna Edil y el problema socioeconómico. Jáuregui (2018), en Trujillo, halló que el bajo nivel de compromiso estaba mediado por un bajo nivel de motivación intrínseca en el 56% de los trabajadores de una asociación de microempresas productoras de calzado.

Como se observa, el problema del compromiso organizacional, antes o durante la pandemia, se ha presentado como efecto de variables causales que han alterado sus niveles con una tendencia hacia la baja, que por lo observado se debe a situaciones internas de la empresa, más que por situaciones externas como la pandemia, resultando ser una variable mediadora situacional, con efectos negativos.

En el caso de la empresa consultora en proyectos de inversión, el área de recursos humanos, mediante un reporte efectuado a los directivos de la organización en el presente año, había observado en los profesionales que conforman el staff, que ante la pandemia del COVID 19, y las medidas laborales, económicas y de salubridad, establecidas por el gobierno, se obtuvo que un 75% de los colaboradores observaban la irregularidad en el

cumplimiento de protocolos de bioseguridad, generando falta de seguridad tanto física (temor al contagio) como psicológica (ansiedad, miedo). Por otro lado, se observó que los profesionales asuman comportamientos de impuntualidad (10%), demora en la presentación de proyectos (15%), generación de una rutina laboral tediosa (35%), falta de comunicación asertiva (45%), incumplimiento de cronogramas establecidos para la realización de los estudios de inversión (36%), falta de involucramiento en sus funciones y poca lealtad (33%). En tal sentido, la intención de permanencia en la empresa de parte de los profesionales se vio afectada en el 45% de ellos, observando el 45% que la empresa no tomaba en cuenta el tiempo invertido por ellos en situación previa antes de la pandemia, no viendo beneficios por las funciones realizadas, llegando este mismo porcentaje a que la empresa no ha valorado la prestación de sus servicios.

Considerando que el compromiso organizacional tiene como componente esencial la actitud, la misma que es activada por la motivación sea intrínseca o extrínseca en las personas, aspecto de vital importancia en las organizaciones cuyo conocimiento y manejo permita direccionar el comportamiento de los colaboradores a fin de mejorar el nivel de compromiso y lograr conjuntamente alcanzar las metas organizacionales propuestas, superando la influencia negativa de la pandemia.

En razón a lo expuesto, el presente estudio, responde a la siguiente interrogante.

1.2. Formulación del problema

1.2.1. Problema General

¿Cuál es la relación entre la motivación laboral y el compromiso organizacional en profesionales que laboran en una consultora de proyectos de inversión, Lima 2021 - 2022?

1.2.2. Problemas Específicos

¿Cuál es la relación entre la motivación de logro y el compromiso afectivo en profesionales que laboran en una consultora de proyectos de inversión, Lima 2021 - 2022?

¿Cuál es la relación entre la motivación de logro y el compromiso de continuidad en profesionales que laboran en una consultora de proyectos de inversión Lima, 2021 - 2022?

¿Cuál es la relación entre la motivación de logro y el compromiso normativo en profesionales que laboran en una consultora de proyectos de inversión Lima, 2021 - 2022?

¿Cuál es la relación entre la motivación de poder y el compromiso afectivo en profesionales que laboran en una consultora de proyectos de inversión, Lima 2021 - 2022?

¿Cuál es la relación entre la motivación de poder y el compromiso de continuidad en profesionales que laboran en una consultora de proyectos de inversión Lima, 2021 - 2022?

¿Cuál es la relación entre la motivación de poder y el compromiso normativo en profesionales que laboran en una consultora de proyectos de inversión Lima, 2021 - 2022?

¿Cuál es la relación entre la motivación de afiliación y el compromiso afectivo en profesionales que laboran en una consultora de proyectos de inversión, Lima 2021 - 2022?

¿Cuál es la relación entre la motivación de afiliación y el compromiso de continuidad en profesionales que laboran en una consultora de proyectos de inversión Lima, 2021 - 2022?

¿Cuál es la relación entre la motivación de afiliación y el compromiso normativo en profesionales que laboran en una consultora de proyectos de inversión Lima, 2021 - 2022?

1.3. Importancia y Justificación del Estudio

Desde la perspectiva teórica, el estudio presenta relevancia en la medida que aportó al conocimiento en la investigación de las variables, donde los hallazgos proporcionaron las evidencias empíricas sobre su comportamiento en el contexto de un grupo de profesionales vinculados al trabajo de consultoría. Los resultados mostraron la forma en que los constructos se presentaron en el contexto laboral y desenvolvimiento profesional evaluado en circunstancia de la vivencia de una situación pandémica del COVID 19. Las evidencias del estudio se contrastaron con aquellos conceptos y teorías, así como con los antecedentes establecidos en la literatura académica, con la finalidad de explicarlos, corroborarlos o desestimarlos.

Desde la perspectiva metodológica, los instrumentos empleados brindaron información diagnóstica relevante sobre la forma cómo se presentaron y la dinámica en cada constructo, así como la vinculación entre ellas, referido a un grupo de profesionales especialistas en economía dedicados a realizar trabajos en elaboración de proyectos de inversión en una empresa consultora que brinda servicios a empresas privadas como al Estado. En tal sentido, la objetividad y sistematización de la administración de ambas escalas permitió obtener evidencias confiables y objetivas.

Desde la perspectiva organizacional, respecto a la empresa consultora de proyectos de inversión, cuya misión es consolidarse como referente nacional en la prestación de servicios de consultoría altamente especializados, donde la problemática expuesta afecta el servicio que brinda a diversas organizaciones. En tal sentido, la investigación proporcionó información a los directivos sobre las variables motivación y compromiso organizacional en base a la percepción de los profesionales que laboran en la empresa. Desde esa perspectiva, los hallazgos permitieron identificar y conocer la posición personal y grupal, facilitando información útil para la mejora y creación de políticas, planes y programas laborales. También, fue generador de la planificación y ejecución de un plan de trabajo de base motivacional, facilitador de un clima favorable, impulsor e influyente de la consolidación del compromiso en los colaboradores para con la empresa. Ello beneficiará tanto a la empresa consultora a cumplir las metas organizacionales y a colaboradores en el desarrollo personal, afianzando la identificación y pertenencia para con la empresa.

Por otro lado, la identificación de dimensiones e indicadores que actúan orientando los niveles de compromiso organizacional y de la motivación, permitió a la empresa planificar la implementación de estrategias de comunicación pertinentes, mediante las cuales se promueva desde la perspectiva de gestión organizacional el afianzamiento de la cultura y desde la perspectiva de los colaboradores generar un mayor acercamiento e involucramiento, empleando una dinámica interaccional que empodere fortalezas y minimice debilidades, a fin de que prospectivamente se obtenga un adecuado nivel de compromiso de parte de los profesionales colaboradores.

Por otro lado, la trascendencia de los resultados proporcionó la toma de conciencia a directivos para rediseñar políticas, programas y planes orientados a considerar ambas variables estudiadas como entes de apoyo para el logro de los propósitos de la empresa. Ello permitió mediante la planificación a futuro de planes de trabajo y actividades de motivación, integración y bienestar, contribuir con la autorrealización, así como motor para mejorar el nivel de compromiso laboral de los colaboradores, estableciéndose un ambiente de trabajo positivo y satisfactorio, minimizando situaciones de rotación que afecten la empresa.

1.4. Delimitación del estudio

1.4.1. Delimitación espacial

La investigación se efectuó en el contexto laboral de una empresa consultora de proyectos de inversión que brinda servicios a empresas privadas como públicas, ubicada en Lima, realizando la medición de los constructos motivación laboral y compromiso organizacional.

1.4.2. Delimitación temporal

La investigación se realizó entre los meses de noviembre del 2021 y noviembre del 2022, periodo en que se desarrolla la planificación de la investigación, revisión de literatura, trabajo de campo, procesamiento estadístico, comprobación de hipótesis hasta la elaboración del informe final del estudio, empleándose para la evaluación el sistema virtual.

1.4.3. Delimitación teórica

La investigación se sustentó en lo referente a la variable motivación laboral, se trabaja bajo el enfoque motivacional de Mc Clelland (1964), y la medición operacional de Soria (2019). El constructo compromiso organizacional, se trabaja con el enfoque de Meyer y Allen (2012) y la medición de Montoya (2014).

1.5. Objetivos de la Investigación

1.5.1. Objetivo General

Establecer la relación entre la motivación laboral y el compromiso organizacional en profesionales que laboran en una Consultora de proyectos de inversión, Lima 2021 - 2022.

1.5.2. Objetivos Específicos

Identificar la relación entre la motivación de logro y el compromiso afectivo en profesionales que laboran en una Consultora de proyectos de inversión, Lima 2021 - 2022.

Identificar la relación entre la motivación de logro y el compromiso de continuidad en profesionales que laboran en una Consultora de proyectos de inversión Lima, 2021 - 2022.

Identificar la relación entre la motivación de logro y el compromiso normativo en profesionales que laboran en una Consultora de proyectos de inversión Lima, 2021 - 2022.

Identificar la relación entre la motivación de poder y el compromiso afectivo en profesionales que laboran en una Consultora de proyectos de inversión, Lima 2021 - 2022.

Identificar la relación entre la motivación de poder y el compromiso de continuidad en profesionales que laboran en una Consultora de proyectos de inversión Lima, 2021 - 2022.

Identificar la relación entre la motivación de poder y el compromiso normativo en profesionales que laboran en una Consultora de proyectos de inversión Lima, 2021 - 2022.

Identificar la relación entre la motivación de afiliación y el compromiso afectivo en profesionales que laboran en una Consultora de proyectos de inversión, Lima 2021 - 2022.

Identificar la relación entre la motivación de afiliación y el compromiso de continuidad en profesionales que laboran en una Consultora de proyectos de inversión Lima, 2021 - 2022.

Identificar la relación entre la motivación de afiliación y el compromiso normativo en profesionales que laboran en una Consultora de proyectos de inversión Lima, 2021 - 2022.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Marco histórico

Palmero, Gómez, Carpi, y Guerrero (2008), señala que históricamente el estudio de la motivación se remonta a la época griega, siendo Aristóteles quien concibió que la mente del recién nacido estaba desprovista de conocimiento y experiencias y que a lo largo de su desarrollo lo lograba. Además, enunció que el niño aprendía por contigüidad espacio temporal, por semejanza y por contraste. Más adelante, Platón y Aristóteles referían en sus estudios sobre el alma, que sólo podía efectuarse a través de la motivación reflexiva. Estas posturas, fueron asumidas por la corriente asociacionista filosófica propugnada por Descartes, en la teoría de la voluntad.

Durand (2010), refiere que tal pensamiento influyó en la teoría de Darwin sobre el instinto y la evolución. Lográndose definir años más tarde el término motivación en base a la palabra que proviene del latín “moveré”, que significa mover. Kinicki (2005), señala que este término implica el acto de despertar, direccionado hacia un fin que, de manera persistente y voluntaria, obtiene un logro. Fueron Freud y Hull, quienes vincularon la pulsión componente que implica acción de conductas, quienes lo relacionaron a la motivación, siendo la pulsión la que activaba la motivación.

Los pensamientos desarrollados en el siglo XX, el psicodinámico, conductual y humanista, marcaron la ruta de los estudiosos de la conducta. Maslow (1943), propone la teoría de la motivación desde la perspectiva humanista, la cual se convirtió en una de las principales teorías, sustentada en la jerarquía de las necesidades en base a cinco categorías, la cual se ha aplicado al campo organizacional, explicando el proceso motivacional en el contexto laboral de importancia para la supervivencia personal y la capacidad de motivación del trabajador (Palmero et al, 2008).

Chiavenato (2014), indica que Herzberg (1959), desarrolló la teoría de los dos factores sustentadas en los factores motivación e higiene. Su aplicación al campo

organizacional y laboral, explica la forma en que la satisfacción se obtiene a través del trabajo recompensado que promueve el desarrollo pleno; el sentimiento de autorrealización laboral direccionando al trabajador a la realización personal; el reconocimiento que indica la realización de un buen trabajo; la responsabilidad que permite la consecución de nuevas tareas proporcionando bienestar y mayor autocontrol de sí mismo.

Mc Gregor (1960), propuso la teoría X (negativa) e Y (positiva), en ella explica que los líderes influyen en base al agrupamiento de supuestos que moldean el comportamiento de los subordinados, sustentado en dichos supuestos. Esta teoría explicativa aplicada al campo organizacional establece las pautas para el tema de las relaciones humanas y la comunicación organizacional. Mc Clelland (1989), sostuvo que todas las personas poseen necesidades adquiridas como logro, poder y afiliación. En tal sentido que en el campo organizacional todo trabajador se esfuerza por sobresalir, impactar e influir sobre sus compañeros, manteniendo buenas relaciones interpersonales y relacionándose adecuadamente con ellos.

Por otro lado, Vroom (1964), estableció en su teoría que la motivación se produce a través de la acción de tres factores que determinarían la conducta de un mismo grupo de personas o trabajadores. Locke (1968), consideró en su teoría que para lograr la motivación de los trabajadores hay que reconocer las habilidades necesarias para alcanzar a lograr sus metas. Por ello, se denominó teoría de la motivación orientada a metas. Ella ha sido aplicada al campo laboral para explicar que, si los trabajadores establecen metas, solo las propias habilidades le permitirán alcanzarlas. Chiavenato (2014), señala que Alderfer (1982), sostuvo la existencia de tres necesidades básicas que generaban la motivación, la necesidad de existencia, de relación y de crecimiento, ordenadas desde la más concreta hasta la menos concreta o abstracta. En el campo organizacional la de existencia se satisface en función a incentivos materiales y la de crecimiento se satisface de manera intrínseca.

En las últimas décadas del siglo XX, Ryan y Deci (2000), desarrollaron la teoría de la autodeterminación, y señalan que es una macro teoría de la motivación humana que se centra en el grado en que los comportamientos humanos son autodeterminados y voluntarios, basados en la reflexión, comprometiéndose a las acciones en base a la opción elegida de

manera íntegra y personal. En el campo organizacional, se aplica a las actitudes y decisiones de los trabajadores para lograr las metas personales y organizacionales. Años más adelante, Pérez (1990), en su teoría, establece la relación entre la motivación y los factores que llevan a la persona a la acción, a fin de resolver problemas, orientado a lograr la satisfacción y o la desaparición de la insatisfacción. En la organización y el contexto laboral, la direccionalidad de la motivación dependerá del origen y destino de ella, generándose una motivación extrínseca, intrínseca y trascendente.

Chiavenato (2014), señala que, a nivel organizacional, la interpretación de la motivación permitirá tener éxito en orientar a los trabajadores en el logro de las metas personales y organizacionales, considerando que ella asume un rol determinante como mediador, donde los trabajadores y el grado de acción de ella en sus personas permitirá realizar logros organizacionales comunes.

Referente al compromiso organizacional, es un constructo que se ha vislumbrado desde la antigua Grecia con Aristóteles con la clasificación de los bienes (Flores, 2014). Es en el siglo XX, que se realizan los primeros estudios científicos en los años 60, con Becker (1960). Él se basó en la teoría del intercambio social para efectuar una de las primeras investigaciones en el tema del compromiso a nivel laboral. Sin embargo, es en los años 70, en Estados Unidos que Porter, Steers, Mowday y Boulian (1974), quienes asumieron una definición para ella, en función al vínculo empresa – trabajador, entendiéndolo como una energía desplegada al interior del trabajador que orientaba a la identificación con la empresa en beneficio de ella (Gutiérrez, 2012).

En el campo de la administración, el compromiso organizacional históricamente se ha desarrollado en la medida que los estudios del constructo y el desarrollo de un instrumento de medición, que especificaran aquellos indicadores que lo caracterizaban. Por otro lado, Díaz (2001), refiere que son los trabajos de Porter (1974), Meyer y Allen (1984), O'Really y Chatman (1986), Caldwell, Chatman y O'Really (1990), y Eisenberg (1990), cuyo aporte fue la medición objetiva del compromiso a través de la construcción de instrumentos que midieran los componentes de este de manera específica, dejando de lado el contenido afectivo, el cual luego fue caracterizado desde la perspectiva de la identificación, vinculado

al placer de laborar en la empresa, entendido como una actitud emocional que se despliega a través de las decisiones y acciones que implica el deseo de mantenerse en su puesto de trabajo laborando con satisfacción y placer.

Fueron Meyer y Allen (1983), quienes de manera objetiva y sistemática lograron medir el aspecto emocional del compromiso (afectiva), aspecto que no había sido evaluado por el mismo Becker (1960), centrándose en componentes como el de continuidad y el normativo, cada uno por separado (Ruiz de Alba, 2013). Estudios posteriores en el contexto empresarial, como señala Campos (2014), asumió que el compromiso organizacional, es el resultado del proceso de convivencia de los trabajadores en el contexto laboral, en función al tiempo de permanencia en ella, lo que conllevaría a un proceso de identificación afectiva con ella, que le conllevaría a desear mantenerse o rotar de la empresa que labora por conveniencia, como también mantenerse por lealtad en base al agradecimiento por el apoyo prestado manteniéndose un vínculo laboral por una decisión moral.

Sin embargo, fueron O'Really y Chatman (1986), Meyer y Allen (1993), quienes planificaron la medición del vínculo afectivo psicológico a través del sentimiento de afecto a modo de apego que conllevaba hacia una lealtad del trabajador hacia la empresa. Es así que lograron evaluar los tres componentes en conjunto. Solís (2013), refiere que Meyer y Allen (1990), llegaron a concluir que los trabajadores con alto compromiso afectivo, se caracterizaban por asumir acciones de apoyo, defensa y sacrificio por la empresa donde laboran, produciéndose un apego por ella; respecto a un alto nivel de compromiso de continuidad, implica ante la posibilidad de rotar, evalúa el costo beneficio de su decisión; y en el plano normativo, la presencia de un alto nivel, su decisión se sustenta en la obligación moral que tiene con la empresa por encima de los personales.

2.2. Investigaciones relacionadas con el tema

2.2.1. Antecedentes internacionales

Morales (2021) en Honduras, realizó el estudio “Incentivos y compromiso laboral”. El objetivo de esta investigación fue establecer la relación de los incentivos y el compromiso laboral. El estudio se realizó con 45 colaboradores de Constructora TEKASA, de edades entre 22 a 52 años, de sexo masculino y femenino; como instrumento de investigación se

utilizó la escala integrada de incentivos y compromiso laboral. La investigación fue de diseño correlacional y de tipo cuantitativo. El estudio concluyó que en la empresa si existe relación entre incentivos y compromiso laboral debido a que los colaboradores se sienten satisfechos con los beneficios que reciben, por lo que se sienten reconocidos con el trabajo realizado, hace que sean más productivos y que el compromiso laboral aumente.

Mera y Zambrano (2021) en Ecuador, realizaron el estudio “Motivación laboral y nivel de compromiso en el Servicio de Rentas Internas del Cantón Portoviejo, Provincia Manabí”. El objetivo fue analizar motivación laboral y nivel de compromiso organizacional en trabajadores del Servicio de Rentas Internas del Cantón Portoviejo. La investigación fue descriptiva y correlacional, participando 108 funcionarios. La información fue recolectada a través del cuestionario de compromiso organizacional (Betanzos & Paz, 2007) adaptado por De la Puente (2017) la escala de motivación M-L (Vicuña, 1996). Los resultados indicaron que la población objeto obtuvo nivel de motivación de afiliación tendiente a lo alto (71%) motivación de poder tendiente a lo alto (69%), motivación de logro tendiente a lo alto (69%) y nivel de compromiso organizacional alto (52%). Además, se halló relación significativa entre motivación de afiliación con compromiso afectivo ($Rho = .269, p < .01$), con compromiso normativo ($Rho = .280, p < .01$); motivación de poder con compromiso normativo ($Rho = .272, p < .01$); motivación de logro con compromiso normativo ($Rho = .319, p < .01$). El estudio concluyó que la existencia de relación significativa entre motivación de afiliación ($Rho = .252, p < .01$); motivación de poder ($Rho = .275, p < .01$); motivación de logro ($Rho = .251, p < .01$) con compromiso organizacional, señalando que una efectiva motivación laboral conduce ineludiblemente a un compromiso organizacional.

Rivera et al., (2018), en Venezuela, efectuaron la investigación “Impacto de la motivación laboral en el clima organizacional y las relaciones interpersonales en los funcionarios del sector salud”. El objetivo del estudio fue analizar y relacionar las variables en referencia en funcionarios del sector salud. El tipo de investigación fue básica de diseño no experimental, transversal y correlacional, siendo la muestra de 52 funcionarios. Los instrumentos empleados fueron el Cuestionario de motivación para el Trabajo (Toro, 2010), la Escala de clima social organizacional (García, Ortega y Reyes, 2014), la escala de satisfacción de las relaciones interpersonales en el trabajo (Yáñez, Arenas y Ripoll, 2010).

Los hallazgos evidenciaron la existencia de un nivel de correlación positivo, bajo y significativo entre motivación laboral y relaciones interpersonales ($Rho = .47$ p valor $< .05$), indicando que cuanto más favorables sean las relaciones interpersonales, más alta será la motivación en el contexto de salud. Además, se encontró que cuanto mejor percibidas sean las relaciones interpersonales, mejor será percibido el clima organizacional ($Rho = .37$ p valor $< .05$).

Muñoz (2018), en España, efectuó el estudio “Relación entre motivación y bienestar laboral en personal de venta”. El objeto del estudio fue establecer la relación entre las variables referidas vinculadas al personal de venta. El tipo de estudio fue básico y el diseño correlacional, siendo la muestra de 90 trabajadores vinculado a ventas. Los instrumentos empleados fueron el Cuestionario de motivación (Toro, 1992), y el Cuestionario de bienestar laboral general (Blanch, Sahagún, Cantera y Cervantes, 2010). Los resultados indicaron que se encontró relación positiva, moderada y significativa entre la motivación laboral y el bienestar ($r = .56$ p valor $< .05$), donde a mayor motivación mayor es el bienestar, al orientar sus motivos hacia lograr cumplir expectativas y satisfacer necesidades. Asimismo, existió relación positiva, moderada y significativa entre la motivación laboral y la dimensión afectos ($r = .55$ p valor $< .05$), dimensión competencias ($r = .59$ p valor $< .05$), y dimensiones expectativas ($r = .56$ p valor $< .05$), del bienestar laboral, indicando que a mayor motivación mejor es el bienestar en los vendedores.

Salazar e Izquierdo (2018) en Ecuador, efectuaron la investigación titulada: “Relación entre satisfacción laboral y compromiso organizacional: un estudio en una entidad pública ecuatoriana” Cuyo objetivo fue identificar la relación existente entre la satisfacción laboral y el compromiso organizacional de los colaboradores del Banco del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social. La investigación es de enfoque cuantitativo y correlacional, siendo 229 los participantes. Para la recolección de datos se utilizó el cuestionario S20/23 y para la evaluación del compromiso el cuestionario TCM 15. A través del análisis se evidencia que la rotación del personal supera el 40.43%, también se observa que el 83% de los trabajadores sostienen una relación positiva con sus jefes de la institución, además se evidencia que existe una relación significativa entre la variable de satisfacción laboral y compromiso organizacional y con respecto a los trabajadores salientes, el 37%

señalaron que la razón principal es buscar “mejores oportunidades laborales” debido a la infraestructura, el bajo salario, problemas de liderazgo y porque tienen metas altas. En conclusión, el estudio demostró la existencia de relación significativa entre las variables.

2.2.2. Antecedentes nacionales

Mendoza (2019), en Lima, realizó el estudio “Motivación laboral y compromiso organizacional en colaboradores de empresas de telecomunicaciones de Lima”. El objetivo del estudio fue determinar la relación entre ambas variables en el sector telecomunicaciones. El tipo de investigación fue básica, de diseño descriptivo correlacional no experimental, siendo la muestra trabajada de 203 trabajadores del sector telecomunicaciones. Los instrumentos empleados fueron la Escala de motivación R Maws (Gagné, 2010), adaptada a Lima por Gastañaduy (2012), y la Escala de compromiso organizacional (Meyer y Allen, 1997), adaptada a Lima por Argomedo (2013). Los resultados evidenciaron la existencia de relación positiva, baja y significativa entre motivación y compromiso afectivo ($Rho = .23$ p valor $< .05$), indicando que la motivación incide de manera suave sobre el afecto que los trabajadores guardan para con las empresas y su labor en sus puestos, sin embargo, no es una fortaleza para que en algún momento renuncie; de la misma manera con el compromiso de continuidad ($Rho = .19$ p valor $< .05$), donde al parecer la motivación influye de manera tangencial en el deseo de continuar trabajando en las empresas de telecomunicaciones, indicando que la motivación no va direccionar la decisión de renunciar; y con el compromiso normativo ($Rho = .29$ p valor $< .05$), donde existe una influencia tenue entre ambas, mostrando que la motivación influye muy suavemente en dicho compromiso en base a los beneficios proporcionadas por la organización, pero que no son motivos suficientes para que no renuncie. El estudio concluyó que existía relación positiva, baja y significativa entre la motivación y el compromiso organizacional ($Rho = .27$ p valor $< .05$), indicando una baja incidencia de la motivación de los trabajadores respecto al nivel de compromiso que asumen para con las empresas.

Luza (2018), en Lima, efectuó el estudio “Motivación intrínseca y compromiso organizacional de los trabajadores de las comisiones ordinarias del Congreso de la República del Perú, en el periodo 2016 – 2017”. El propósito del estudio fue identificar la relación entre

ambas variables en el contexto parlamentario referido. El tipo de investigación fue básica y el diseño correlacional, no experimental, transversal, estando la muestra conformada por 149 trabajadores de las comisiones ordinarias del congreso de la República. Los instrumentos empleados fueron la Escala de motivación intrínseca (Hackman y Oldham, 1980), validada en Perú por Solf (2006), y la Escala de Compromiso organizacional (Meyer y Allen, 1997), validada en Perú por Montoya (2014). Los resultados indicaron que el 54.4% de los trabajadores se sienten altamente motivados intrínsecamente, de igual manera el 71% se sienten altamente comprometidos con la organización laboralmente. Por otro lado, el 64.4% de los colaboradores se identificaron afectivamente, el 96% se mantendrían en su trabajo, respecto a otras alternativas de trabajo, y 97% consideró que se debe al Congreso en razón a la lealtad por los servicios y beneficios recibidos. Los hallazgos correlacionales evidenciaron la existencia de relación entre la motivación intrínseca y el compromiso afectivo (Chi cuadrado = 9.49 < 94.530 p valor < .05), estableciendo que la motivación personal, se relacionaba positiva y afectivamente en los trabajadores, quienes asumían mayor compromiso afectivo; el compromiso de continuidad (Chi cuadrado = 9.49 < 137.206 p valor < .05), indicando que la motivación orientaba la decisión de mantenerse en el trabajo en el Congreso, respecto a otros trabajos que eventualmente puedan presentarse; y, el compromiso normativo (Chi cuadrado = 9.49 < 109.280 p valor < .05), mostrando que la motivación estaba ligada a la lealtad considerando el apoyo que el congreso en algún momento había proporcionado. Concluyendo el estudio la existencia de relación entre la motivación intrínseca y el compromiso organizacional (Chi cuadrado = 9.49 < 120.774 p valor < .05), lo que indicó que los trabajadores cuanta más motivación tenían mayor compromiso organizacional asumían para con el Congreso de la República como centro laboral.

Rodríguez (2017), en Lima, efectuó el estudio “Motivación y compromiso organizacional en los oficiales de grado mayor de una organización militar en Lima Perú, 2015”. El objetivo del estudio fue determinar la relación entre ambas variables en el contexto de oficiales en un sistema castrense. El tipo de estudio fue básico, de diseño transversal, no experimental y correlacional, estando la muestra compuesta por 160 oficiales de grado mayor. Los instrumentos empleados fueron la Escala de motivación (Vicuña, Hernández y Arauco, 2014), y la Escala de compromiso laboral (Meyer y Allen, 1996), validada en Perú por Montoya (2014). Los resultados mostraron que el 62.5% de los participantes se orientó

hacia motivación alta; en motivación de logro (53.12%), poder (62.5%), y afiliación (49.37%), se orientaron a ser altas. Respecto a la variable compromiso organizacional, los hallazgos evidenciaron que el 56.87% de los participantes se orientó hacia un nivel muy alto; en cuanto a las dimensiones afectiva (63.12%) y normativa (56.25%), se orientaron a ser muy altos los niveles de compromiso; sin embargo, en compromiso de continuidad el 60% se orientó a ser alto. Por otro lado se encontró relación entre la motivación de afiliación y el compromiso afectivo ($Rho = .435$ p valor $< .01$), el de continuidad ($Rho = .206$ p valor $< .01$), y normativo ($Rho = .352$ p valor $< .01$), indicando que a mayor motivación de afiliación, mayor deseo de pertenecer y lealtad hacia la institución castrense, sin embargo, la poca incidencia de la motivación de afiliación, sobre el compromiso de continuidad, es decir no considera la afiliación para sentir la necesidad de pertenecer a la institución. En referencia a la motivación de poder se encontró relacionado con el compromiso afectivo ($Rho = .363$ p valor $< .01$), con el de continuidad ($Rho = .146$ p valor $.01$), y el normativo ($Rho = .297$ p valor $< .01$), indicando que el control se vincula con aspectos emocionales del deseo de pertenecer, permanecer y obedecer las normas como las reglas de la institución, mientras que la motivación de poder no influye de manera incisiva en el compromiso de continuidad. En relación con la motivación de logro se encontró relacionada con el compromiso afectivo ($Rho = .300$ p valor $< .01$), y normativo ($Rho = .219$ p valor $< .01$), mientras que con el compromiso de continuidad la relación es baja ($Rho = .122$ p valor $< .01$), indicando que lograr las expectativas planteadas respecto a la institución militar, incide mayormente en el deseo y deber de pertenecer a ella, no siendo mediadora sobre la necesidad de permanecer en la institución.

Landauro (2017), en Lima, realizó el estudio “El compromiso organizacional y la motivación laboral en el personal policial de Águilas Negras de Lima Metropolitana, 2017”. El propósito del estudio fue establecer la relación entre ambas variables en el contexto policial. El tipo de investigación fue básica y el diseño correlacional, siendo la muestra de 300 efectivos policiales. Los instrumentos empleados fueron el Cuestionario de compromiso organizacional (Betanzos y Paz, 2007), adaptada por Landauro (2017), y la Escala de motivación (Vicuña, Hernández y Arauco, 2014), adaptada por Landauro (2017). Los hallazgos mostraron que, en compromiso organizacional, el 45% se orientó a ser alto; en cuanto al compromiso afectivo (56.7%), de continuidad (49.7%) y normativo (47.3%), se

encontró a nivel medio. Referente a la motivación, la de afiliación (66%), poder (66.3%), y la de logro (49.3%), se orientó a ser medio. Por otro lado, se encontró relación positiva, baja y significativa ($r = .140 < p \text{ valor } .05$), entre compromiso organizacional y motivación de poder; sin embargo, no existió relación entre compromiso organizacional y motivación de logro ($r = .021 \text{ p valor } > .05$), y motivación de afiliación ($r = .034 \text{ p valor } > .05$), en los efectivos policiales. Indicando que el compromiso organizacional, no ejerce mayor influencia sobre la motivación en los efectivos policiales.

Ramírez (2017), en Lima, realizó la investigación “Compromiso organizacional y motivación laboral en los empleados y obreros de una empresa de servicios de agua potable Región Callao”. El objetivo de la investigación fue establecer la relación entre ambas variables en el sector de servicios de agua. El tipo de estudio fue básico de diseño correlacional, no experimental y transversal, siendo la muestra de 134 trabajadores. Los instrumentos empleados fueron el Cuestionario sobre los atributos de la organización (Barraza y Acosta, 2008), y la Escala de motivación laboral (Ramírez, 2017). Los resultados evidenciaron que se encontró una relación positiva, baja y significativa entre compromiso organizacional y motivación ($Rho = .188 \text{ p valor } < .05$), así como entre compromiso normativo y motivación ($Rho = .217 \text{ p valor } < .05$), indicando que existe una lealtad tangencial hacia la empresa pero que influye de manera tangencial sobre la motivación de los trabajadores. No se encontró relación entre compromiso afectivo ($Rho = .051 \text{ p valor } > .05$), compromiso de continuidad ($Rho = .057 \text{ p valor } > .05$), con la motivación. Ello indica que no hay influencia o incidencia de los compromisos afectivo y continuidad con la motivación, implicando que el deseo y la necesidad de permanecer en la empresa no se vincula con su nivel de motivación.

Los antecedentes expuestos se relacionan con el estudio en la medida que están circunscritos al ámbito laboral y sus hallazgos sirven de base como antecedentes los cuales permiten ser contrastados con los resultados del estudio de tal forma que es posible profundizar en la línea de investigación del estudio vinculada a las variables motivación y compromiso organizacional

2.3. Estructura teórica y científica que sustenta el estudio

2.3.1. Motivación laboral

2.3.1.1 Concepto de motivación

El concepto de motivación se ha dado a lo largo de la historia de las ciencias sociales en especial de la psicología en base a los diferentes enfoques teóricos que la sustentan. Para efecto del estudio, se brindarán en base a diferentes autores. Es así que Ardouin et al. (2000), considera que es una fuerza interna que direcciona el comportamiento de los sujetos. Tamashiro (2004), hace la diferencia al ampliar el concepto desde la perspectiva de pluralizar las fuerzas interiores que intervienen en la provocación y direccionamiento de los comportamientos de las personas, encaminándolas hacia un fin. Añez (2006), señala que es una fuerza interna a modo de factor que desencadena comportamientos individualizados, a fin de satisfacer determinadas necesidades, diferenciándose entre los sujetos.

Velasco et al. (2006) desde una perspectiva de acción multidimensional indica que es aquella capacidad de las personas que provoca, mantiene y dirige el comportamiento biológico, psicológico, social y cultural hacia un fin. Angulo (2008), señala que es una fuerza impulsora que se concretiza en una acción o acciones determinadas, donde la voluntad y la perseverancia se tornan en componentes que apoyan y sostienen el direccionamiento de la conducta motivada. En tal sentido, la motivación es posible definirla como aquella fuerza impulsora intrínseca e individual que direcciona un determinado comportamiento hacia el logro de un fin.

2.3.1.2 Concepto de motivación laboral

La conceptualización de motivación laboral, en base a los diferentes autores, han enfocado el concepto de motivación aplicado al contexto laboral. Es así que Robbins (2004), señala que es una fuerza propia del trabajador, condicionada por la satisfacción de una necesidad individual, entendido como estado interno y mediada por la voluntad y el esfuerzo, lo cual origina que asuma algún comportamiento direccionado a lograr metas organizacionales. Chaparro (2006), desde la perspectiva de la motivación externa, indica que es aquel comportamiento direccionado a cumplir con las metas organizacionales, logrando satisfacción personal y organizacional, mostrada a través de la eficiencia, efectividad y productividad. Para López (2006), es la acción voluntaria basada en una fuerza intrínseca y extrínseca de los trabajadores para concretizar sus metas personales como organizacionales.

Amorós (2007), sostiene que es una fuerza que impulsa y origina que los trabajadores se comporten de alguna manera con la finalidad de satisfacer necesidades relacionales, de control como de logro, como medio de alcanzar las metas personales y las de la organización. Raymundo (2013), indica que es un impulso personal que direcciona la conducta de los trabajadores para lograr los objetivos del puesto en el aspecto productivo como los organizacionales, alcanzando satisfacción en la triada trabajador – grupo – empresa. Sum (2015), por su parte la conceptualiza como aquella predisposición voluntaria de alcanzar las metas organizacionales, asumiendo una inclinación positiva para efectuarlo.

2.3.1.3. Teorías de la motivación

Entre las diferentes teorías de la motivación aplicadas al campo organizacional y laboral, Rosas (2018), establece las siguientes.

a) Teoría de las necesidades de Maslow

Ella sostiene que la motivación se sustenta en un conjunto de necesidades jerarquizadas y en forma ascendente el orden acorde a su importancia, que permiten la supervivencia y la capacidad de motivación. Las necesidades planteadas por Maslow son: fisiológicas, de seguridad, de amor y pertenencia, de estima y de autorrealización. Sostiene Maslow que solo cuando una necesidad se encuentre satisfecha, una nueva saldrá en búsqueda de satisfacción. Arbaiza (2010), explica que las personas satisfacen primero aquellas necesidades básicas, para luego satisfacer las de orden superior. Toda necesidad se torna dominante hasta el momento que es satisfecha, dejando de motivar a las personas. Aquellas que no son satisfechas pueden generar frustración, conflicto, estrés.

Desde la perspectiva organizacional, Ramírez, Baddi y Abreu (2015), los directivos, podrán evaluar en qué nivel de jerarquía se encuentran los colaboradores a fin de encontrar una fuente de motivación, y seleccionar aquellos reforzadores positivos que impulsen comportamientos voluntarios en los colaboradores. Cabe recalcar que los directivos deben reconocer que las necesidades básicas primarias deben estar satisfechas para proseguir con otras de mayor jerarquía para con los colaboradores; sensibilizando a los líderes de la

organización de la importancia de la realización personal, contribuyendo la empresa con esa meta personal de los colaboradores.

b) Teoría bifactorial de Herzberg

Rosas (2018), señala que es una teoría bifactorial, sustentada en dos factores: de motivación y de higiene. Esta teoría sostiene que la satisfacción de las necesidades se da en función a diferentes factores, los cuales difieren de un individuo a otro, constituyéndose a su vez en necesidades. Los factores según Arbaiza (2010), son las de higiene, establecidos como aquellos factores externos de la persona, vinculado a sus necesidades primarias, como son: salario y beneficios; seguridad laboral; posibilidades de promoción; condiciones laborales (horario, instalaciones, materiales); estilos de supervisión; ambiente social del trabajo.

Y las de motivación, vinculados a necesidades secundarias y a las del perfil del puesto. Ellas son: consecución de logros; características de la tarea; autonomía e independencia en el trabajo; conocimientos y habilidades; realimentación y reconocimiento. En el contexto laboral, Rosas (2018), señala que los factores higiénicos, se vinculan a factores estimulantes, siendo sus efectos a corto plazo; mientras que los motivacionales vinculado a la satisfacción, tienen un efecto a mediano y largo plazo.

c) Teoría de las expectativas de Vroom

Vroom (1964), establece tres conceptos básicos, siendo el primero valencia, refiriéndose a la importancia que se otorga a una recompensa determinada como herramienta motivadora; segundo la instrumentalidad, sustentado en que el desempeño laboral está condicionado a las recompensas que se quieren recibir por el trabajo realizado; y, expectativa, considerada como la probabilidad de que un esfuerzo oriente hacia la consecución de determinado resultado, es decir a

recibir determinada recompensa, pudiendo ser en base al resultado un premio o un castigo.

Manríquez (2014), señala que Vroom añade dos conceptos adicionales vinculados a los resultados. El primero es resultados de primer orden, los cuales están vinculados con la realización del trabajo como ausentismo, productividad, rotación, etc.; y los de segundo orden, son aquellos que hacen que surjan los primeros, entre ellos se tienen premios, aumento de sueldo, ascensos, etc. Robbins (2012), indica que los resultados serán mediadores para la presencia de la motivación a fin de mejorar su desempeño, lo cual, atraerá mejores recompensas organizacionales y personales.

Ello genera tres tipos de relaciones: esfuerzo – desempeño; desempeño recompensa; y, recompensa – metas personales y organizacionales. En tal sentido, los trabajadores se motivarán en la medida que sus esfuerzos son reconocidos y recompensados, concibiendo que, al cumplir la tarea y la recompensa recibida, serán mayores que el esfuerzo realizado.

d) Teoría de las necesidades adquiridas de Mc Clelland

Calderón (2014), señala que, para Mc Clelland, los motivos son aprendidos desde la infancia y en la edad adulta se proyectan en base a determinadas necesidades, superponiéndose unas a otras. En esta teoría, se sostiene que existen tres necesidades básicas, siendo ellas, la necesidad de afiliación, donde existe la necesidad de relacionarse con otros y tener amistades; necesidad de poder, entendida como aquella necesidad interior que orienta y direcciona la conducta de una persona hacia el objetivo de influir en las personas o grupos; y, necesidad de logro, implicando el impulso de sobresalir y conseguir metas. López (2016), refiere que las necesidades de afiliación y poder, se vinculan con el éxito y eficacia administrativa.

e) Teoría de la equidad de Adams

Arbaiza (2010), señala que en esta teoría el fundamento es la justicia. Cuando las personas perciben equidad o equivalencia al comparar sus aportes con otras personas del contexto laboral, en cuanto a esfuerzo, competencias, experiencia conocimientos, etc., y sus resultados como salario, ascenso, reconocimiento, la motivación es implícita. Ello indica que, ante aportes iguales, resultados iguales, de lo contrario resulta ser inequitativo o en desigualdad y no se presenta la motivación. Ante una inequidad, Robbins (2012), señala que las personas pueden optar por seis opciones: cambiar sus aportes, cambiar sus resultados, distorsionar las percepciones de sí mismos, distorsionar las percepciones de los demás, elegir una referencia de comparación distinta, abandonar la situación.

2.3.1.4. Componentes de la motivación

Manríquez (2014), señala que la motivación posee tres componentes.

- a) Dirección: la motivación tiene un destino con varias opciones siendo el camino elegido el que orienta hacia un resultado.
- b) Intensidad: es la fuerza que impulsa a la persona una vez hecha su elección para conseguir el objetivo.
- c) Persistencia: es el tiempo que dura el esfuerzo de la persona para lograr el objetivo.

A nivel organizacional, los líderes deben generar situaciones motivacionales orientadas bajo una dirección adecuada, energéticamente intensas y reguladas, que perduren en el tiempo de manera continua (Robbins, 2012).

2.3.1.4. Dimensiones de la motivación laboral

Amorós (2007, p 32 - 35), mostró que los motivos humanos se clasificaban en tres categorías o dimensiones.

- a) Necesidad de logro o realización: ello implica el impulso de sobresalir, deseo de luchar para alcanzar el éxito o la realización. Las personas con predominio de necesidad de logro buscan tareas retadoras prefieren tenerlo todo controlado. Generalmente son personas optimistas, que confían en sus posibilidades. La

persona con necesidad de logro elevado desea asumir la responsabilidad personal de su éxito o fracaso. Le gusta correr riesgos moderados y muestra preferencia por las situaciones que le proporcionan retroalimentación inmediata sobre su actividad. Esta necesidad le impide involucrarse en situaciones abiertas o exploratorias. Su sentido de responsabilidad le impide delegar autoridad, a menos que observe valores que le permitan considerar el desarrollo de una organización como una meta legítima.

Gusta de realizar bien las propias tareas y llegar a ser el mejor en todo lo que hacen, estimulados no por el interés en las recompensas, sino por la satisfacción de logro y realización. Los colaboradores con una alta necesidad de logro obtienen satisfacciones derivadas de la búsqueda de metas. Además, gustan las condiciones laborales en las cuales puedan asumir gran responsabilidad, correr riesgos calculados y fijarse metas de mediana dificultad. De acuerdo con la teoría de Mc Clelland, los altos realizadores se sentirán más motivados en puestos donde predominan las siguientes características laborales: responsabilidad, oportunidad de recibir retroalimentación sobre su desempeño y riesgos moderados.

Robbins (2012), indica que un colaborador con una gran necesidad de logro o realización no garantiza ser un buen administrador dentro de una empresa, porque la persona puede estar más interesada en lucirse a través de realizaciones personales que en influir en otros para que se desempeñen bien en sus puestos. Por eso, muchas veces, contrario a lo que se podría imaginar, se observa que ascender a un ejecutivo exitoso porque tiene una alta necesidad de logro, puede resultar en un no buen gerente; de la misma manera que un eficiente administrador o gerente de una organización, no precisamente suele tener una gran necesidad de logro.

- b) Necesidad de poder: es conseguir que otras personas se comporten de determinada manera a como hubieran actuado de manera natural. Es el deseo que

tienen las personas por controlar los medios que les permiten dirigir, influir y dominar a otras personas. Para Mc Clelland, es la necesidad más desacreditada y la asocia a personas autoritarias. La mayoría de los gerentes presentan una necesidad elevada de poder, sin embargo, su eficacia como creador del clima en una organización responde no exclusivamente a su necesidad de poder, sino a otra serie de valores que se encuentran en el trabajo. Según Mc Clelland, en el ambiente laboral, los colaboradores que presentan la necesidad de poder buscan satisfacciones que deriven de la habilidad de controlar a otros. Los logros actuales o metas son menos importantes de lo que en verdad significan. La satisfacción deriva de llegar a una posición de influencia o control.

- c) Necesidad de afiliación: es el deseo de relacionarse con otras personas, es característico de una necesidad social. Para Mc Clelland, es la necesidad más importante, donde las personas con predominio de sus necesidades de afiliación se caracterizan por mostrar gran preocupación por el reconocimiento ajeno y por preferir el trabajo en grupo. Es más probable que se sitúen en trabajos de supervisión, en el cual mantener las relaciones es más importante que tomar decisiones.

El interés por la afiliación se considera importante para el entendimiento de las necesidades de los demás y para crear un clima laboral favorable. Los empleados con alta necesidad de afiliación buscan satisfacciones que deriven de actividades sociales e interpersonales. Ellos tienen una necesidad de fuertes lazos interpersonales, de sentirse cerca de la gente. Si tuvieran que decidir si trabajar en una tarea con aquellos que son teóricamente competentes o de trabajar con su círculo de amigos, los colaboradores con una alta necesidad de afiliación preferirían trabajar con los amigos. Las necesidades de afiliación y de poder tienden a estar relacionadas estrechamente con el éxito administrativo. Los mejores administradores son aquellos con grandes necesidades de poder y bajas necesidades de afiliación. Incluso se puede afirmar que se requiere una alta motivación por el poder, como requisito para la eficacia administrativa

2.3.2. Compromiso organizacional

2.3.2.1 Concepto de compromiso organizacional

Existen diferentes autores que han definido el constructo compromiso organizacional. Es así como Mowday, Steers y Porter (1979), señalan que es el proceso de identificación personal e implicación en una organización en particular. Meyer y Allen (1991), lo conceptualizan como aquel estado psicológico que caracteriza a las personas y la empresa donde laboran, asumiendo consecuencias en función a la decisión de permanecer laborando en la empresa o no. Córdova (2002), indica que es aquel proceso de vinculación entre el trabajador y la empresa en situaciones favorables o no, adhiriéndose a ella, estimulado por conseguir las metas personales como organizacionales. Collquitt y Rodell (2007), refieren que es el deseo de una persona de seguir siendo miembro de una empresa.

Zamora (2009), señala que es el grado de internalización de valores, fines de la empresa, generándose una lealtad hacia la organización. Tena y Villanueva (2010), lo definen como el nivel de participación de los colaboradores mediante el proceso de identificación, direccionando la disposición de los colaboradores en beneficio de ella. Meyer y Allen (2012), lo definen como el aspecto psíquico que establece la conexión entre los trabajadores y la organización, generando efectos respecto a la deliberación seguir o dejar de pertenecer a ésta. Minaya (2014), lo conceptualiza como la fidelidad de los colaboradores con su organización, logrando un beneficio mutuo la empresa y los colaboradores.

2.3.2.2. Determinantes del compromiso organizacional

Manríquez (2014), refiere que existe tres determinantes del compromiso organizacional.

- a) Determinante personal demográfico del individuo: Uno de los rasgos que guarda relación con el desempeño en el trabajo es la edad, ya que se conoce que, con el transcurso del tiempo y el paso de los años en una persona, el desempeño ya no es el mismo y, por ende, el compromiso con la organización donde se labora desemboca en la pérdida de interés por continuar con las divergentes actividades que se presenten. La edad señala un resultado positivo sobre el grado de compromiso, principalmente afectivo y de continuidad. Álvarez (2008) encontró que el número de años que los trabajadores han estado en la organización y el

alcance de su identificación con el trabajo estaban positivamente relacionados con el compromiso.

Es así que los trabajadores con mayor edad tienden a llevar más tiempo en la empresa, lo que se puede interpretar en una mayor socialización dentro de la organización. Asimismo, Saucó (2014) sostiene que hay una relación negativa en cuanto a la educación, referente al estado civil y al número de hijos, el mismo estudio, señala que existen argumentos no definidos ni probados. Por otro lado, tampoco se puede afirmar que exista una desigualdad entre un hombre y una mujer, en cuanto a la ejecución de las funciones en una institución o a la resolución de problemas, capacidades, orientación a la competencia, motivación, sociabilidad o aptitud para el aprendizaje.

- b) Experiencias o apreciaciones de la organización: los trabajadores casados o con hijos son más comprometidos y responsables, porque dependen en mayor medida de la empresa. Pero, si las responsabilidades de estos individuos son mayores, cabe pensar que experimenten un mayor conflicto entre su vida laboral y la no laboral (Manríquez, 2014).

- c) Características del puesto y condiciones laborales: es posible observar que los trabajadores más satisfechos tienden a estar más comprometidos. Esto se explica, porque el compromiso es la respuesta del colaborador con su organización ante un tratamiento favorable que hace que esté satisfecho (Manríquez, 2014).

2.3.2.4. Dimensiones del compromiso organizacional

Meyer y Allen (2012, p 22 - 25), consideran que el compromiso organizacional está conformado por tres componentes o dimensiones, a través de las cuales se puede efectuar objetivamente su medición. Para ello, estableció por cada dimensión un conjunto de factores que la caracterizaban. Es así como, para el componente afectivo, los factores vinculantes son los siguientes: familia, emociones, significancia, pertenencia, orgullo, felicidad, solidaridad, satisfacción. Para el componente continuidad, los factores vinculantes son los siguientes:

indiferencia, conveniencia, consecuencia, costo económico, necesidad económica, comodidad, beneficios.

Para el componente normativo, los factores vinculantes son los siguientes: obligación, lo correcto, lealtad, sentimiento de culpabilidad, deber, reciprocidad. Estos factores se encuentran establecidos en las dimensiones y el instrumento de medición del compromiso. Las dimensiones del compromiso organizacional son:

- a) Compromiso afectivo: es entendido como los lazos emocionales que forjan los colaboradores respecto a la organización. Dicho compromiso refleja el apego emocional al sentir el colaborador satisfecha sus necesidades psicológicas y expectativas, disfrutando con placer la permanencia en la organización. Este compromiso se vincula a componentes como familia laboral, significancia del trabajo, pertenencia e identificación con la organización, orgullo de pertenecer a la organización, emociones vinculantes al trabajo como a la organización, felicidad de convivir laboralmente en la organización en interacción con los diferentes miembros, solidaridad para con la organización y satisfacción de laborar en la organización.

- b) Compromiso de continuidad: es la elección del colaborador de permanecer laborando en la empresa, estableciendo razones como velar por sus intereses, reconociendo el tiempo invertido y los beneficios financieros, físicos y psicológicos adquiridos en el tiempo en que ha permanecido en la empresa. Es una decisión por conveniencia. La permanencia implica que abandonar sería perder mucho, fuera de la organización las oportunidades serían reducidas (Ramos, 2005). Del mismo modo Rivera (2010) sostiene que el compromiso de continuidad es el reconocimiento psicológico asumiendo una actitud la persona respecto a los costos, desgaste que generaría, así como las ocasiones de encontrar otro trabajo, si decidiera renunciar a la organización. Por lo tanto, su desempeño se encamina a realizar diminutos trabajos para asegurar la prolongación en el puesto de empleo. Los componentes de este tipo de compromiso son indiferencia frente a la organización y los miembros que la componen, solo labora por la

remuneración recibida, conveniencia de laborar en la organización porque no tiene acceso a otra empresa en el mercado laboral, consecuencia de haber conseguido ese trabajo desde hace tiempo, costo económico que implica que no conseguirá otro lugar de trabajo con exigencias de capacidades mayores, necesidad económica, implicando que se queda laborando por no poder conseguir un trabajo similar que le remuneren igual, comodidad, señalando que al trabajar por años en el mismo puesto y empresa, se siente cómodo con su puesto y beneficios, considerando que en otra empresa no obtendrá los mismos beneficios laborales, por el contrario adquirirá mayores exigencias.

- c) Compromiso normativo: es aquel que refleja decisiones y comportamientos de obligación a ser leal, a modo de obligación moral por parte del colaborador para continuar en la organización. Ello se efectúa como pago de reciprocidad por recibir ciertas prestaciones de la empresa, ante ello se experimenta una sensación de deuda hacia la empresa, asumiendo el colaborador la valoración de la prestación. Además, Arias et al. (2002) afirman que la lealtad en un sentido moral, desarrollado por el trabajador, involucra psicológicamente una dependencia que le obliga a no dejar la empresa pese a la posibilidad de haber en el mercado laboral otras empresas que por sus calificaciones y capacidades pueda acceder y seguir su desarrollo personal. Profesional y laboral. Los componentes de este compromiso son obligación de quedarse en la empresa por un compromiso adquirido con ella, hacer lo correcto, implicando que no renuncia por causa de haber entregado la palabra de seguir en la empresa, lealtad, señalando que este es un valor que refleja lo comprometido que se está con la empresa para no abandonarla, pese a las circunstancias laborales personales u organizacionales, sentimiento de culpabilidad, tan solo por pensar en su bienestar laboral y no ser leal con la empresa, deber, implicando la obligación de laboral en la empresa, como pago ante los beneficios obtenidos y reciprocidad, señalando que el trabajador ante los beneficios obtenidos laboralmente, debe responder de igual manera con la empresa no renunciando.

Meyer y Allen (2012), sostienen que existen tres formas de estar unido a la empresa, porque quieren (afectivo), porque lo necesitan (continuidad) o porque sienten que deben moralmente hacerlo (normativo).

2.4. Definición de términos básicos

Compromiso

Es el proceso de identificación personal e implicación en una organización en particular.

Factores higiénicos

Son factores estimulantes, que tienden a satisfacer necesidades a corto plazo.

Factores motivacionales

Son factores estimulantes que tienen un efecto a mediano y largo plazo, para lograr la satisfacción de necesidades.

Lazos interpersonales

Es el vínculo que establecen los colaboradores en el contexto laboral.

Motivación externa

Indica que es aquel comportamiento direccionado por estímulos ambientales para cumplir con las metas organizacionales.

Situaciones motivacionales

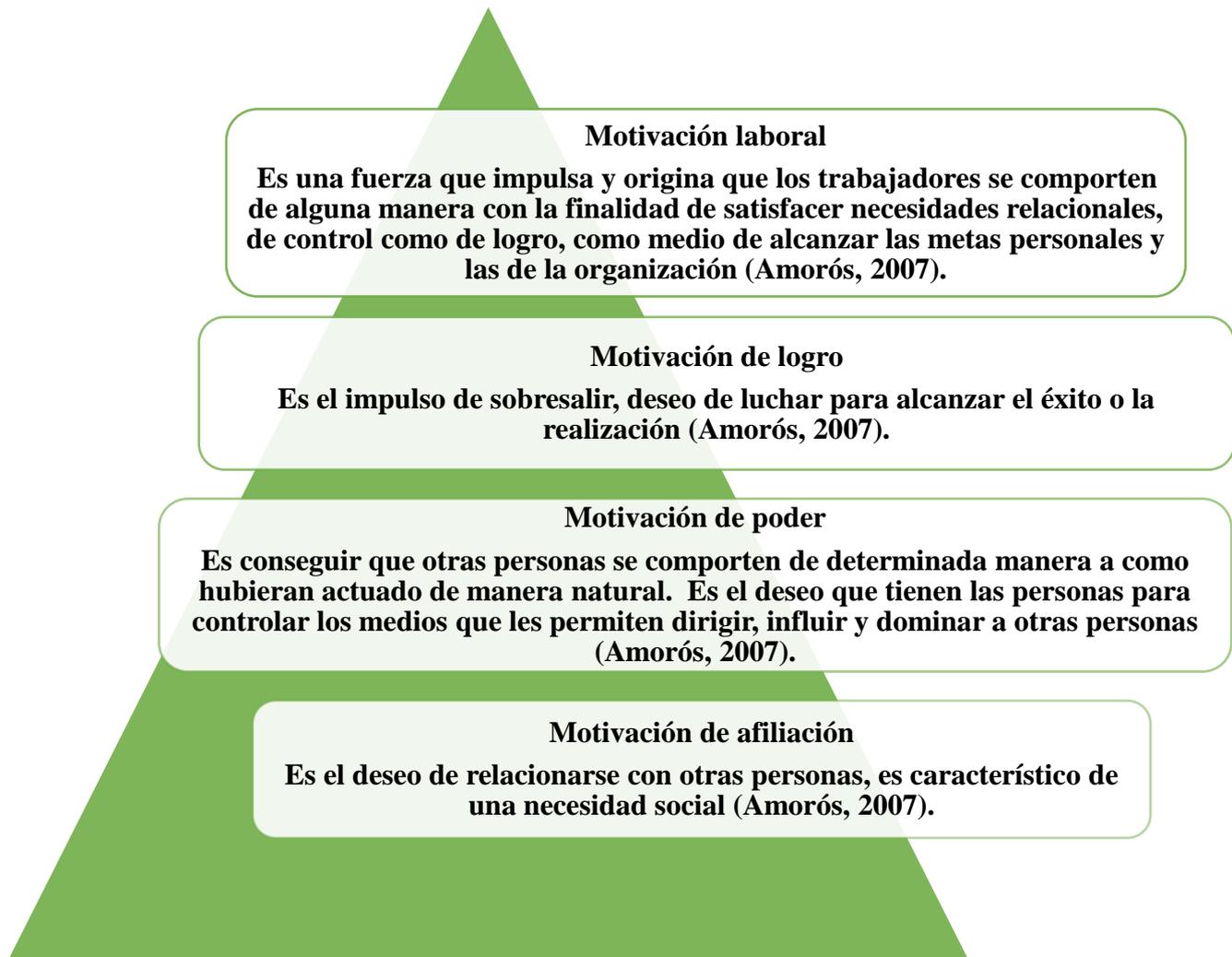
Son acciones que direccionan energías intensas y regulada en los colaboradores para que perduren en el tiempo de manera continua.

2.5. Fundamentos teóricos que sustenta el estudio

La motivación laboral es trabajada bajo el enfoque de Mc Clelland (1961) y la medición operacional de Soria (2019).

Figura 1

Fundamentos de motivación laboral

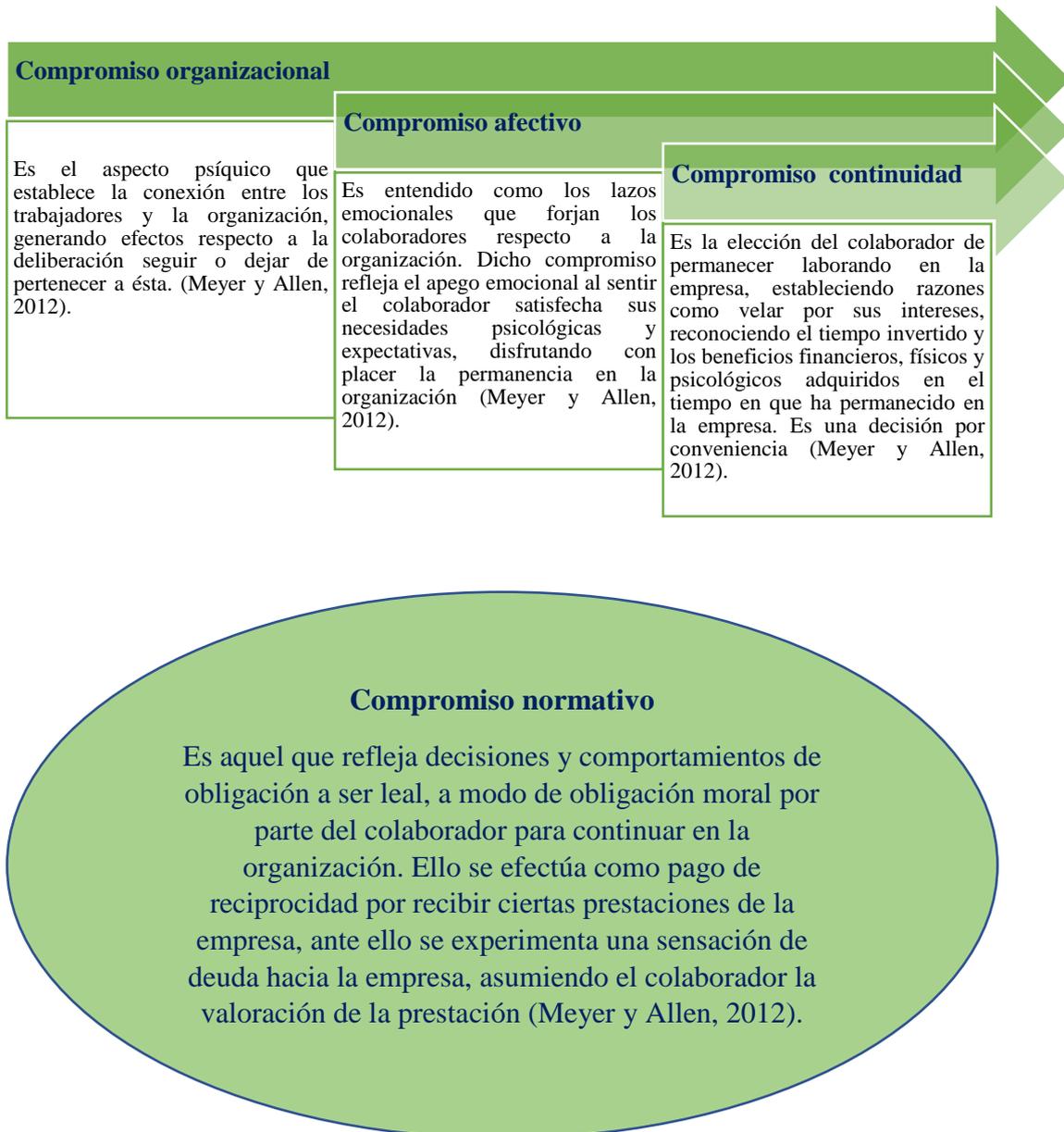


Fuente: *Elaboración propia*

El compromiso organizacional es trabajado bajo el enfoque de Meyer y Allen (2012) y la medición operacional de Montoya (2014).

Figura 2

Fundamentos de compromiso organizacional



Fuente: *Elaboración propia*

2.6. Hipótesis

2.6.1 Hipótesis general

Existe relación significativa entre la motivación laboral y el compromiso organizacional en profesionales que laboran en una Consultora de proyectos de inversión, Lima 2021 - 2022.

2.6.2 Hipótesis específicas

Existe relación significativa entre la motivación de logro y el compromiso afectivo en profesionales que laboran en una Consultora de proyectos de inversión, Lima 2021 - 2022.

Existe relación significativa entre la motivación de logro y el compromiso de continuidad en profesionales que laboran en una Consultora de proyectos de inversión Lima, 2021 - 2022.

Existe relación significativa entre la motivación de logro y el compromiso normativo en profesionales que laboran en una Consultora de proyectos de inversión Lima, 2021 - 2022.

Existe relación significativa entre la motivación de poder y el compromiso afectivo en profesionales que laboran en una Consultora de proyectos de inversión, Lima 2021 - 2022.

Existe relación significativa entre la motivación de poder y el compromiso de continuidad en profesionales que laboran en una Consultora de proyectos de inversión Lima, 2021 - 2022.

Existe relación significativa entre la motivación de poder y el compromiso normativo en profesionales que laboran en una Consultora de proyectos de inversión Lima, 2021 - 2022.

Existe relación significativa entre la motivación de afiliación y el compromiso afectivo en profesionales que laboran en una Consultora de proyectos de inversión, Lima 2021 - 2022.

Existe relación significativa entre la motivación de afiliación y el compromiso de continuidad en profesionales que laboran en una Consultora de proyectos de inversión Lima, 2021 - 2022.

Existe relación significativa entre la motivación de afiliación y el compromiso normativo en profesionales que laboran en una Consultora de proyectos de inversión Lima, 2021 - 2022.

2.7. Variables

Las variables investigadas son:

Variable 1: Motivación laboral

Variable 2: Compromiso organizacional

Tabla 1

Operacionalización de variables

Variable independiente	Indicador	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Instrumento	Ítem
Motivación laboral	Mejorar desempeño Trabajos desafiantes Planificación de tareas Fijar metas Satisfacción con el trabajo	Es una fuerza que actúa sobre el colaborador, originando un patrón de comportamiento de manera determinada, dirigida hacia sus metas, condicionado por la capacidad del esfuerzo de satisfacer su necesidad de logro, poder o y afiliación (Amorós, 2007).	Es la medición de los grados establecidos en las dimensiones logro, poder, afiliación que evalúa la escala de motivación laboral en base a las puntuaciones obtenidas.	Logro	Escala de motivación laboral	1,2,3,4,5
	Trabajo competitivo Trabajar bajo presión Confrontación con la gente Conseguir objetivos Controlar acontecimientos			Poder		6,7,8,9, 10
	Relacionarse con gente Compañía de otras personas Relaciones con compañeros Pertenecer a grupos de la organización Trabajar con otras personas y no solo			Afiliación		11,12,13 14,15
Variable dependiente	Indicador	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Instrumento	Ítem
Compromiso organizacional	Identificación Deseo de contribuir	Compromiso organizacional: es el aspecto psíquico que establece la conexión entre los trabajadores y la	Es la medición del compromiso del compromiso organizacional y sus dimensiones considerando valores, puntuaciones y	Compromiso afectivo	Escala de compromiso organizacional	1,2,3 4,5,6.
	Opciones laborales			Compromiso normativo		7,8,9
						10,11,12

	Necesidad laboral Reciprocidad Deber	organización, generando efectos respecto a la deliberación seguir o dejar de pertenecer a ésta (Meyer y Allen, 2012).	niveles de la escala de compromiso organizacional.	Compromiso de continuidad		13,14,15 16,17,18
--	---	--	---	------------------------------	--	----------------------

Fuente: *Elaboración propia*

CAPÍTULO III

MARCO METODOLÓGICO

3.1. Tipo, método y diseño de la investigación

3.1.1. Tipo de investigación

La investigación es de tipo básico, al “buscar incrementar conocimiento que fundamente el tema conceptual, de lo investigado” (Valderrama, 2015). La investigación contextualizada a una consultora en proyectos de inversión profundizó en el marco referencial teórico - conceptual de las variables motivación y compromiso organizacional, contrastando los resultados con la literatura académica.

3.1.2. Método de investigación

El método de investigación es descriptivo, entendido como la descripción y análisis de los fenómenos investigados a fin de explicarlos (Pino, 2018), lo que implica la descripción de cómo se presentan las variables investigadas, a fin de analizar y explicar la dinámica de dicha presentación en el contexto laboral. Además, es correlacional, entendido como “la concomitancia entre dos o más variables respecto a un fenómeno estudiado” (Pino, 2018), equivaliendo ello a que, en base a la medición y tratamiento estadístico, se obtiene el tipo y magnitud de la relación entre las variables motivación laboral y compromiso organizacional, lo cual explicaría el fenómeno de vinculación entre ambos constructos. Asimismo, es transversal, en la medida que la “observación de las variables medidas se realiza en un solo momento” (Pino, 2018), es decir que la evaluación de las variables con los instrumentos se efectúa en un mismo día y hora a fin de recolectar los datos requeridos por el estudio.

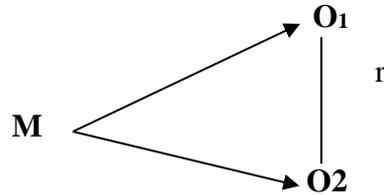
3.1.3. Diseño de investigación

El diseño de investigación es no experimental, el cual indica que no existe intervención sobre las variables, únicamente son observadas a través de una medición a fin de ser analizadas (Pino, 2018). En el estudio no existe manipulación de las variables motivación laboral y compromiso organizacional, al ser solo evaluadas en forma global

como en cada una de sus dimensiones que las conforman. La observación se realiza a través de la administración de las escalas.

Figura 3

Esquema de representación de correlación



Fuente: *Sánchez y Reyes (2015)*

Donde:

M = Muestra (Participantes)

O1 = Variable 1 (Motivación laboral)

r = Correlación

O2 = Variable 2 (Compromiso organizacional)

3.2. Población y muestra

3.2.1. Población

Para Pino (2018), la población es el conjunto total de sujetos que poseen características comunes las cuales sirven de parámetros de selección para un estudio. En este caso, la población en estudio está enfocada en 100 consultores que realizan estudios y concretización de proyectos de inversión. (Fuente: Administración de la Consultora de Proyectos de Inversión- Lima, 2021 - 2022).

3.2.2. Muestra

Pino (2018), refiere que la muestra es la representación cuantitativa de manera proporcional de la población, con características comunes que susceptible de ser medida y cuyos resultados podrán generalizarse hacia toda ella. En este caso, considerando que la población es pequeña, no se empleará muestreo probabilístico, en tal sentido, se trabajará con toda ella es decir participarán los 100 consultores, empleando la técnica de muestreo censal. El muestro censal es que las unidades de análisis son todos los sujetos que comprende la población (Deza y Muñoz, 2015). Sin embargo, para seleccionar adecuadamente la

muestra, se emplearán criterios de selección basados en aquellos que permiten la inclusión en el estudio, de aquellos que los excluyen, definido por Kerlinger y Lee (2002), como muestreo propositivo o intencionado.

Los criterios de selección son los siguientes.

Criterios de inclusión

Consentimiento informado: es la participación voluntaria en el estudio

Presencial: presente al momento de la evaluación.

Criterios de exclusión

Consentimiento informado: No aceptar la participación en el estudio

Presencial: No estar presente al momento de la evaluación.

En base a los criterios de inclusión y exclusión, los 100 consultores aceptaron participar en el estudio y asistieron en el momento de la evaluación, quedando la muestra conformada por 100 consultores.

Tabla 2

Características sociodemográficas de la muestra

Característica	N	%
Edad		
Entre 30 y 39 años	80	80.0
Entre 40 y 49 años	15	15.0
De 50 años a más	05	05.0
Estado civil		
Soltero	10	10.0
Casado	75	75.0
Divorciado	10	10.0
Viudo	05	05.0
Número de hijos		
Entre 01 y 03	90	90.0
Más de 03	10	10.0
Años de ejercicio profesional		
Entre 05 y 10 años	80	80.0
Entre 11 y 20 años	15	15.0
Más de 20 años	05	05.0
Condición laboral		
Servicios de terceros	100	100.0
Tiempo de permanencia laborando para la empresa consultora		
Entre 01 y 05 años	90	90.0
Entre 06 y 10 años	05	05.0
Más de 10 años	05	05.0

Horario que dedica al trabajo diario para la consultora		
Entre 05 y 08 horas	10	10.0
Más de 08 horas	90	90.0

Fuente: *Elaboración propia*

La tabla 2, muestra que la edad de los participantes el 80% tienen entre 30 y 39 años, un 15% sus edades estaban comprendidas entre los 40 y 49 años y el 5% eran mayores de 50 años; respecto al estado civil, el 10% eran solteros, mientras que un 75% eran casados, el 10% eran divorciados y un 5% eran viudos; referente al número de hijos, el 90% tenía entre 01 y 03 hijos y sólo un 10% tenían más de 03 hijos; en cuanto a los años de ejercicio profesional, un 80% tenía entre 05 y 10 años, otro 15% tenía entre 11 y 20 años y sólo el 5% tenía más de 20 años; por otro lado, el 100% su condición laboral es de servicios de terceros; en cuanto al tiempo de permanencia laborando para la empresa consultora, el 90% tenía entre 01 y 05 años, un 5% entre 06 y 10 años, y otro 5% tenía más de 10 años; referente al tiempo que dedica al trabajo para la consultora, el 5% le dedica entre 05 y 08 horas y el 90% le dedica más de 08 horas.

3.3. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

La técnica empleada en el estudio es la encuesta. Pino (2018), señala que es aquella técnica que permite la recolección de datos mediante la evaluación de los participantes respecto a un fenómeno o situación de la realidad investigada. Por medio de la encuesta se busca obtener información mediante la aplicación a los participantes de los instrumentos que miden las variables motivación laboral y compromiso organizacional. Para efecto del estudio, se emplearán la Escala de motivación laboral y la Escala de compromiso organizacional, que se detallan en las respectivas fichas técnicas.

Instrumento 1

Nombre: ESCALA DE MOTIVACIÓN LABORAL

Autor: Steers y Braunstein

País: Estados Unidos

Año: 1976

Adaptada semánticamente a Perú: Chang

Año: 2010

Adaptada a Lima: Soria

Año: 2019

Forma de aplicación: Individual o colectiva

Dirigido a: Profesionales

Número de ítems: 15

Tiempo de aplicación: Entre 10 y 20 minutos

Ámbito de aplicación: Organizacional

Condición de la escala: Anónima

Descripción: La escala está conformada por tres dimensiones logro, conformado por 5 ítems; poder, compuesto por 5 ítems; y afiliación, que consta de 5 ítems. Se basa en puntuaciones de base cualitativa en orden de 5 a 1, distribuidos de la siguiente manera: Totalmente de acuerdo = 5; De acuerdo = 4; Indeciso = 3; En desacuerdo = 2; y Totalmente en desacuerdo = 1. Para establecer el grado de motivación se emplea el siguiente Baremo.

Tabla 3

Baremo general de escala de motivación laboral

Grado	Puntuaciones
Alto	50 - 75
Medio	25 - 49
Bajo	Menos de 25

Fuente: Soria (2019)

Validez: Steers y Braunstein (1976), encontraron validez convergente con el TAT (Test de Apercepción Temática) de Murray, indicando resultados confiables al encajar las versiones de las láminas con las necesidades establecidas por Mc Clelland, además posee validez predictiva en cuanto a estilos de gestión, impacto sobre subordinados y desempeño laboral. Soria (2019), encontró validez de contenido por medio de la técnica de juicio de expertos, encontrando V de Aiken de 1.00, indicando una validez fuerte; además halló mediante el análisis factorial confirmatorio validez de constructo, obteniendo un KMO = .675 y la esfericidad de Bartlett de 1484.413, indicando que la escala es confiable en su aplicación global.

Confiabilidad: Steers y Braunstein (1976), obtuvieron buena consistencia interna obteniendo alfa de Cronbach de .56 para logro, .66 para poder, .58 para afiliación y para la escala global .77. Soria (2019), obtuvo alfa de Cronbach de .66 para la escala total, .70 para logro, .41 para poder y .43 para afiliación; además obtuvo fiabilidad por Guttman para la escala total de .77, para logro .70, para poder .39 y para afiliación .50, indicando una buena consistencia interna.

Instrumento 2

Nombre: ESCALA DE COMPROMISO ORGANIZACIONAL

Autores: Meyer, J. y Allen, N.

País: Estados Unidos

Año: 1997

Traducido al español y validado: Arciniega, L. y Gonzales, L.

Año: 2006

País: México

Validado en Perú: Montoya, E.

Año: 2014

Forma de Aplicación: Individual o colectiva

Dirigido a: Adultos de 18 a más años

Número de Ítems: 18 ítems

Tiempo de Aplicación: 20 minutos

Ámbito de Aplicación: Colaboradores empresa privada.

Condición de la escala: Anónima

Descripción: está compuesta por 3 dimensiones compromiso afectivo, conformada por 6 ítems, de continuidad, compuesto por 6 ítems y normativo, conformado por 6 ítems, haciendo un total de 18 ítems. El tipo de respuesta es tipo Likert, con 5 alternativas cada una con su respectiva puntuación de la siguiente forma: En total desacuerdo = 1; en desacuerdo = 2; Ni en desacuerdo ni de acuerdo = 3; De acuerdo = 4; Totalmente de acuerdo = 5. Siendo la puntuación máxima de 90 y la mínima 18. Los niveles se establecen en el siguiente baremo.

Tabla 4

Baremo escala de compromiso organizacional

Niveles	Puntuaciones
Alto	66 - 90
Medio	42 - 65
Bajo	18 - 41

Fuente: *Montoya (2014)*

Validez y confiabilidad de la escala: Arciniega y González (2006), en México, obtuvieron validez de constructo mediante análisis factorial exploratorio con rotación Oblimin y se obtuvo como resultado la aprobación de las 3 dimensiones. Montoya (2014), en Lima, obtuvo validez de constructo a través de la medida de adecuación muestral Kaiser-Meyer-Olkin .937 y prueba de esfericidad de Bartlett 6336.701; asimismo obtuvo validez discriminante donde los factores afectivo/normativo arrojaron una correlación entre $r = .590$ y $.823$, y el factor continuidad una correlación entre $r = .768$ y $.874$; de la misma manera obtuvo validez convergente mediante correlación biserial puntual empleando la escala de satisfacción laboral de Meliá, Pradilla, Martí, Sancerni, Oliver y Tomás (1996), obteniendo para el factor afectivo normativo entre $r = .093$ y $.529$ y para el factor continuidad $r = .030$ y $.342$, indicando relación entre moderada y leve. Hurtado (2017), en Piura, obtuvo validez de contenido mediante juicio de expertos indicando una muy buena validez (puntuación de .9). Chirinos y Vela (2017), obtuvieron validez de contenido indicando que fue aceptable.

Confiabilidad: Arciniega y Gonzales (2006), encontraron que los índices de consistencia interna que obtuvieron fueron de .79 de compromiso afectivo, .77 de compromiso continuo y .72 de compromiso normativo, demostrando la consistencia de la escala. Montoya (2014), obtuvo la consistencia interna a través de Alfa de Crombach donde el factor compromiso afectivo/normativo fue de .932, el factor continuidad el alfa de Crombach fue .779; y la escala general de .926, concluyéndose la alta consistencia interna del instrumento. Hurtado (2017), obtuvo consistencia interna de la escala mediante alfa de Crombach de .766 para la escala general, para el factor afectivo fue .743; para el factor normatividad fue .810; y para el factor continuidad fue .584, indicando una buena confiabilidad. Chirinos y Vela (2017), en Lima, obtuvieron la confiabilidad de las tres subescalas a través de Alfa de Crombach, las cuales fueron .79, .71 y .77, respectivamente para afectivo, normativo y continuidad.

3.4. Procedimiento de análisis de datos

El análisis de los datos se efectuó luego de recolectados los mismos. Se empleó para el análisis, estadística descriptiva de distribución de frecuencias y porcentual, a fin de establecer los niveles hacia el cual se orientaron los participantes en cada una de las variables medidas. En segunda instancia, se trabajó la parte inferencial de la estadística, estableciendo en un inicio el índice de normalidad o de bondad ajuste de Kolgomorov – Smirnov, cuyos hallazgos permitieron tomar la decisión de utilizar uno no paramétrico para obtención de la correlación de las variables y comprobar las hipótesis.

CAPÍTULO IV RESULTADOS Y ANÁLISIS DE RESULTADOS

4.1. Resultados

A continuación, se presentan los resultados del estudio.

4.1.1. Resultados descriptivos

Tabla 5

Medidas de tendencia central en la variable motivación laboral en los participantes de la muestra Lima 2021 - 2022

Variable	M	Md	Mo	Ds
Motivación laboral	52.09	51.00	50.0	11.56

Nota. Elaboración propia; M = media; Md = mediana; Mo = moda; Ds = desviación estándar

La tabla 5 muestra que el promedio del grupo de participantes en el estudio alcanza una $M = 52.09$, indicando que presentan un alto nivel de motivación laboral, siendo la $Md = 51.00$, menor a la media, mientras que la $Mo = 50.0$, fue la puntuación que más se repite en la distribución de puntajes, alcanzando una $Ds = 11.56$, señalando la existencia de alta dispersión entre las puntuaciones que conforman la distribución.

Tabla 6

Nivel de motivación laboral en los participantes de la muestra Lima 2021 - 2022

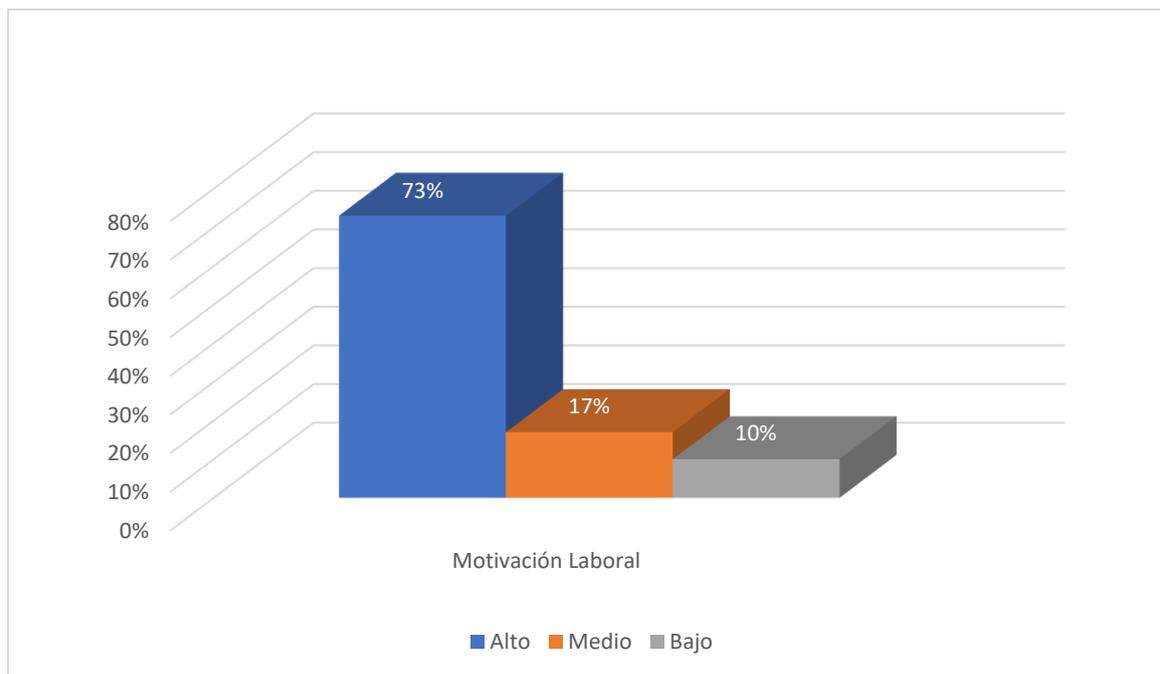
Nivel	f	%
Alto	73	73.0
Medio	17	17.0
Bajo	10	10.0
Total	100	100.0

Nota. Elaboración propia; f = frecuencia; % = porcentaje

La tabla 6 muestra respecto a la variable motivación laboral que 73% de los participantes se orientó hacia nivel alto, 17% hacia nivel medio y 10% hacia nivel bajo.

Figura 4

Nivel de motivación laboral en los participantes de la muestra Lima 2021 - 2022



Nota. Elaboración propia

Tabla 7

Medidas de tendencia central en la variable compromiso organizacional en los participantes de la muestra Lima 2021 - 2022

Variable	M	Md	Mo	Ds
-----------------	----------	-----------	-----------	-----------

Compromiso organizacional	67.01	66.00	65.0	9.20
---------------------------	-------	-------	------	------

Nota. Elaboración propia; M = media; Md = mediana; Mo = moda; Ds = desviación estándar

En la tabla 7 se aprecia que en el promedio del grupo de participantes en el estudio alcanza una $M = 67.01$, indicando que presentan un alto nivel de compromiso organizacional, siendo la $Md = 66.00$, menor a la media, mientras que la $Mo = 65.0$, fue la puntuación que más se repite en la distribución de puntajes, alcanzando una $Ds = 9.20$, señalando la existencia de alta dispersión entre las puntuaciones que conforman la distribución.

Tabla 8

Nivel de compromiso organizacional en los participantes de la muestra Lima 2021 - 2022

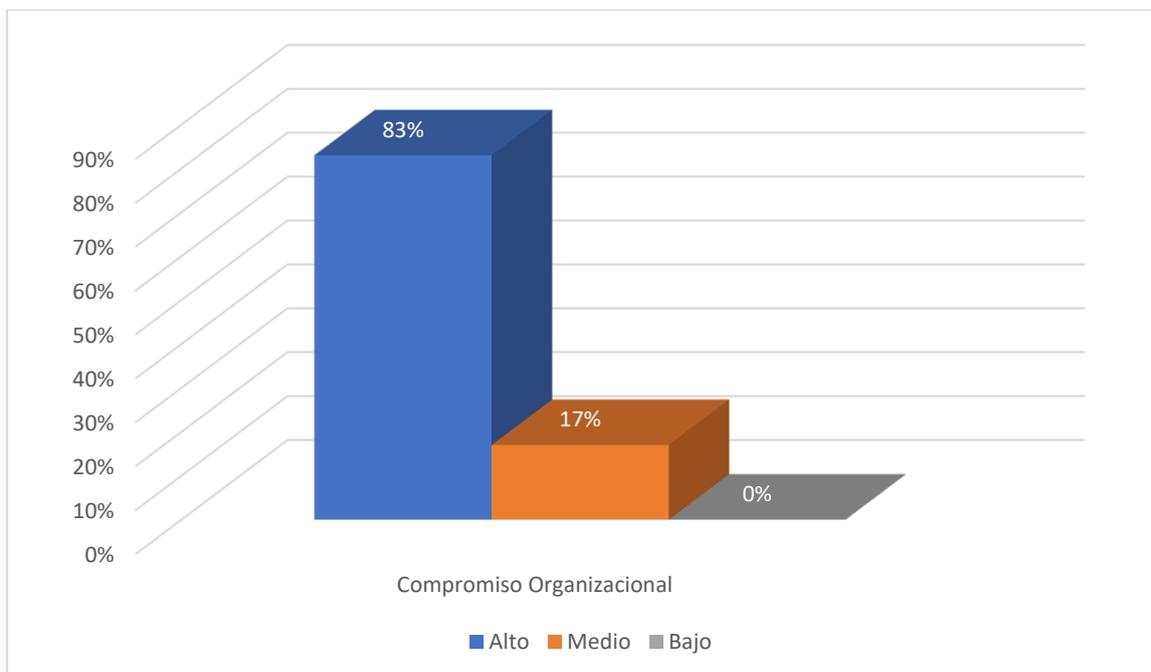
Nivel	f	%
Alto	83	83.0
Medio	17	17.0
Bajo	0	0.0
Total	100	100.0

Nota. Elaboración propia; f = frecuencia; % = porcentaje

Referente a la variable compromiso organizacional, la tabla 8, mostró que 83% de los participantes se orientó hacia nivel alto y 17% hacia nivel medio y ninguno hacia nivel bajo.

Figura 5

Nivel de compromiso organizacional en los participantes de la muestra Lima 2021 - 2022



Nota: Elaboración propia

4.1.2. Resultados inferenciales

Tabla 9

Prueba de normalidad Kolmogorov Smirnov en las variables motivación laboral y compromiso organizacional

Variables	K-S	Sig.
Motivación laboral	.087	.000
Compromiso organizacional	.145	.000

Nota. a. La distribución de prueba es no normal; b. Se calcula a partir de datos; c. Corrección de significación de Lilliefors.

La tabla 9 evidencia en la variable motivación laboral la puntuación del estadístico de prueba K-S fue .087, a un nivel de significación de $.000 < p < .05$ indicando que existe no normalidad y en la variable compromiso organizacional el estadístico de prueba K-S fue .145, a un nivel de significación de $.000 < p < .05$ señalando que existe no normalidad. En base a lo expuesto es posible asumir que la distribución de las puntuaciones, existen muchos valores que son bajos o altos y por ello, el promedio no está al medio de toda la distribución

y, considerando que los niveles de significatividad son variables se tomó la decisión de emplear para la correlación el estadístico no paramétrico Rho de Spearman.

Tabla 10

Relación entre motivación laboral y compromiso organizacional en profesionales que laboran en una consultora de proyectos de inversión, Lima 2021 - 2022.

		Compromiso organizacional
Motivación laboral	Rho de Spearman	.259**
	Sig. (bilateral)	.009
	N	100

Nota. Elaboración propia; **. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

La tabla 10 indica la no existencia de relación positiva y significativa $Rho = 0.259^{**}$ $p_valor 0.009 < 0.01$, entre motivación laboral y compromiso organizacional en consultores que laboran en una empresa de proyectos de inversión, Lima 2021 - 2022. Indicando los resultados, que se acepta la hipótesis general planteada indicando que existe relación significativa entre motivación laboral y compromiso organizacional en consultores que laboran en una empresa consultora de proyectos de inversión, Lima 2021 - 2022.

Tabla 11

Relación entre motivación de logro y compromiso afectivo en profesionales que laboran en una consultora de proyectos de inversión, Lima 2021 - 2022.

		Compromiso afectivo
Motivación de logro	Rho de Spearman	.270**
	Sig. (bilateral)	.000
	N	100

Nota. Elaboración propia; **. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

La tabla 11 indica la existencia de relación positiva y significativa $Rho = 0.270^{**}$ $p_valor 0.000 < 0.01$, entre motivación de logro y compromiso afectivo, indicando que, se

acepta la primera hipótesis específica planteada señalando que existe relación significativa entre motivación de logro y compromiso afectivo en consultores que laboran en una empresa consultora de proyectos de inversión, Lima 2021 - 2022.

Tabla 12

Relación entre motivación de logro y compromiso de continuidad en profesionales que laboran en una consultora de proyectos de inversión, Lima 2021 - 2022.

		Compromiso de continuidad
Motivación de logro	Rho de Spearman	.200**
	Sig. (bilateral)	.002
	N	100

Nota. Elaboración propia; **. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

La tabla 12 indica la existencia de relación positiva, y significativa $Rho = 0.200^{**}$ $p_valor 0.002 < 0.01$, entre motivación de logro y compromiso de continuidad en consultores que laboran en una empresa de proyectos de inversión. En base a los resultados, se acepta la segunda hipótesis específica planteada indicando que existe relación significativa entre motivación de logro y compromiso de continuidad en consultores que laboran en una empresa consultora de proyectos de inversión, Lima 2021 - 2022.

Tabla 13

Relación entre motivación de logro y compromiso normativo en profesionales que laboran en una consultora de proyectos de inversión, Lima 2021 - 2022.

		Compromiso normativo
Motivación de logro	Rho de Spearman	.569*
	Sig. (bilateral)	.029
	N	100

Nota. Elaboración propia; *. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (2 colas).

La tabla 13 indica la existencia de relación positiva y significativa $Rho = 0.569^*$ $p_valor 0.029 < 0.05$, entre motivación de logro y compromiso normativo en consultores que laboran en una empresa de proyectos de inversión. En base a los resultados, se acepta la tercera hipótesis específica planteada indicando que existe relación significativa entre motivación de logro y compromiso normativo en consultores que laboran en una empresa consultora de proyectos de inversión, Lima 2021 - 2022.

Tabla 14

Relación entre motivación de poder y compromiso afectivo en profesionales que laboran en una consultora de proyectos de inversión, Lima 2021 - 2022.

		Compromiso afectivo
Motivación de poder	Rho de Spearman	.378**
	Sig. (bilateral)	.008
	N	100

Nota. Elaboración propia; **. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

La tabla 14 indica la existencia de relación positiva y significativa $Rho = 0.378^{**}$ $p_valor 0.008 < 0.01$, entre motivación de poder y compromiso afectivo en consultores que laboran en una empresa de proyectos de inversión. En base a los resultados, se acepta la cuarta hipótesis específica planteada indicando que existe relación significativa entre motivación de poder y compromiso afectivo en consultores que laboran en una empresa consultora de proyectos de inversión, Lima 2021 - 2022.

Tabla 15

Relación entre motivación de poder y compromiso de continuidad en profesionales que laboran en una consultora de proyectos de inversión, Lima 2021 - 2022.

		Compromiso de continuidad
Motivación de poder	Rho de Spearman	.547**
	Sig. (bilateral)	.007
	N	100

Nota. Elaboración propia; **. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

La tabla 15 indica la no existencia de relación positiva y significativa $Rho = 0.547^{**}$ $p_valor\ 0.007 < 0.01$, entre motivación de poder y compromiso de continuidad en consultores que laboran en una empresa de proyectos de inversión. Indicando que, no se acepta la quinta hipótesis específica planteada, señalando que existe relación significativa entre motivación de poder y compromiso de continuidad en consultores que laboran en una empresa consultora de proyectos de inversión, Lima 2021 - 2022.

Tabla 16

Relación entre motivación de poder y compromiso normativo en profesionales que laboran en una consultora de proyectos de inversión, Lima 2021 - 2022.

		Compromiso normativo
Motivación de poder	Rho de Spearman	.579**
	Sig. (bilateral)	.004
	N	100

Nota. Elaboración propia; **. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

La tabla 16 indica la no existencia de relación positiva significativa $Rho = 0.579^{**}$ $p_valor\ 0.004 < 0.01$, entre motivación de poder y compromiso normativo en consultores que laboran en una empresa de proyectos de inversión. Indicando que, se acepta la sexta hipótesis específica planteada indicando que existe relación significativa entre motivación de poder y compromiso normativo en consultores que laboran en una empresa consultora de proyectos de inversión, Lima 2021 - 2022.

Tabla 17

Relación entre motivación de afiliación y compromiso afectivo en profesionales que laboran en una consultora de proyectos de inversión, Lima 2021 - 2022.

		Compromiso afectivo
Motivación de afiliación	Rho de Spearman	.650*
	Sig. (bilateral)	.022
	N	100

Nota. Elaboración propia; *. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (2 colas).

La tabla 17 indica la no existencia de relación positiva significativa $Rho = 0.650$ $p_valor 0.022 < 0.05$, entre motivación de afiliación y compromiso afectivo en consultores que laboran en una empresa de proyectos de inversión. Indicando que, se acepta la séptima hipótesis específica planteada señalando que existe relación significativa entre motivación de afiliación y compromiso afectivo en profesionales que laboran en una consultora de proyectos de inversión, Lima 2021 - 2022.

Tabla 18

Relación entre motivación de afiliación y compromiso de continuidad en profesionales que laboran en una consultora de proyectos de inversión, Lima 2021 - 2022.

		Compromiso de continuidad
Motivación de afiliación	Rho de Spearman	.732*
	Sig. (bilateral)	.035
	N	100

Nota. Elaboración propia; *. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (2 colas).

La tabla 18 indica la no existencia de relación positiva y significativa $Rho = 0.732$ $p_valor 0.035 < 0.05$, entre motivación de afiliación y compromiso de continuidad en consultores que laboran en una empresa de proyectos de inversión. Indicando que, se acepta la octava hipótesis específica planteada indicando que existe relación significativa entre motivación de afiliación y compromiso de continuidad en consultores que laboran en una empresa consultora de proyectos de inversión, Lima 2021 - 2022.

Tabla 19

Relación entre motivación de afiliación y compromiso normativo en profesionales que laboran en una consultora de proyectos de inversión, Lima 2021 - 2022.

		Compromiso normativo
Motivación de afiliación	Rho de Spearman	.374**
	Sig. (bilateral)	.009
	N	100

Nota. Elaboración propia; **. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

La tabla 19 indica la existencia de relación significativa $Rho = 0.374^{**}$ p_valor $0.009 < 0.01$, entre motivación de afiliación y compromiso normativo en profesionales que laboran en una consultora de proyectos de inversión. Indicando que, se acepta la novena hipótesis específica planteada indicando que existe relación significativa entre motivación de afiliación y compromiso normativo en consultores que laboran en una empresa consultora de proyectos de inversión, Lima 2021 - 2022.

4.2. Discusión de los resultados

El estudio planteó como objetivo general, determinar la relación existente entre motivación laboral y compromiso organizacional en profesionales que laboran en una consultora de proyectos de inversión, Lima 2021 - 2022. Donde los resultados refirieron la existencia de relación significativa ($Rho = 0.259^{**}$ p_valor $0.009 < 0.01$), denotándose la asociación entre las variables, sindicando además que dicha relación es significativa estadísticamente. Ello indica que, a mayor motivación laboral, mayor es el compromiso organizacional. Permitiendo los hallazgos aceptar la hipótesis general planteada. Respecto a la relación entre las variables motivación laboral y compromiso organizacional, es posible argüir que la motivación laboral se vincula con el compromiso organizacional de los consultores. Es así como, la asociación entre las variables demuestra que la motivación laboral que puedan presentar los consultores caracterizada por ser asumida de manera individual tanto logros como poder, así como de afiliación tiende a generar el compromiso de mantenerse en su trabajo apoyando el logro de objetivos y metas de la empresa (Córdova, 2002).

Los hallazgos refrendan los resultados de los estudios de Mendoza (2019), en Lima, con trabajadores del sector telecomunicaciones, así como con los de Luza (2018), en Lima, también con los de Morales (2021) en Honduras, en colaboradores de Constructora TEKASA y los de Mera y Zambrano (2021), donde los participantes demostraban que cuanto más motivación tenían los colaboradores, mayor compromiso organizacional asumían para con sus empresas, equivaliendo a que se sentían satisfechos con los beneficios que recibían, el reconocimiento con el trabajo realizado, haciendo que el compromiso aumente y la

productividad también. Inclusive con los hallazgos de Ramírez (2017), en Lima, con empleados y obreros de una empresa de servicios de agua potable en la Región Callao, al evidenciar relación positiva significativa entre motivación y compromiso organizacional, donde los colaboradores motivados asumían mayor compromiso organizacional. Resultados que se asemejan a lo encontrado en el presente estudio. Sin embargo, no coinciden con los resultados de Landauro (2017), en Lima, donde la motivación laboral en los efectivos policiales no ejerce mayor influencia sobre el compromiso organizacional.

Lo expuesto, implica que, en los consultores participantes en la muestra, donde la energía interna que impulsa y orienta comportamientos con la finalidad de satisfacer necesidades de logro, control, así como relacionales, tiene la suficiente fuerza intrínseca y extrínseca mediada por la existencia de predisposición voluntaria y esfuerzo en la realización de su trabajo (Amorós, 2007; Robbins, 2004; Sum, 2015). Ella direcciona el estado psicológico de los colaboradores estableciendo una conexión entre los trabajadores y la organización, que al conseguir lograr sus metas, trae como consecuencia que internalicen valores o fines de la empresa, generando compromiso de lealtad y asumiendo la tendencia a tomar decisiones respecto a permanecer laborando ella (Meyer y Allen, 1991; Córdova, 2002; Zamora, 2009; Meyer y Allen, 2012).

En cuanto a motivación laboral descriptivamente los encuestados alcanzaron una $M = 52.09$ tendiendo a ubicarse en el nivel alto el promedio del grupo, lo cual es refrendado porcentualmente por el 73% de los participantes. El nivel alcanzado por este grupo ratifica lo encontrado por Mera y Zambrano (2021) en Ecuador, donde los colaboradores tendían a presentar nivel tendiente a lo alto; así como los de Luza (2018), en Lima, con trabajadores de las comisiones ordinarias del Congreso de la República y Rodríguez (2017), en Lima, con oficiales de grado mayor, quienes alcanzaron altos niveles de motivación; sin embargo, no coinciden con los hallazgos de Landauro (2017), en Lima, con personal policial de Águilas Negras de Lima Metropolitana, quienes también se ubicaron a nivel medio, indicando un moderado nivel motivacional.

Por otro lado, el nivel de compromiso laboral alcanzado por los profesionales de la consultora tendió a ubicarse a niveles altos en 83% de ellos, refrendado por la puntuación

promedio del grupo equivalente a $M = 67.01$. Los resultados expuestos, coinciden con lo concluido en los estudios de Mera y Zambrano (2021) en Ecuador, donde los colaboradores tendían a presentar nivel tendiente a lo alto (52%), así como con lo hallado por Luza (2018), en Lima, Rodríguez (2017), en Lima, Landauro (2017), en Lima, donde los participantes se sentían altamente comprometidos con la organización, estableciendo que se mantendrían en su trabajo, respecto a otras alternativas de trabajo, por razones de lealtad y por los servicios como beneficios recibidos por las organizaciones donde laboran.

Respecto al primer objetivo específico, no se halló relación significativa ($Rho = 0.270^{**}$ $p_valor 0.000 < 0.01$), entre motivación de logro y compromiso afectivo en los profesionales participantes de la muestra. Pudiéndose demostrar la primera hipótesis específica planteada. Los resultados implican que, se encontró mayor fuerza de dirección de la motivación de logro sobre el compromiso afectivo. Ello corrobora los resultados de Mendoza (2019), en Lima, con trabajadores del sector telecomunicaciones donde la motivación incide de manera suave y positiva sobre el afecto que los trabajadores guardan para con las empresas y su labor en sus puestos. Por otro lado, no coinciden con lo concluido en el estudio de Landauro (2017), en Lima, Ramírez (2017), en Lima, al hallar una relación muy débil entre las variables motivación y compromiso organizacional, indicando la baja incidencia entre ellas, manifestando que el deseo y la necesidad de no permanecer en la empresa se vincula tangencialmente con su nivel de motivación.

Cabe señalar, que la conexión entre motivación de logro y compromiso afectivo, puede deberse al fortalecimiento de la motivación personal e individual de los propios consultores para conseguir sus logros, así como de la evaluación situacional de los directivos para encontrar una fuente de motivación, seleccionando nuevos reforzadores positivos que impulsen comportamientos de satisfacción, encaminando manifestaciones afectivas para con la organización, promoviendo la identificación emocional con ella (Ramírez et al., 2015; Manríquez, 2014).

En cuanto al segundo objetivo específico, se pudo encontrar relación positiva y significativa ($Rho = 0.200^{**}$ $p_valor 0.002 < 0.01$), entre motivación de logro y compromiso de continuidad en los profesionales que laboran en la consultora. Indicando que a mayor

motivación de logro, mayor era el compromiso de continuidad. Razón por la cual se pudo demostrar la segunda hipótesis específica planteada. Señalando que, a mayor motivación de logro, mayor es el compromiso de continuidad. Lo cual indica que la motivación de logro podía direccionar decisiones de mantenerse trabajando en la consultora, no viendo la necesidad de buscar nuevas alternativas de trabajo. Resultados que coinciden con los de Mendoza (2019), en Lima, donde la tangencialidad de la motivación no direccionaba la decisión de renunciar y rotar. Contrario a lo demostrado por Ramírez (2017), en Lima, quien evidenció relación significativa entre motivación y compromiso de continuidad. Demostrando que el nivel motivacional se vincula de modo negativo con la necesidad de permanecer en la empresa.

Este grupo se caracteriza por el impulso de sobresalir, de luchar para alcanzar el éxito o la realización personal. Asumiendo tareas retadoras, aunque prefieren tenerlo todo controlado. Donde su optimismo y confianza en sus posibilidades y habilidades posibilitan la tendencia de no rotar, considerando sus intereses económico-financieros, de salud y psicológicos, son satisfechos por la empresa, encontrándose delimitados por la necesidad de permanecer en la empresa (Amorós, 2007; Soria, 2019; Meyer y Allen, 2012).

Al igual que el objetivo anterior, en el tercer objetivo específico se halló relación positiva y significativa ($Rho = 0.569^*$ $p_valor\ 0.029 < 0.05$) entre motivación de logro y compromiso normativo en los participantes de la muestra. Indicando que, a mayor motivación de logro, mayor es el compromiso normativo. En base a ello, se aceptó la tercera hipótesis específica planteada indicando que existe relación significativa entre motivación de logro y compromiso normativo, señalando que la motivación de logro podía orientar la decisión de los profesionales de sentir el deber y compromiso de seguir trabajando en la consultora manteniendo la lealtad para con la organización. Estableciendo que los motivos son suficientes para que no renuncien. Lo cual coincide con los hallazgos de Mendoza (2019), en Lima, donde mostró que la motivación influía en el compromiso normativo en base a los beneficios proporcionadas por la organización. Igualmente, tienen similitud con lo concluido en el estudio de Ramírez (2017), en Lima donde la lealtad hacia la empresa es a causa de la motivación de los trabajadores.

Es posible denotar que los profesionales al interior de la empresa si bien asumen la responsabilidad personal del éxito del trabajo realizado, es porque tienden a correr riesgos mostrando preferencia por las situaciones que le proporcionen retroalimentación inmediata sobre su actividad y que no les genere ansiedad, mostrando un esfuerzo por sentirse motivado, siendo ello causa suficiente para desembocar en el fortalecimiento de la lealtad e interés por continuar con las actividades de consultoría que se presenten, existiendo la posibilidad que no renuncien (Amorós, 2007; Manríquez, 2014).

Bajo el mismo parámetro, referente al cuarto objetivo específico, se encontró relación positiva y significativa ($Rho = 0.378^{**}$ $p_valor 0.008 < 0.01$) entre motivación de poder y compromiso afectivo en los profesionales. Demostrándose la cuarta hipótesis específica planteada al existir relación significativa entre motivación de poder y compromiso afectivo en profesionales que laboran en una consultora de proyectos de inversión, Lima 2021 -2022. Considerando los resultados es posible argumentar que, a mayor motivación de poder, mayor es el compromiso afectivo. Lo expuesto tiene similitud con los resultados de Luza (2018), en Lima, donde la motivación personal, incidió en la generación de afecto por la empresa, quienes asumían mayor compromiso para con ella. Así como con los de Rodríguez (2017), en Lima, donde lograr las expectativas de poder planteadas respecto a la institución militar, incide mayormente en el deseo de pertenecer a la institución castrense obedeciendo en la realización de los trabajos concerniente a ella.

Bajo los parámetros expuestos, los consultores han desarrollado y satisfecho su necesidad de poder, brindándoles la empresa el espacio donde puedan ejercerlo y canalizarlo de manera adecuada. Existiendo la posibilidad de que la empresa a lo largo del tiempo de servicio de los consultores ha reconocido aquellas competencias de dirección en los profesionales; de tal forma que los consultores hayan visto en la actualidad posibilidades de asumir una posición de influencia, en la cual pueda generar logros más complejos o metas más grandes a nivel organizacional como personales. Ello ocasionaría que entablen una asociación afectiva con la empresa, al sentir que sus necesidades psicológicas y expectativas son satisfechas conllevando a la presencia de apego para con la empresa (Mc Clelland, 1964; Amorós, 2007; Soria 2019; Meyer y Allen, 2012).

Mientras que, con el quinto objetivo específico, se halló relación significativa ($Rho = 0.547^{**}$ $p_valor 0.007 < 0.01$) entre motivación de poder y compromiso de continuidad en profesionales. En consecuencia, se aceptó la quinta hipótesis específica planteada indicando que existe relación significativa entre motivación de poder y compromiso de continuidad en profesionales que laboran en una consultora de proyectos de inversión, Lima 2021 - 2022. Señalado que, a mayor motivación de poder, mayor es el compromiso de continuidad. Resultando que, lo referido se asemeja a lo detallado en el estudio de Luza (2018), en Lima, quien mostró que la motivación orientaba la decisión de mantenerse en el trabajo respecto a otros trabajos que eventualmente podían presentarse.

En la actualidad existe en los consultores la predisposición a tornarse en líderes en base a la asociación expuesta entre las variables, logrando conseguir los consultores que otras personas se comporten de determinada manera con la finalidad de optimizar la forma de realizar los trabajos. Manteniendo estos un deseo para controlar los medios que les permitan dirigir, influir y dominar a otras personas, trayendo como consecuencia de sentir la necesidad de seguir laborando en la consultora, abriendo las posibilidades de desarrollar como líder en la empresa (Amorós, 2007; Meyer y Allen, 2012).

De la misma forma, respecto al sexto objetivo específico, los resultados evidenciaron la existencia de relación positiva y significativa ($Rho = 0.579^{**}$ $p_valor 0.004 < 0.01$), entre motivación de poder y compromiso normativo en los participantes. Resultando que se acepte la sexta hipótesis específica planteada, e indicando que existe relación significativa entre motivación de poder y compromiso normativo en profesionales que laboran en una consultora de proyectos de inversión, Lima 2021 - 2022. En tal sentido, ante la manifestación de motivación de poder, este se vincula con el compromiso normativo. Señalando que, a mayor motivación de poder, mayor es el compromiso normativo. Los resultados corroboran lo expuesto por Luza (2018), en Lima, mostrando que la motivación estaba ligada a la lealtad considerando el apoyo que el Congreso en algún momento había proporcionado a los colaboradores. Es posible observar en los consultores la existencia de motivación de poder, manejándose los motivos, opciones u oportunidades para asumir posición de influencia en la organización. Conllevando ello asumir actitudes de lealtad, obligación, deber, o

reciprocidad para seguir en conexión con la empresa y decidir no renunciar o separarse de la consultora (Amorós, 2007; Meyer y Allen, 2012).

Referente al séptimo objetivo específico, se pudo syndicar la existencia de relación positiva y significativa ($Rho = 0.650^*$ $p_valor 0.022 < 0.05$) entre motivación de afiliación y compromiso afectivo en la muestra. En consideración a los hallazgos, se aceptó la séptima hipótesis específica planteada indicando que existe relación significativa entre motivación de afiliación y compromiso afectivo en profesionales que laboran en una consultora de proyectos de inversión, Lima 2021 - 2022. Indicando que, a mayor motivación de afiliación, mayor es el compromiso afectivo. No encontrando similitud los hallazgos con los de Landauro (2017), en Lima, donde los motivos en los efectivos policiales no tienen la suficiente fuerza para asumir un compromiso afectivo con la institución policial.

Este grupo se caracteriza por mostrar gran preocupación por el trabajo grupal, tendiendo a reconocer las acciones, actitudes, competencias ejercidas en el trabajo de los demás estableciendo en ello adecuadas relaciones interpersonales en el ambiente laboral. Por otro lado, los consultores tienden a situarse en trabajos de supervisión, con la finalidad de brindar conocimientos y experiencias, indicando además el gusto por el trabajo en equipo a nivel laboral. Asociándose las relaciones laborales con el apego emocional por la empresa, profundizando el nivel de compromiso para con ella (Amorós, 2007; Meyer y Allen, 2012; Rivera et al., 2018).

En cuanto al octavo objetivo específico, se percibió la existencia de relación significativa ($Rho = 0.732^*$ $p_valor 0.035 < 0.05$) entre motivación de afiliación y compromiso de continuidad en la muestra. Por consiguiente, se aceptó la octava hipótesis específica planteada indicando que existe relación significativa entre motivación de afiliación y compromiso de continuidad en profesionales que laboran en una consultora de proyectos de inversión, Lima 2021 - 2022. Lo manifestado, explica que, a mayor motivación de afiliación, mayor es el compromiso de continuidad en la muestra. Los profesionales mantienen lazos interpersonales y laborales adecuados, teniendo la necesidad de sentirse cerca de la gente y comunicarse con ellas en el escenario de la empresa, lo cual incide en la

necesidad de mantenerse laborando en la consultora, dejando de lado cualquier propuesta nueva de trabajo (Amorós, 2007; Meyer y Allen, 2012; López, 2016).

En el noveno objetivo específico, se pudo reportar la existencia de relación positiva, y significativa ($Rho = 0.374^{**}$ $p_valor 0.009 < 0.01$) entre motivación de afiliación y compromiso normativo en los profesionales. Indicando los hallazgos que se pudo aceptar la novena hipótesis específica planteada indicando que existe relación significativa entre motivación de afiliación y compromiso normativo en profesionales que laboran en una consultora de proyectos de inversión, Lima 2021 - 2022. Señalando que, a mayor motivación de afiliación, mayor es el compromiso normativo. Los hallazgos, detallan que la motivación de afiliación garantiza que los profesionales asuman lealtad y cumplimiento de normas en la organización, habiendo desarrollado lealtad o reciprocidad por los beneficios que en algún momento la organización les ha otorgado. Lo cual coincide con los hallazgos de Rodríguez (2017), en Lima, donde a mayor motivación de afiliación, mayor deseo de pertenecer y tendencia a la lealtad hacia la institución castrense, así como sentir la necesidad de pertenecer a ella.

La tendencia a tomar la decisión de permanecer en la empresa consultora, de parte de los profesionales es a causa de la motivación de afiliación, donde la necesidad de establecer fuertes lazos interpersonales, de sentirse cerca de la gente, se ha visto satisfecha y lo cual la consultora de alguna manera promueve. Siendo ello motivo para que se mantengan trabajando o en sus puestos en la empresa por reciprocidad o deber, tornándose la motivación de afiliación una fortaleza que les conlleva a no rotar (Amorós, 2007; Meyer y Allen, 2012; Salazar e Izquierdo, 2018; Muñoz, 2018).

La motivación laboral que presentan los profesionales tiende a generar un vínculo con el compromiso organizacional. Lo cual podría ocasionar la formación de mejores cuadros de especialistas en la elaboración de proyectos de inversión. Su mantenimiento en la empresa tiende a fortalecer la situación económico-financiera de esta. Desde la perspectiva metodológica la contrastación con los hallazgos en los estudios previos, la investigación muestra una marcada motivación, tendiendo a ser alta, estableciendo una sólida conexión o asociación significativa en el grupo de profesionales, con el compromiso para con la

organización, en los antecedentes, las asociaciones entre las variables son positivas y significativas, como lo demuestra el presente estudio.. Indicando que este grupo de profesionales tiende a presentar iguales niveles de motivación respecto a poblaciones de colaboradores de otros contextos. Por tanto, es necesario tomar medidas para mantener y consolidar los niveles en ambas variables en dicho contexto laboral. Por otro lado, la fortaleza del estudio radicó en la ampliación de la línea de investigación respecto a las variables estudiadas, donde la evaluación contextual de los instrumentos brindó el alcance de una medición objetiva y proporcionó a través de los ítems y respuestas información valiosa que servirá de diagnóstico en cuanto a la presentación y funcionamiento de las variables en este grupo de consultores.

Por otro lado, es necesario considerar que los resultados obtenidos en el estudio provienen de una población pequeña, lo cual limita la generalización de resultados a una población mayor. Es conveniente efectuarlo en un grupo más grande de consultores de diversas áreas profesionales a fin de contrastar dichos hallazgos con los presentes y poder generalizar los resultados con mayor consistencia. Inclusive, es necesario acotar que el sistema de evaluación empleado de manera remota haya podido afectar la forma de responder en los profesionales, al no haber presencia de la investigadora en el caso se requiriese absolver consultas o dudas de estos, pudiendo ello sesgar los datos obtenidos. Un detalle esencial es que la situación de la mediación de la motivación para con el compromiso presentada en los resultados se vincule también a situaciones cotidianas en momentos de pandemia por Covid 19, donde el confinamiento y los estragos o consecuencias al parecer no ha afectado tanto la resiliencia como los niveles motivacionales y de compromiso para con la organización.

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

CONCLUSIONES

En base a los resultados se concluye en el estudio lo siguiente.

Primera

Existe relación significativa entre motivación laboral y compromiso organizacional de los consultores que laboran en una empresa consultora de proyectos de inversión, señalando que la motivación laboral se asocia con el compromiso organizacional.

Segunda

Existe asociación entre motivación de logro y compromiso afectivo en consultores que laboran en una empresa de proyectos de inversión, evidenciándose la conexión significativa entre ambas variables.

Tercera

Existe relación significativa entre motivación de logro y compromiso de continuidad en consultores que laboran en una empresa de proyectos de inversión.

Cuarta

En lo concerniente a la relación entre motivación de logro y compromiso normativo la relación es significativa en el grupo de consultores que laboran en una empresa de proyectos de inversión.

Quinta

Existe relación significativa entre motivación de poder y compromiso afectivo en profesionales que laboran en una consultora de proyectos de inversión.

Sexta

Se determinó la existencia de relación significativa entre motivación de poder y compromiso de continuidad en consultores que laboran en una empresa consultora de proyectos de inversión.

Séptima

Se determinó la relación significativa entre motivación de poder y compromiso normativo en consultores que laboran en una empresa consultora de proyectos de inversión.

Octava

Se halló relación significativa entre motivación de afiliación y compromiso afectivo en consultores que laboran en una empresa consultora de proyectos de inversión.

Novena

Se encontró relación significativa entre motivación de afiliación y compromiso de continuidad en consultores que laboran en una empresa consultora de proyectos de inversión.

Décima

Finalmente, en cuanto a la relación entre motivación de afiliación y compromiso normativo en consultores que laboran en una empresa consultora de proyectos de inversión, se evidenció que fue significativa.

RECOMENDACIONES

Las recomendaciones del estudio son las siguientes.

Primera

Frente a la asociación entre motivación laboral y compromiso organizacional, se recomienda a la empresa con la finalidad de conocer tanto de manera individual como grupal las expectativas que los profesionales tienen para con la empresa, así como para reconocer y diferenciar los elementos motivadores específicos que ayudan a desarrollarlos, cuyos hallazgos orienten a los directivos a fortalecer la gestión de políticas de motivación e incentivos laborales que consoliden el compromiso organizacional.

Segunda

Pese a la relación de la motivación laboral y el compromiso organizacional así como entre las dimensiones de ambas variables, es recomendable diseñar un sistema motivacional de la organización para fortalecer el afecto y los logros personales profesionales mediante el

empleo de un sistema de actualizaciones a través de estudios en cursos de especialización o maestrías como parte del desarrollo personal y continuado, financiados por la empresa, contribuyendo con ello a que asuman mayor identificación evitando la posibilidad que roten o abandonen la empresa.

Tercera

Considerando la existencia de automotivación de parte de los profesionales, se recomienda que la consultora diseñe un programa de coaching organizacional, cuyo propósito sea trabajar las expectativas de la empresa en cuanto al desarrollo y reconocimiento de la reciprocidad de parte de los consultores para con la empresa, haciendo notar que los logros personales y profesionales se obtuvieron en el ambiente laboral de la empresa.

Cuarta

Por otro lado, se recomienda a la consultora desarrolle talleres vivenciales que fortalezcan el trabajo de manejo y autorregulación de la motivación aprovechando el nivel de autosuficiencia, autonomía y energía proyectando la imagen de fortaleza en la realización de los trabajos de elaboración de proyectos, vinculándolo al desarrollo del compromiso organizacional con base en la proactividad, de tal forma que la motivación laboral se vea fortalecida, de tal forma que se sientan más comprometidos con los objetivos y metas organizacionales.

Quinta

Considerando que la existencia de motivación por afiliación caracterizado por la realización de trabajo en equipo, así como compartir momentos de relaciones sociolaborales e interpersonales, tornándose en fuente mediadora de compromisos afectivo, de continuidad y normativo, es recomendable que los directivos de la consultora organicen tanto momentos para compartir socialmente entre todos los colaboradores como momentos de toma de decisiones compartidas, con la finalidad de generar la identificación emocional con la consultora y el compromiso laboral.

Sexto

Se recomienda que la oficina de recursos humanos, contrate los servicios de un psicólogo organizacional para que capacite a los jefes de áreas en el diseño y aplicación de un programa de empatía cognitiva-afectiva laboral, con la finalidad de que logren evaluar, manejar y comprender la adopción de perspectivas en las tareas del puesto, la comprensión emocional, el estrés empático y la alegría empática con los profesionales, como herramienta de comprensión frente a los problemas que se les puede presentar en el desarrollo del trabajo, para así permitirse vivenciar la emoción que experimentan y manejar situaciones negativas que puedan afectar el estado motivacional y el grado de compromiso laboral.

REFERENCIAS

- Álvarez, G. (2008). Determinantes del compromiso organizacional. ¿Están los trabajadores a tiempo parciales menos comprometidos que los trabajadores a tiempo completo? *Cuadernos de Estudios Empresariales*, 18, 73–88. <https://revistas.ucm.es/index.php/CESE/article/viewFile/CESE0808110073A/9307>
- Amorós, E. (2007). *Comportamiento Organizacional: En Busca del Desarrollo de Ventajas Competitivas*. Recuperado de <http://www.eumed.net/librosgratis/2007a/231/>
- Angulo, R. (2008). *Relación de la motivación y satisfacción con la profesión elegida con el rendimiento de los estudiantes de la Facultad de Educación*. [Tesis Maestría. Universidad Mayor de San Marcos]. Lima. http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/cybertesis/2383/1/Angulo_rj.pdf
- Añez, S. (2006). Cultura organizacional y motivación laboral de los docentes universitarios. Universidad Rafael Bellosó Chacín, Venezuela. *Revista, Centro de Investigación de Ciencias Administrativas y Gerenciales*, 4(1), 102-122. <http://publicaciones.urbe.edu/index.php/cicag/article/viewArticle/517/1351>
- Ardouin, J., Gayó, R., Jarpa, M., y Bustos, C. (2000). *Motivación y satisfacción laboral*. Universidad de Concepción. <http://www.apsique.com/wiki/LaboMotysatis>
- Arias, G., Valera, L., Loli, P. y Quintana, O. (2002). El clima organizacional y el compromiso personal hacia la organización, la intención de permanencia y el esfuerzo. Evidencias provenientes del Perú. *Revista de investigación en psicología*, 6(8), 11-24. http://revistaliberabit.com/es/revistas/RLE_08_1_el-clima-organizacional-y-el-compromiso-personal-hacia-la-organizacion-la-intención-de-permanencia-y-el-esfuerzo-evidencias-provenientes-de-peru.pdf
- Arbaiza, L. (2010). *Comportamiento organizacional, bases y fundamentos*. ESAN / Cengage Learning.
- Calderón, L., Laca, F., Pando, M. y Pedroza, F. (2015). *Relación de la socialización organizacional y el compromiso organizacional en trabajadores mexicanos*. *Psicogente*. 18(34), 267-277. <http://oaji.net/articles/2017/1787-1485549925.pdf> y <http://publicaciones.unisimonbolivar.edu.co/rdigital/psicogente/index.php/psicogente>
- Campos, J. (2014). *Las organizaciones modernas*. Trillas.
- Collquitt, J. y Rodell, J. (2007). Justice, trust, and trustworthiness: a longitudinal analysis integrating three theoretical perspectives. *Academy of Management Journal*, 54(6),

- 1183–1206. <http://citeseerx.ist.psu.edu/viewdoc/download?doi=10.1.1.705.8315&rep=rep1&type=pdf>
- Córdova, C. (2002). *Compromiso organizacional en empleados contratados por empresas de trabajo temporal*. [Tesis pregrado, Universidad Católica Andrés Bello]. Venezuela. <http://biblioteca2.ucab.edu.ve/anexos/biblioteca/marc/texto/AAQ4704.PDF>
- Chang, Y. (2010). *Estudio de la motivación laboral y el conocimiento de la necesidad predominante según la teoría de las necesidades de Mc Clelland, en los médicos del Hospital Nacional Arzobispo Loayza*. [Tesis Maestría, Universidad Nacional Mayor de San Marcos]. Lima. http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/cybertesis/2513/1/Chang_ya.pdf
- Chambi, J (2018). *Relación de la motivación laboral con el compromiso organizacional de los trabajadores de la municipalidad distrital de Paucarpata en el año 2018*. [Tesis pregrado, Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa]. Arequipa.
- Chaparro, L. (2006). Motivación laboral y clima organizacional en empresas de telecomunicaciones (Factores diferenciadores entre las empresas pública y privada). *Revista de Ciencias Administrativas y Sociales*, 16(28), 7-32.
- Chiavenato, I. (2014). *Administración de recursos humanos*. Mc Graw- Hill/Interamericana Editores.
- De la Puente, L. (2017). *Compromiso organizacional y motivación de logro en personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Trujillo*. [Tesis pregrado, Universidad Cesar Vallejo]. Trujillo.
- Deza, J., y Muñoz, S. (2015). *Metodología de la investigación*. Fondo Editorial Universidad Alas Peruanas.
- Díaz, A. (2001). *Psicología de las organizaciones*. UOC.
- Durand, L. (2010). *Comportamiento laboral*. Narcea.
- Flores, R. (2014). *Clima laboral y compromiso organizacional en docentes universitarios*. [Tesis pregrado, Universidad Centroccidental Lisandro Alvarado]. Venezuela. <http://bibhumartes.ucla.edu.ve/DB/bcucla/edocs/repositorio/TEGHD5124F562014.pdf>.
- Frías, P. (2014). *Compromiso y satisfacción laboral como factores de permanencia de la generación Y*, [Tesis Maestría, Universidad de Chile, Santiago], Chile.

http://repositorio.uchile.cl/bitstream/handle/2250/117629/TESIS%20MAGISTER%20PFRIAS_2014.pdf?sequence=1

- García, M., y Flores, E. (2017). Consecuencias de la cultura corporativa y rol de la comunicación interpersonal en el compromiso organizacional del personal de la municipalidad provincial de Arequipa – Perú. *Comunicación*, 8(2), 137-147.
- Gutiérrez, H. (2012). Estudio del compromiso organizacional en un Colegio Particular, en Ensenada. Ponencia en *Global Conference on Business and Finance Proceedings 7* (1).
- Kerlinger, F. y Lee, H. (2002). *Investigación del comportamiento. Métodos de investigación en Ciencias Sociales*. Mc Graw Hill.
- Landauro, C. (2017). *El compromiso organizacional y la motivación en el personal policial de Águila Negra de Lima Metropolitana, 2017*. [Tesis Maestría, Universidad César Vallejo]. Lima.
- López, J (2006). *Motivación laboral y gestión de recursos humanos*. Universidad Nacional Mayor de San Marcos.
- López, H. (2016). *Relación entre la satisfacción con comunicación interna y compromiso organizacional en un instituto de educación superior de la ciudad de Guayaquil*. [Tesis pregrado, Universidad Casa Grande]. Ecuador.
- Luza, A. (2018). *Motivación intrínseca y compromiso organizacional de los trabajadores de las comisiones ordinarias del Congreso de la República del Perú en el periodo 2016-2017*. [Tesis pregrado, Universidad San Ignacio de Loyola]. Lima.
- Kinicki, A. (2005). *Comportamiento organizacional*. Mc Graw-Hill.
- Manríquez, L. (2014). *Motivación*. Narcea.
- Maslow, A (1943). La teoría de la motivación humana Kairos
- Mc Clelland, D. (1989). *Estudio de la Motivación Humana*. Narcea.
[https://books.google.com.pe/books?hl=es&lr=&id=3fKGr602DTcC&oi=fnd&pg=PA13&dq=mccllland+d.c.+\(1989\)+estudio+de+la+motivaci%C3%B3n+humana.+madrid+narcea&ots=b_Vdnp29z9&sig=_FzNel5Tg7KnKhtwnQnZDdM27po#v=onepage&q&f=false](https://books.google.com.pe/books?hl=es&lr=&id=3fKGr602DTcC&oi=fnd&pg=PA13&dq=mccllland+d.c.+(1989)+estudio+de+la+motivaci%C3%B3n+humana.+madrid+narcea&ots=b_Vdnp29z9&sig=_FzNel5Tg7KnKhtwnQnZDdM27po#v=onepage&q&f=false)
- Mc Gregor, D. (1960). *El lado humano de las empresas*. Mc Graw Hill.

- Mendoza, A. (2019). *Motivación laboral y compromiso organizacional en colaboradores de empresas de telecomunicaciones de Lima*. [Tesis pregrado, Universidad San Ignacio de Loyola]. Lima.
- MERCER. (2020). Compromiso y productividad durante COVID 19. <https://www.latam.mercer.com/our-thinking/mantente-informado-sobre-el-coronavirus/productividad-y-compromiso-durante-el-trabajo-en-casa.html>
- Meyer, J., y Allen, N. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review*, 1, 61-98.
- Meyer, E., y Allen, K. (2012). *Empresarismo* McGraw Hill - Interamericana.
- Minaya, M. (2014). *El liderazgo transformacional de los directivos y las actitudes de los docentes hacia el compromiso organizacional en la institución educativa N° 5084 "Carlos Philips Previ" Callao 2010 – 2011*. [Tesis Maestría, Universidad Nacional Mayor de San Marcos]. Lima, http://cybertesis.unmsm.edu.pe/xmlui/bitstream/handle/cybertesis/3989/Minaya_cm.pdf?sequence=1
- Molina, D. (2020). *Identificación de los factores de riesgo psicosocial para mejorar el desempeño laboral de los trabajadores durante el periodo 2020-2021*. [Tesis Maestría, Universidad Internacional Sek del Ecuador]. Ecuador.
- Montoya, M. (2014). *Validación de la escala de compromiso organizacional de Meyer y Allen en trabajadores de Contact Center*. [Tesis pregrado,. Universidad de Ciencias Aplicadas. Lima.
- Mera, L., y Zambrano, J. (2021). Motivación laboral y nivel de compromiso en el Servicio de Rentas Internas del Cantón Portoviejo, Provincia Manabí. *Dom. Cien.*, 7(5), 498-508. <https://www.dominiodelasciencias.com/ojs/index.php/es/article/view/2264/4880>
- Morales, S. (2021). *Incentivos y compromiso laboral*. [Tesis pregrado, Universidad Rafael Landívar]. Honduras.
- Muñoz, A. (2018). *Relación entre motivación y bienestar laboral en personal de ventas*. [Tesis pregrado, Universidad Francisco de Vitoria]. España.
- Mowday, R., Steers, R., y Porter, L. (1979). *Compromiso organizacional*. Trillas.
- Organización Internacional del Trabajo. (2020). *Frente a la pandemia: garantizar la seguridad y salud en el trabajo*. OIT.

- Palmero, F; Gómez, C; Carpi, A, Guerrero, C (2008). Perspectiva histórica de la psicología de la motivación. *Revista Scientific Electronic Library*, 26(2), 3-7. en:http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1794-47242008000200004
- Pérez, J. (1990). *Las motivaciones humanas en la empresa*. Plaza y Janes.
- Pino, R. (2018). *Metodología de la investigación*. San Marcos.
- Ramírez, M. (2017). *Compromiso organizacional y la motivación laboral en los empleados y obreros de una empresa de servicios de agua potable, Región Callao*. [Tesis Maestría, Universidad Ricardo Palma]. Lima.
- Ramírez, R., Badii M., y Abreu J. (2015). *La motivación laboral*. Mc Graw Hill.
- Ramos, M. (2005). *El compromiso organizacional y su relación con el desempeño docente de los profesores universitarios de inglés de la Universidad de Colima* [Tesis Maestría, Universidad de Colima], Colombia. http://digeset.ucol.mx/tesis_posgrado/Pdf/Abel_Ramos_Madrigal.PDF
- Raymundo, J. (2013). *Motivación*. Mc Graw Hill Pearson Educación.
- Rivera, C. (2010). *Compromiso organizacional de los docentes de una institución educativa privada de Lima metropolitana y su correlación con variables demográficas*. [Tesis Maestría, Pontificia Universidad Católica del Perú]. Lima. http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/123456789/4807/RI_VERA_CARRASCALOSCAR_COMPROMISO_DEMOGRAFICAS.pdf?sequence=1
- Rivera, D., Hernández, J., Forgiony, J., Bonilla, N., y Rozo, A. (2018). Impacto de la motivación laboral en el clima organizacional y las relaciones interpersonales en los funcionarios del sector salud. *Revista Espacios*, 39(16), 17.
- Robbins, S. (2004). *Comportamiento organizacional*. Prentice Hall - Pearson.
- Robles, M. (2010). *El comportamiento organizacional*. Mc Graw Hill.
- Rodríguez, J. (2017). *Motivación y compromiso organizacional en los oficiales del grado de mayor de una organización militar en Lima- Perú en el 2015*. [Tesis Maestría, Universidad Ricardo Palma]. Lima.
- Rosas, E. (2018). *Gestión del talento humano y motivación laboral: caso Gobierno Regional Pasco – 2017*. [Tesis Maestría, Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión]. Pasco.

- Ruíz, E. (2013). *La motivación laboral y compromiso organizacional de las empresas mineras*. [Tesis Maestría, Universidad Alas Peruanas]. Lima.
- Ryan, R., y Deci, E. (2000). La teoría de la autodeterminación y la facilitación de la motivación intrínseca, el desarrollo social y el bienestar. *American Psychologist*, 55, 68 – 78.
- Robbins, S. P. (2012). *El proceso de la gerencia de recursos humanos*. Pearson Educación.
- Rodríguez, J. (2017). *Motivación y compromiso organizacional en los oficiales del grado de mayor de una organización militar en Lima- Perú en el 2015*. [Tesis Maestría, Universidad Ricardo Palma]. Lima.
- Ruiz de Alba, J. (2013). El compromiso organizacional: un valor personal y empresarial en el marketing interno. *Revista de Estudios Empresariales*, 1, 67-86.
- Salazar, P., y Izquierdo, J. (2018). *Relación entre satisfacción laboral y compromiso organizacional: un estudio en una entidad pública ecuatoriana*. [Tesis Maestría, Universidad Andina Simón Bolívar]. Ecuador.
- Sánchez, C. y Reyes, M. (2015). *Metodología y diseño de la investigación científica*. Business Support Aneth SRL.
- Sauco, F. (2014). *Satisfacción laboral y compromiso institucional en los docentes de las instituciones educativas adventistas de la misión ecuatoriana del sur*. [Tesis Maestría, Universidad Peruana Unión]. Lima.
<http://repositorio.upeu.edu.pe/bitstream/UPEU/256/1/Tesis%20Flor%20de%20Mar%20C3%ADa%20Sauco%20Hern%C3%A1ndez.pdf>
- Solís, R. (2013). *El desempeño laboral*. Mc Graw Hill.
- Soria, M. (2019). *Compromiso organizacional y motivación laboral en docentes de tres instituciones educativas por convenio del distrito de San Juan de Lurigancho*. [Tesis Maestría, Universidad Marcelino Champagnat]. Lima.
- Tamashiro, M (2004). Reseña de comportamiento organizacional. *Persona*, 7, 171-173.
<https://www.redalyc.org/pdf/1471/147117764009.pdf>
- Tena, J. y Villanueva, R. (2010). Satisfacción laboral y compromiso institucional de docentes de posgrado. *Revista Electrónica de Diálogos Educativa*, 19(1), 1-12.
<https://www.google.com/search?source=hp&ei=a0bTW7jhJ8KHwgTzIZ6gCA&q=Tena%2C+J.+y+Villanueva%2C+R.+%282010%29.+Satisfacci%C3%B3n+laboral+y+compromiso+institucional+de+docentes+de+posgrado.+&oq=Tena%2C+J.+y+Vill>

anueva%2C+R.+%282010%29.+Satisfacci%C3%B3n+laboral+y+compromiso+insti
tucional+de+docentes+de+posgrado.+&gs_l=psyab.3...3773.3773.0.4846.2.1.0.0.0.0.
0.0..0.0....0...1c.1.64.psy- ab..2.0.0.0...0.ikS3XPM2Br8

Toyama, J. (2020). Las nuevas reglas de un juego incierto. *Alumni Universidad del Pacifico*, 9(28), 14.

Valderrama, J. (2015). *Teoría y técnicas de la investigación*. Avesa.

Velasco, L., Sánchez, G., Cruz, R., y Bautista, S. (2006). *La motivación como factor de influencia en el desempeño laboral del área docente del instituto tecnológico superior de Tantoyuca*. [Tesis Licenciatura, Universidad Veracruzana]. México. <http://www.eumed.net/libros-gratis/2011c/992/indice.htm>

Vroom, V. (1964). *Motivación y alta dirección*. Trillas.

Zamora, G. (2009). Factores de la organización escolar que configuran el compromiso organizacional afectivo de los profesores de enseñanza básica. *Estudios Pedagógico*, 34, 139-155.

ANEXOS

AUTORIZACIÓN DE CONSENTIMIENTO

Por medio de la presente, se solicita su autorización para su inclusión como participante en la investigación: Motivación laboral y compromiso organizacional en una empresa consultora de proyectos de inversión durante la emergencia nacional sanitaria, Lima 2021 – 2022.

Asimismo, su consentimiento para participar en la investigación y su colaboración en los siguientes instrumentos: Escala de motivación laboral y la escala de compromiso organizacional. Su participación será anónima garantizándose la absoluta confidencialidad, la información obtenida tiene por objeto servir para fines científicos.

Si usted acepta participar, por favor complete esta autorización de consentimiento, firmándola de manera voluntaria entregándola a la persona que le ha solicitado la autorización. En caso de cualquier duda o pregunta no dude en realizarla antes de firmar.

Autorizo participar en la investigación en referencia

Firma del participante

AUTORIZACIÓN DE CONSENTIMIENTO PARA REALIZAR LA INVESTIGACION



Escuela de Posgrado

AUTORIZACIÓN DE CONSENTIMIENTO PARA REALIZAR LA INVESTIGACIÓN

DECLARACIÓN DEL RESPONSABLE DEL AREA O DEPENDENCIA DONDE SE REALIZARÁ LA INVESTIGACIÓN

Dejo constancia que el área o dependencia que dirijo, ha tomado conocimiento del proyecto de tesis titulado:

MOTIVACIÓN LABORAL Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN UNA EMPRESA CONSULTORA DE PROYECTOS DE INVERSIÓN DURANTE LA EMERGENCIA NACIONAL SANITARIA, LIMA 2021

el mismo que es realizado por el Sr./Srta. Estudiante:

ARMAS VELA, CAROLINA MILENA

,en condición de estudiante - investigador del Programa de:

MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS

Así mismo señalamos, que según nuestra normativa interna procederemos con el apoyo al desarrollo del proyecto de investigación, dando las facilidades del caso para aplicación de los instrumentos de recolección de datos.

En razón de lo expresado doy mi consentimiento para el uso de la información y/o la aplicación de los instrumentos de recolección de datos:

Nombre de la empresa: INSTITUTO PERUANO DE DESARROLLO ECONÓMICO SAC.	Autorización para el uso del nombre de la Empresa en el Informe Final	<input checked="" type="checkbox"/> SI <input type="checkbox"/> NO
---	---	---

Apellidos y Nombres del Jefe/Responsable del área: CARLOS ABELARDO MOINA CHOQUE	Cargo del Jefe/Responsable del área: GERENTE GENERAL
--	---

Teléfono fijo (incluyendo anexo) y/o celular: (+51) 980639134	Correo electrónico de la empresa: ipdesac@gmail.com
--	--


Firma

17 de agosto de 2022

Fecha

MATRIZ DE CONSISTENCIA

Problema Principal	Objetivo General	Hipótesis General	Variable Independiente	Indicadores V.I	Variable Dependiente	Indicadores V.D.
¿Cuál es la relación entre la motivación laboral y el compromiso organizacional en profesionales que laboran en una Consultora de proyectos de inversión, Lima 2021 -2022?	Establecer la relación entre la motivación laboral y el compromiso organizacional en profesionales que laboran en una Consultora de proyectos de inversión, Lima 2021 -2022.	Existe relación significativa entre la motivación laboral y el compromiso organizacional en profesionales que laboran en una Consultora de proyectos de inversión, Lima 2021 - 2022.	Motivación laboral	<p>Mejorar desempeño</p> <p>Trabajos desafiantes</p> <p>Planificación de tareas</p> <p>Fijar metas</p> <p>Satisfacción con el trabajo</p> <p>Trabajo competitivo</p> <p>Trabajar bajo presión</p> <p>Confrontación con la gente</p> <p>Conseguir objetivos</p> <p>Controlar acontecimientos</p> <p>Relacionarse con gente</p> <p>Compañía de otras personas</p> <p>Relaciones con compañeros</p> <p>Pertenecer a grupos de la organización</p> <p>Trabajar con otras personas y no solo.</p>	Compromiso organizacional	<p>Identificación</p> <p>Deseo de contribuir</p> <p>Opciones laborales</p> <p>Necesidad laboral</p> <p>Reciprocidad</p> <p>Deber</p>

Problemas Específicos	Objetivos Específicos	Hipótesis Específicas
¿Cuál es la relación entre la motivación de logro y el compromiso afectivo en profesionales que laboran en una Consultora de proyectos de inversión, Lima 2021 -2022?	Identificar la relación entre la motivación de logro y el compromiso afectivo en profesionales que laboran en una Consultora de proyectos de inversión, Lima 2021 -2022.	Existe relación significativa entre la motivación de logro y el compromiso afectivo en profesionales que laboran en una Consultora de proyectos de inversión, Lima 2021 -2022.
¿Cuál es la relación entre la motivación de logro y el compromiso de continuidad en profesionales que laboran en una Consultora de proyectos de inversión Lima, 2021 -2022?	Identificar la relación entre la motivación de logro y el compromiso de continuidad en profesionales que laboran en una Consultora de proyectos de inversión Lima, 2021 -2022.	Existe relación significativa entre la motivación de logro y el compromiso de continuidad en profesionales que laboran en una Consultora de proyectos de inversión Lima, 2021 -2022.
¿Cuál es la relación entre la motivación de logro y el compromiso normativo en profesionales que laboran en una Consultora de proyectos de inversión Lima, 2021 -2022?	Identificar la relación entre la motivación de logro y el compromiso normativo en profesionales que laboran en una Consultora de proyectos de inversión Lima, 2021 -2022.	Existe relación significativa entre la motivación de logro y el compromiso normativo en profesionales que laboran en una Consultora de proyectos de inversión Lima, 2021 -2022.
¿Cuál es la relación entre la motivación de poder y el compromiso afectivo en profesionales que laboran en una Consultora de proyectos de inversión, Lima 2021 -2022?	Identificar la relación entre la motivación de poder y el compromiso afectivo en profesionales que laboran en una Consultora de proyectos de inversión, Lima 2021.	Existe relación significativa entre la motivación de poder y el compromiso afectivo en profesionales que laboran en una Consultora de proyectos de inversión, Lima 2021 -2022.
¿Cuál es la relación entre la motivación de poder y el compromiso de continuidad en profesionales que laboran en una Consultora de proyectos de inversión Lima, 2021 -2022?	Identificar la relación entre la motivación de poder y el compromiso de continuidad en profesionales que laboran en una Consultora de proyectos de inversión Lima, 2021 -2022.	Existe relación significativa entre la motivación de poder y el compromiso de continuidad en profesionales que laboran en una Consultora de proyectos de inversión Lima, 2021 -2022.
¿Cuál es la relación entre la motivación de poder y el compromiso normativo en profesionales que laboran en una Consultora de proyectos de inversión Lima, 2021 -2022?	Identificar la relación entre la motivación de poder y el compromiso normativo en profesionales que laboran en una Consultora de proyectos de inversión Lima, 2021 -2022.	Existe relación significativa entre la motivación de poder y el compromiso normativo en profesionales que laboran en una Consultora de proyectos de inversión Lima, 2021 -2022.
¿Cuál es la relación entre la motivación de afiliación y el compromiso afectivo en profesionales que laboran en una Consultora de proyectos de inversión, Lima 2021 -2022?	Identificar la relación entre la motivación de afiliación y el compromiso afectivo en profesionales que laboran en una Consultora de proyectos de inversión, Lima 2021 -2022.	Existe relación significativa entre la motivación de afiliación y el compromiso afectivo en profesionales que laboran en una Consultora de proyectos de inversión, Lima 2021 -2022.

Problemas Específicos	Objetivos Específicos	Hipótesis Específicas
<p>¿Cuál es la relación entre la motivación de afiliación y el compromiso de continuidad en profesionales que laboran en una Consultora de proyectos de inversión Lima, 2021 -2022?</p> <p>¿Cuál es la relación entre la motivación de afiliación y el compromiso normativo en profesionales que laboran en una Consultora de proyectos de inversión Lima, 2021 -2022?</p>	<p>Identificar la relación entre la motivación de afiliación y el compromiso de continuidad en profesionales que laboran en una Consultora de proyectos de inversión Lima, 2021 -2022.</p> <p>Identificar la relación entre la motivación de afiliación y el compromiso normativo en profesionales que laboran en una Consultora de proyectos de inversión Lima, 2021 -2022.</p>	<p>Existe relación significativa entre la motivación de afiliación y el compromiso de continuidad en profesionales que laboran en una Consultora de proyectos de inversión Lima, 2021 -2022.</p> <p>Existe relación significativa entre la motivación de afiliación y el compromiso normativo en profesionales que laboran en una Consultora de proyectos de inversión Lima, 2021 -2022.</p>

PROTOCOLOS DE INSTRUMENTOS

Escala de Motivación Laboral

Steers y Braunstein (1976)

Adaptado a Lima Soria (2019).

Instrucciones

A continuación, va a encontrar una serie de proposiciones relacionadas a los motivos por los que usted se desempeña en su trabajo. Para cada uno de los 15 enunciados, indique por favor en qué medida la proposición corresponde actualmente a uno de los motivos por los que usted se encuentra realizando su trabajo.

Marque con una equis (X) la letra de su elección y trate de contestar de acuerdo al enunciado que mejor refleje su punto de vista. No existen respuestas correctas ni incorrectas.

Las opciones de respuesta son las siguientes:

Totalmente de acuerdo = 5

De acuerdo = 4

Indeciso = 3

En desacuerdo = 2

Totalmente en desacuerdo = 1.

Sea totalmente objetivo y sincero en sus respuestas

La encuesta es ANÓNIMA

N°	Ítems	5	4	3	2	1
1	Intento mejorar mi desempeño laboral					
2	Me gusta trabajar en situaciones difíciles y desafiantes					
3	Me gusta ser programado en tareas complejas					
4	Me gusta fijar y alcanzar metas realistas					
5	Disfruto con la satisfacción de terminar una tarea difícil					
6	Me gustaría trabajar en competición y ganar.					
7	Me gusta trabajar en situaciones de estrés y presión.					
8	Confronto a la gente con quien estoy en desacuerdo.					
9	Me gusta influenciar a la gente para conseguir mi objetivo					

N°	Ítems	5	4	3	2	1
10	Frecuentemente me esfuerzo por tener más control sobre los acontecimientos o hechos que me rodean					
11	A menudo me encuentro hablando con otras personas en la institución sobre temas que no forman parte del trabajo.					
12	Me gusta estar en compañía de otras personas que laboran en la institución					
13	Tiendo a construir relaciones cercanas con los compañeros de trabajo.					
14	Me gusta pertenecer a los grupos y organizaciones					
15	Prefiero trabajar con otras personas más que trabajar solo (a)					

Muchas Gracias

Escala de Compromiso Organizacional

Meyer y Allen (2012)

Adaptado a Perú Montoya (2014)

Instrucciones:

A continuación, se presentan una serie de afirmaciones relacionadas con su EMPRESA. Siguiendo sus propios sentimientos acerca de la compañía para la que trabaja, exprese por favor su grado de acuerdo o desacuerdo con cada una de las frases.

Marque con una (X) según considere cada uno de los enunciados detallados a continuación, teniendo en cuenta la siguiente escala de calificación: (1): En Total desacuerdo; (2): En desacuerdo; (3): Ni en desacuerdo, ni en acuerdo; (4): De acuerdo; (5): En total de acuerdo.

La encuesta es ANÓNIMA

Ítems	Total desacuerdo (1)	En desacuerdo (2)	Ni en desacuerdo ni de acuerdo (3)	De acuerdo (4)	En total desacuerdo (5)
1. Actualmente trabajo en esta empresa más por gusto que por necesidad.					
2. Una de las principales razones por las que continué trabajando en esta compañía es porque siento la obligación moral de permanecer en ella.					
3. Tengo una fuerte sensación de pertenecer a mi empresa.					
4. Una de las razones principales para seguir trabajando en esta compañía, es porque otra empresa no podría					

Ítems	Total desacuerdo (1)	En desacuerdo (2)	Ni en desacuerdo ni de acuerdo (3)	De acuerdo (4)	En total desacuerdo (5)
igualar el sueldo y prestaciones que tengo aquí.					
5. Aunque tuviese ventajas con ello, no creo que fuese correcto.					
6. Me sentiría culpable si dejase ahora mi empresa considerando todo lo que me ha dado.					
7. Esta empresa tiene un gran significado personal para mí.					
8. Creo que tengo muy pocas opciones de conseguir otro trabajo igual, como para considerar la posibilidad de dejar esta empresa.					
9. Ahora mismo no abandonararía mi empresa, porque me siento obligado con toda su gente.					
10. Me siento como parte de una familia en esta empresa.					
11. Realmente siento como si los problemas de esta empresa fueran mis propios problemas.					

Ítems	Total desacuerdo (1)	En desacuerdo (2)	Ni en desacuerdo ni de acuerdo (3)	De acuerdo (4)	En total desacuerdo (5)
12. Disfruto hablando de mi empresa con gente que no pertenece a ella.					
13. Uno de los motivos principales por lo que sigo trabajando en mi empresa, es porque fuera, me resultaría difícil conseguir un trabajo como el que tengo.					
14. La empresa donde trabajo merece mi lealtad.					
15. Sería muy feliz pasando el resto de mi vida laboral en la empresa donde trabajo.					
16. Ahora mismo sería duro para mí dejar la empresa donde trabajo, incluso si quisiera hacerlo.					
17. Demasiadas cosas en mi vida se verían interrumpidas si decidiera dejar ahora mi empresa.					
18. Creo que le debo mucho a esta empresa.					

Muchas Gracias

Base de datos de la muestra

VARIABLE : MOTIVACION LABORAL

DIMENSION LOGRO						DIMENSION PODER					DIMENSION AFILIACION					TOTAL		
1	2	3	4	5	ST	6	7	8	9	10	ST	11	12	13	14		15	ST
4	5	5	5	5	24	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	74
5	5	5	5	5	25	3	1	1	5	3	13	2	3	5	5	5	20	58
3	5	5	5	5	23	4	4	2	4	4	18	1	4	4	4	4	17	58
4	4	3	5	5	21	3	3	4	3	3	16	4	4	4	3	4	19	56
5	4	4	4	4	21	5	5	5	5	5	25	2	3	4	4	4	17	63
5	4	5	4	5	23	3	1	1	5	3	13	3	4	5	5	5	22	58
4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	5	5	4	5	3	22	62
4	3	4	4	5	20	5	4	4	5	5	23	2	2	4	4	4	16	59
3	2	2	4	4	15	2	2	2	2	3	11	4	4	4	4	4	20	46
5	5	5	5	5	25	5	1	4	2	2	14	2	3	3	3	2	13	52
4	4	4	5	4	21	4	3	3	3	4	17	4	4	4	4	5	21	59
4	5	5	5	5	24	5	5	3	2	4	19	4	4	5	5	5	23	66
5	5	5	5	5	25	3	4	3	4	4	18	4	4	4	4	4	20	63
5	5	5	5	5	25	4	4	4	4	4	20	2	3	3	4	3	15	60
5	5	4	5	5	24	5	4	1	3	4	17	3	4	4	4	4	19	60
5	2	1	5	4	17	5	4	4	4	4	21	2	5	5	5	5	22	60
3	5	5	5	5	23	5	5	5	5	4	24	4	3	4	4	5	20	67
4	4	3	5	5	21	5	4	4	3	4	20	1	5	5	5	5	21	62
5	4	4	4	4	21	2	2	2	2	3	11	5	5	5	5	5	25	57
5	4	5	4	5	23	4	3	4	5	4	20	4	4	4	4	4	20	63
4	4	4	4	4	20	3	2	3	3	4	15	5	5	5	5	5	25	60
5	5	5	5	5	25	5	1	4	2	2	14	4	4	4	4	4	20	59
5	4	4	4	5	22	4	3	3	3	4	17	2	3	3	3	2	13	52
5	5	5	5	5	25	3	4	3	4	4	18	4	4	5	5	5	23	66
5	5	4	5	5	24	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	64
5	5	5	5	5	25	5	4	1	3	4	17	2	3	3	4	3	15	57
5	5	5	5	5	25	5	4	4	4	4	21	3	4	4	4	4	19	65
5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	4	24	2	5	5	5	5	22	71
4	5	5	5	4	23	5	4	4	3	4	20	4	3	4	4	5	20	63
5	4	5	5	5	24	3	3	5	1	4	16	1	5	5	5	5	21	61
5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	75
5	3	3	4	5	20	4	2	4	4	4	18	4	4	4	4	4	20	58
5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	75
3	5	5	5	5	23	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	73
4	4	3	5	5	21	3	2	4	4	4	17	2	3	5	5	5	20	58
5	4	4	4	4	21	2	2	1	1	2	8	1	4	4	4	4	17	46
5	4	5	4	5	23	2	3	4	3	4	16	4	4	4	3	4	19	58
3	5	5	5	5	23	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	73
4	5	5	5	4	23	5	4	4	3	4	20	4	3	4	4	5	20	63
5	4	5	5	5	24	3	3	5	1	4	16	1	5	5	5	5	21	61
5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	75
5	3	3	4	5	20	4	2	4	4	4	18	4	4	4	4	4	20	58
5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	75
3	5	5	5	5	23	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	73
4	4	3	5	5	21	3	2	4	4	4	17	2	4	5	5	5	21	59
5	4	4	4	4	21	2	2	1	1	2	8	1	4	4	4	4	17	46
5	4	5	4	5	23	2	3	4	3	4	16	4	4	4	3	4	19	58
4	4	4	4	4	20	2	2	2	2	3	11	2	3	3	4	4	16	47
4	3	4	4	5	20	4	3	4	5	4	20	3	4	5	4	4	20	60
3	2	2	4	4	15	3	2	3	3	4	15	2	4	3	3	3	15	45
5	5	5	5	5	25	4	4	2	4	4	18	5	5	4	5	5	24	67
4	4	4	5	4	21	3	3	4	3	3	16	3	4	4	3	4	18	55
4	5	5	5	5	24	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	74
5	5	5	5	5	25	3	1	1	5	3	13	1	1	1	4	4	11	49
5	5	5	5	5	25	4	4	4	4	4	20	1	4	4	4	4	17	62
5	5	4	5	5	24	5	4	4	5	5	23	4	4	4	3	4	19	66
5	2	1	5	4	17	2	2	2	2	3	11	2	3	4	4	4	17	45
5	5	5	5	5	25	5	1	4	2	2	14	3	4	5	4	4	20	59
5	4	4	4	5	22	4	2	3	3	4	16	2	4	3	3	3	15	53
5	5	4	4	4	22	5	5	3	2	4	19	5	5	4	5	5	24	65
5	5	5	5	5	25	3	4	3	4	4	18	3	4	4	3	4	18	61
5	5	4	5	5	24	4	4	4	4	4	20	5	5	5	5	5	25	69
5	5	5	5	5	25	5	4	1	3	4	17	1	1	1	4	4	11	53
5	5	5	5	5	25	5	4	4	4	4	21	3	4	5	5	5	22	68
5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	4	24	5	5	4	5	3	22	71
4	5	5	5	4	23	5	4	4	3	4	20	2	2	4	4	4	16	59
5	4	5	5	5	24	3	3	5	1	4	16	4	4	4	4	4	20	60
5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	2	3	3	3	2	13	63
5	3	3	4	5	20	4	2	4	4	4	18	4	4	4	4	5	21	59
5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	4	4	5	5	5	23	73
3	5	5	5	5	23	5	5	5	5	5	25	4	4	4	4	4	20	68
4	4	3	5	5	21	3	2	4	4	4	17	2	3	3	4	3	15	53
5	4	4	4	4	21	2	2	1	1	2	8	3	4	4	4	4	19	48
5	4	5	4	5	23	2	3	4	3	4	16	2	5	5	5	5	22	61
4	4	4	4	4	20	2	2	2	2	3	11	4	3	4	4	5	20	51
4	3	4	4	5	20	4	3	4	5	4	20	1	5	5	5	5	21	61
3	2	2	4	4	15	3	2	3	3	4	15	5	5	5	5	5	25	55
5	5	5	5	5	25	4	4	2	4	4	18	4	4	4	4	4	20	63
4	4	4	5	4	21	3	3	4	3	3	16	5	5	5	5	5	25	62
4	3	4	4	5	20	4	3	4	5	4	20	3	4	5	4	4	20	60
3	2	2	4	4	15	3	2	3	3	4	15	2	4	3	3	3	15	45
5	5	5	5	5	25	4	4	2	4	4	18	5	5	4	5	5	24	67
4	4	4	5	4	21	3	3	4	3	3	16	3	4	4	3	4	18	55
4	5	5	5	5	24	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	74
5	5	5	5	5	25	3	1	1	5	3	13	1	1	1	4	4	11	49
5	5	5	5	5	25	4	4	4	4	4	20	3	4	5	5	5	22	67
5	5	4	5	5	24	5	4	4	5	5	23	5	5	4	5	3	22	69
5	2	1	5	4	17	2	2	2	2	3	11	2	2	4	4	4	16	44
5	5	5	5	5	25	5	1	4	2	2	14	4	4	4	4	4	20	59
5	4	4	4	5	22	4	3	3	3	4	17	2	3	3	3	2	13	52
5	4	4	4	4	21	5	5	3	2	4	19	4	4	4	4	5	21	61
5	5	5	5	5	25	3	4	3	4	4	18	4	4	5	5	5	23	66
5	5	4	5	5	24	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	64
5	5	5	5	5	25	5	4	1	3	4	17	2	3	3	4	3	15	57
5	5	5	5	5	25	5	4	4	4	4	21	3	4	4	4	4	19	65
5	5	5	5	5	25	5	5	4	5	4	23	2	5	5	5	5	22	70
5	5	5	5	5	25	4	4	4	4	4	20	3	4	5	5	5	22	67
5	5	4	5	5	24	5	4	4	5	5	23	5	5	4	5	3	22	69
5	2																	

VARIABLE COMPROMISO ORGANIZACIONAL

COMPROMISO AFECTIVO						COMPROMISO DE CONTINUIDAD						COMPROMISO NORMATIVO						TOTAL				
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18		ST			
5	2	5	2	4	3	21	5	2	3	5	5	5	25	2	5	3	3	2	4	19	65	
4	1	4	3	1	1	14	4	3	1	4	1	3	16	3	3	4	1	1	4	16	46	
4	4	4	2	3	4	21	4	2	3	4	4	4	21	2	3	3	3	2	3	16	58	
5	2	5	4	3	4	23	4	1	3	5	5	5	23	2	4	4	5	5	4	24	70	
1	1	1	1	2	2	8	1	3	1	1	1	2	9	3	2	2	1	1	1	10	27	
4	2	4	2	3	2	17	4	3	2	4	3	3	19	3	3	1	2	2	2	13	49	
3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	3	18	54	
3	3	3	1	3	1	14	3	1	1	1	3	3	12	1	2	2	1	2	2	10	36	
4	4	4	4	5	4	25	4	2	4	4	4	4	22	1	3	3	3	3	3	16	63	
4	3	4	4	3	3	21	4	3	3	3	2	3	18	2	3	2	3	3	2	15	54	
2	4	2	5	1	1	15	1	5	1	1	3	1	12	4	1	1	3	1	1	11	38	
1	1	1	1	1	1	6	1	1	1	1	1	1	6	1	1	1	1	1	1	6	18	
3	3	4	4	4	3	21	4	3	3	4	4	4	22	3	4	3	4	4	4	22	65	
3	4	4	4	4	4	23	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	24	71	
3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	3	18	54	
3	3	3	3	3	3	18	4	3	4	4	4	4	23	4	5	4	4	4	4	3	24	65
4	2	4	2	3	2	17	4	2	2	5	2	3	18	2	4	3	3	3	3	18	53	
3	3	3	3	3	3	18	4	3	4	4	4	4	23	4	5	4	4	4	4	3	24	65
4	2	4	2	3	2	17	4	2	2	5	2	3	18	2	4	3	3	3	3	18	53	
3	2	4	2	3	1	15	3	2	2	3	4	5	19	3	3	3	4	4	3	20	54	
4	4	4	3	4	3	22	4	4	3	4	3	4	22	3	3	4	3	3	3	19	63	
4	4	4	2	4	4	22	4	4	3	4	3	3	21	4	5	4	4	3	3	23	66	
3	2	3	3	4	4	19	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	24	67	
4	4	5	5	3	5	26	5	5	5	5	5	5	30	3	5	4	5	5	5	27	83	
4	3	3	3	3	2	18	3	4	2	2	3	2	16	3	3	3	2	3	2	16	50	
5	2	4	3	2	2	18	3	2	2	4	4	4	19	4	3	1	2	1	1	12	49	
1	1	5	1	3	5	16	5	1	1	5	4	5	21	1	5	2	1	1	5	15	52	
2	2	3	3	3	3	16	4	2	2	3	3	3	17	2	4	3	3	3	4	19	52	
5	1	4	3	4	2	19	4	2	2	4	3	4	19	4	4	4	2	2	2	18	56	
4	1	4	3	1	1	14	4	3	1	4	1	3	16	3	3	4	1	1	4	16	46	
4	4	4	2	3	4	21	4	2	3	4	4	4	21	2	3	3	3	2	3	16	58	
5	2	5	4	3	4	23	4	1	3	5	5	5	23	2	4	4	5	5	4	24	70	
1	1	1	1	2	2	8	1	3	1	1	1	2	9	3	2	2	1	1	1	10	27	
4	2	4	2	3	2	17	4	3	2	4	3	3	19	3	3	1	2	2	2	13	49	
3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	3	18	54	
3	3	3	1	3	1	14	3	1	1	1	3	3	12	1	2	2	1	2	2	10	36	
4	4	4	4	5	4	25	4	2	4	4	4	4	22	1	3	3	3	3	3	16	63	
4	3	4	4	3	3	21	4	3	3	3	2	3	18	2	3	2	3	3	2	15	54	
2	4	1	5	1	1	14	1	5	1	1	1	1	10	4	1	1	1	1	1	9	33	
1	1	2	1	3	1	9	4	1	1	2	1	1	10	2	1	1	4	1	1	10	29	
3	3	4	4	4	3	21	4	3	3	4	4	4	22	3	4	3	4	4	4	22	65	
3	4	4	4	4	4	23	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	24	71	
3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	3	18	54	
3	3	3	3	3	3	18	4	3	4	4	4	4	23	4	5	4	4	4	3	24	65	
4	2	4	2	3	2	17	4	2	2	5	2	3	18	2	4	3	3	3	3	18	53	
3	2	4	2	3	1	15	3	2	2	3	4	5	19	3	3	3	4	4	3	20	54	
4	4	4	3	4	3	22	4	4	3	4	3	4	22	3	3	4	3	3	3	19	63	
4	4	4	2	4	4	22	4	4	3	4	3	3	21	4	5	4	4	3	3	23	66	
3	2	3	3	4	4	19	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	24	67	
4	4	5	5	3	5	26	5	5	5	5	5	5	30	3	5	4	5	5	5	27	83	
4	3	3	3	3	2	18	3	4	2	2	3	2	16	3	3	3	2	3	2	16	50	
5	2	4	3	2	2	18	3	2	2	4	4	4	19	4	3	1	2	1	1	12	49	
1	1	5	1	3	5	16	5	1	1	5	4	5	21	1	5	2	1	1	5	15	52	
2	2	3	3	3	3	16	4	2	2	3	3	3	17	2	4	3	3	3	4	19	52	
5	1	4	3	4	2	19	4	2	2	4	3	4	19	4	4	4	2	2	2	18	56	
5	2	5	2	4	3	21	5	2	3	5	5	5	25	2	5	3	3	2	4	19	65	
4	1	4	3	1	1	14	4	3	1	4	1	3	16	3	3	4	1	1	4	16	46	
4	4	3	2	3	4	20	4	2	3	3	4	4	20	2	3	3	3	2	3	16	56	
5	2	4	4	3	4	22	4	1	3	5	5	5	23	2	4	4	4	5	4	23	68	
1	1	1	1	2	2	8	1	3	1	1	1	2	9	3	2	2	1	1	1	10	27	
4	2	4	2	3	2	17	4	3	2	4	3	3	19	3	3	1	2	2	2	13	49	
3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	3	18	54	
3	3	3	1	3	1	14	3	1	1	1	3	3	12	1	2	2	1	2	2	10	36	
4	4	4	4	5	4	25	4	2	4	4	4	4	22	1	3	3	3	3	3	16	63	
4	3	4	4	3	3	21	4	3	3	3	2	3	18	2	3	2	3	3	2	15	54	
2	4	1	5	1	1	14	1	5	1	1	1	1	10	4	1	1	1	1	1	9	33	
1	1	3	1	3	1	10	1	3	1	3	1	1	10	1	3	1	4	1	1	11	31	
3	3	4	4	4	3	21	4	3	3	4	4	4	22	3	4	3	4	4	4	22	65	
3	4	4	4	4	4	23	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	24	71	
3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	3	18	54	
3	3	3	3	3	3	18	4	3	4	4	4	4	23	4	5	4	4	4	3	24	65	
4	2	4	2	3	2	17	4	2	2	5	2	3	18	2	4	3	3	3	3	18	53	
3	2	4	2	3	1	15	3	2	2	3	4	5	19	3	3	3	4	4	3	20	54	
4	4	4	3	4	3	22	4	4	3	4	3	4	22	3	3	4	3	3	3	19	63	
4	4	4	2	4	4	22	4	4	3	4	3	3	21	4	5	4	4	3	3	23	66	
3	2	3	3	4	4	19	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	24	67	
4	4	5	5	3	5	26	5	5	5	5	5	5	30	3	5	4	5	5	5	27	83	
4	3	3	3	3	2	18	3	4	2	2	3	2	16	3	3	3	2	3	2	16	50	
5	2	4	3	2	2	18	3	2	2	4	4	4	19	4	3	1	2	1	1	12	49	
1	1	5	1	3	5	16	5	1	1	5	4	5	21	1	5	2	1	1	5	15	52	
2	2	3	3	3	3	16	4	2	2	3	3	3	17	2	4	3	3	3	4	19	52	
2	2	3	3	3	3	16	4	2	2	3	3	3	17	2	4	3	3	3	4	19	52	
5	1	4	3	4	2	19	4	2	2	4	3	4	19	4	4	4	2	2	2	18	56	
5	2	5	2	4	3	21	5	2	3	5	5	5	25	2	5	3	3	2	4	19	65	
4	1	4	3	1	1	14	4	3	1	4	1	3	16	3	3	4	1	1	4	16	46	
4	4	4	2	3	4	21	4	2	3	4	4	4	21	2	3	3	3</					