



UNIVERSIDAD
SAN IGNACIO
DE LOYOLA

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

Carrera de Administración de empresas

**MOTIVACIÓN Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL
DE LOS COLABORADORES DE UNA EMPRESA DE
SERVICIOS Y CONTROL DE CALIDAD DEL SECTOR
MINERO, 2022**

**Tesis para optar el Título Profesional de Licenciado en
Administración de Empresas**

FREDDIE ANTHONY CARBAJAL NÚÑEZ
(0000-0001-9538-8113)

MIJAIL FELIPE LARIOS DE LA CRUZ
(0000-0002-2065-4170)

Asesor:
Dra. Frida Rosa Coaquira Nina
(0000-0001-6531-595X)

Lima – Perú
2023

TESIS

INFORME DE ORIGINALIDAD

4%

INDICE DE SIMILITUD

5%

FUENTES DE INTERNET

4%

PUBLICACIONES

4%

TRABAJOS DEL
ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1

repositorio.usil.edu.pe

Fuente de Internet

3%

2

Submitted to Universidad Cesar Vallejo

Trabajo del estudiante

1%

3

Submitted to Universidad San Ignacio de
Loyola

Trabajo del estudiante

1%

Excluir citas

Activo

Excluir coincidencias < 1%

Excluir bibliografía

Activo

Dedicatoria

A nuestros familiares que ya no se encuentran entre nosotros y a los que nos han brindado su apoyo incondicional durante toda esta aventura académica, que nos sirve de estímulo para continuar con el logro de nuestros objetivos.

Agradecimiento

A nuestra asesora de tesis, Frida Coaquira, así como también a los profesores y amigos que nos brindaron su ayuda durante este proceso.

Resumen

La presente investigación tuvo como objetivo determinar si existe relación entre la motivación y el compromiso organizacional de los colaboradores de una empresa de servicios y control de calidad del sector minero, 2022. El tipo de investigación es básica, descriptiva correlacional, el diseño es no experimental transversal. La población estuvo conformada por 50 colaboradores con los que se realizó un censo. Los instrumentos empleados fueron el cuestionario MbM de Marshall Sashkin con 20 ítems para medir la motivación y el cuestionario del compromiso organizacional de Meyer & Allen con 18 ítems. La encuesta fue presentada con alternativas de respuestas tipo Likert. Los resultados señalan que existe una relación significativa, positiva y de nivel bajo entre la motivación y el compromiso organizacional. Asimismo, entre las dimensiones de la motivación (necesidades de protección y seguridad) existe una relación muy significativa, positiva y moderada con el compromiso organizacional. Con respecto a las otras dimensiones de la motivación (necesidades sociales y de pertenencia, necesidades de autoestima y necesidades de autorrealización) no existe una relación significativa con el compromiso organizacional.

Palabras clave: motivación, compromiso organizacional, colaboradores, relación, resultados.

Abstract

The objective of this research was to determine if there is a relationship between the motivation and organizational commitment of the employees of a service and quality control company in the mining sector, 2022. The type of research is basic, descriptive, correlational, the design is non-experimental. cross. The population consisted of 50 collaborators with whom a census was carried out. The instruments used were the Marshall Sashkin MbM questionnaire with 20 items to measure motivation and the Meyer & Allen organizational commitment questionnaire with 18 items. The survey was presented with Likert-type response alternatives. The results indicate that there is a significant, positive and low-level relationship between motivation and organizational commitment. Likewise, among the dimensions of motivation (protection and security needs) there is a very significant, positive and moderate relationship with organizational commitment. Regarding the other dimensions of motivation (social and belonging needs, self-esteem needs and self-realization needs), there is no significant relationship with organizational commitment.

Keywords: motivation, organizational commitment, collaborators, relation, results.

Tabla de contenido

Introducción	1
Capítulo 1.....	3
1.1. Problema de investigación.....	3
<i>1.1.1. Planteamiento del problema</i>	<i>3</i>
<i>1.1.2. Formulación del problema</i>	<i>7</i>
<i>1.1.3. Justificación de la investigación.....</i>	<i>8</i>
1.2. Marco referencial	10
<i>1.2.1. Antecedentes.....</i>	<i>10</i>
<i>1.2.2. Marco teórico</i>	<i>16</i>
1.3. Objetivos e hipótesis	34
<i>1.3.1. Objetivos</i>	<i>34</i>
<i>1.3.3. Hipótesis</i>	<i>35</i>
Capítulo 2.....	36
2.1. Método	36
<i>2.1.1. Tipo de investigación.</i>	<i>36</i>
<i>2.1.2. Diseño de investigación</i>	<i>37</i>
<i>2.1.3. Variables.....</i>	<i>37</i>
<i>2.1.4. Población y muestra.....</i>	<i>39</i>
<i>2.1.5. Instrumentos de investigación</i>	<i>40</i>
<i>2.1.6. Procedimientos de recolección de Datos</i>	<i>42</i>
Capítulo 3.....	44
3.1. Resultados.....	44
<i>3.1.1. Presentación de Resultados</i>	<i>44</i>
<i>3.1.2. Discusión</i>	<i>77</i>
<i>3.1.3. Conclusiones</i>	<i>79</i>
<i>3.1.4. Recomendaciones.....</i>	<i>81</i>
Capítulo 4.....	86
4.1. Recursos	86
<i>4.1.1. Calendario de Actividades</i>	<i>86</i>

4.1.2. Recursos	87
4.1.3. Presupuesto	89
Referencias bibliográficas	90
Anexos	101

Índice de tablas

Tabla 1	23
<i>Teorías de la motivación de contenido</i>	23
Tabla 2	28
<i>Variables y clases de compromiso</i>	28
Tabla 3	32
<i>Teorías y dimensiones del compromiso organizacional</i>	32
Tabla 4	38
<i>Matriz Operacionalización de las variables</i>	38
Tabla 5	41
<i>Ficha técnica de motivación</i>	41
Tabla 6	42
<i>Ficha técnica de compromiso organizacional</i>	42
Tabla 7	44
<i>El empleo</i>	44
Tabla 8	45
<i>La seguridad</i>	45
Tabla 9	45
<i>Los ingresos</i>	45
Tabla 10	46
<i>La jubilación</i>	46
Tabla 11	46
<i>El plan de salud</i>	46
Tabla 12	47
<i>El trabajo independiente</i>	47

Tabla 13	48
<i>Los amigos</i>	48
Tabla 14	49
<i>Los compañeros</i>	49
Tabla 15	49
<i>Los contactos</i>	49
Tabla 16	50
<i>El equipo</i>	50
Tabla 17	51
<i>Los sueldos</i>	51
Tabla 18	51
<i>La capacidad</i>	51
Tabla 19	52
<i>Las opiniones</i>	52
Tabla 20	53
<i>Los méritos</i>	53
Tabla 21	53
<i>Los logros</i>	53
Tabla 22	54
<i>La felicidad</i>	54
Tabla 23	55
<i>El aprendizaje</i>	55
Tabla 24	55
<i>Los sueños</i>	55
Tabla 25	56

<i>Los limites</i>	56
Tabla 26	56
<i>Los conocimientos.....</i>	56
Tabla 27	57
<i>La pertenencia</i>	57
Tabla 28	58
<i>La significancia.....</i>	58
Tabla 29	58
<i>La familia.....</i>	58
Tabla 30	59
<i>Los problemas.....</i>	59
Tabla 31	59
<i>La organización</i>	59
Tabla 32	60
<i>La vida laboral.....</i>	60
Tabla 33	61
<i>Los beneficios</i>	61
Tabla 34	62
<i>Las opciones</i>	62
Tabla 35	62
<i>Los motivos</i>	62
Tabla 36	63
<i>Los temores</i>	63
Tabla 37	64
<i>Los gustos</i>	64

Tabla 38	64
<i>Las decisiones</i>	64
Tabla 39	65
<i>La moralidad</i>	65
Tabla 40	66
<i>Las ventajas</i>	66
Tabla 41	66
<i>Las culpas</i>	66
Tabla 42	67
<i>Las obligaciones</i>	67
Tabla 43	68
<i>La lealtad</i>	68
Tabla 44	68
<i>Los compromisos</i>	68
Tabla 45	69
<i>Prueba de Normalidad de las dimensiones de motivación</i>	69
Tabla 46	70
<i>Prueba de Normalidad de las dimensiones del compromiso organizacional</i>	70
Tabla 47	71
<i>Correlación de la motivación con sus dimensiones y el compromiso organizacional</i>	71
Tabla 48	72
<i>Correlación entre la motivación y el compromiso organizacional</i>	72
Tabla 49	73
<i>Correlación-necesidades protección y seguridad con compromiso organizacional</i>	73
Tabla 50	74

<i>Correlación-necesidades sociales y pertenencia con el compromiso organizacional</i>	74
Tabla 51	75
<i>Correlación-necesidades de autoestima con el compromiso organizacional</i>	75
Tabla 52	76
<i>Correlación-necesidades de autorrealización con el compromiso organizacional</i>	76
Tabla 53	89
<i>Presupuesto de bienes.....</i>	89
Tabla 54	89
<i>Presupuesto de servicios.....</i>	89

Índice de figuras

Figura 1	5
<i>Organigrama de la empresa</i>	5
Figura 2	6
<i>Diagrama de Ishikawa</i>	6
Figura 3	6
<i>Indicadores a tener en cuenta para determinar el compromiso organizacional</i>	6
Figura 4	7
<i>Indicadores base</i>	7
Figura 5	22
<i>Teoría Bifactorial</i>	22
Figura 6	23
<i>Teoría de los 3 factores</i>	23
Figura 7	24
<i>Jerarquía de las necesidades de Maslow</i>	24
Figura 8	30
<i>Compromiso de los empleados</i>	30
Figura 9	31
<i>Compromiso Bidimensional</i>	31
Figura 10	33
<i>Modelo Tridimensional del Compromiso Organizacional</i>	33
Figura 11	34
<i>Esquema del Modelo Propuesto</i>	34
Figura 12	36
<i>Esquema de la relación entre las variables</i>	36

Figura 13.....	40
<i>Criterios de inclusión.....</i>	40
Figura 14.....	40
<i>Criterios de exclusión</i>	40

Introducción

En las últimas décadas, la gestión del capital humano ha sido tratado como tema principal por las organizaciones para su mejora continua. Cada vez más se implementan nuevos procesos y estrategias para optimizar de manera eficiente y eficaz el potencial del capital humano, permitiendo el aumento de la ventaja competitiva de la empresa. La motivación en las organizaciones se ha vuelto de mucha importancia, ya que estimula al colaborador a lograr los objetivos y metas. En cuanto al compromiso del colaborador, el estado sentimental y emocional en el trabajo permitirá analizar su relación y lo que espera de la organización, para ver su desenvolvimiento, comportamiento y desempeño laboral. Por lo que se hace relevante realizar la investigación dada la actual coyuntura por la pandemia de la Covid 19 y la crisis económica mundial que se ha suscitado. El presente estudio investigó la motivación y el compromiso organizacional de los colaboradores empresa de servicios y control de calidad sector minero Lima 2022. El levantamiento de la información se realizó a través de encuestas, la data se procesó a través de un programa y pruebas estadísticas, las mismas que fueron validadas y seleccionadas a través de las condiciones y restricciones establecidas para identificar las pruebas estadísticas adecuadas para interpretar la data de acuerdo con el tipo de variables de estudio.

En el capítulo 1 se presenta el planteamiento del problema, la pregunta de investigación y la justificación del estudio. Así como también, se mencionan los antecedentes de las investigaciones respectivas, el desarrollo del marco teórico con una revisión de las variables a lo largo del tiempo, con teorías y modelos que intentan explicar estas. También se plantean los objetivos e hipótesis generales y específicas en ambos casos. En el capítulo 2, se desarrolla la metodología del estudio, con el tipo de investigación, el diseño de esta, las variables del estudio, los instrumentos a utilizar y el proceso para la recolección de datos. En el capítulo 3 se detallan los resultados obtenidos tras procesar las encuestas, se realiza el

análisis de estas, se procede a la contrastación y discusión de las hipótesis. Luego están las conclusiones y recomendaciones respectivas de la investigación. En el capítulo 4 se coloca el cronograma de actividades del presente estudio, así como los gastos respectivos. Finalmente se colocan las referencias bibliográficas, así como los anexos con la matriz de consistencia y los cuestionarios.

Capítulo 1

1.1. Problema de investigación

1.1.1. Planteamiento del problema

La minería mundial está atravesando una grave crisis causada por la pandemia. Los más afectados son países que dependen de la extracción de estos recursos, porque no generan ingresos (Banco mundial, 2020). En América Latina, los proyectos mineros se han reducido considerablemente, las empresas trabajan sólo con personal irremplazable para mantener las operaciones en curso. El sistema logístico ha colapsado y se han postergado los proyectos de construcción y expansión (CEPAL, 2020). La minería peruana bajó 9 posiciones del ranking de capacidad competitiva, debido a la deficiente gestión del Gobierno, la minería informal y los efectos de la pandemia (Tiempo Minero, 2021). En los últimos 2 años, las actividades comerciales de estas empresas de servicio han disminuido drásticamente y su participación en el mercado ha bajado, provocando la reducción del personal. Cuando las compañías implementan una reducción de su fuerza laboral, la moral y la confianza de los colaboradores para con la empresa, disminuyen considerablemente. Esto genera una crisis emocional entre ambas partes (Alcover, 2020). La pandemia provocó una crisis emocional en los trabajadores a nivel mundial. El 80% informó haber pasado por conflictos personales, y problemas relacionados con su empleador como sensaciones de soledad y aislamiento, incertidumbre e inseguridad laboral (Ipsos, 2021). Un estudio realizado en España menciona que el 40% de colaboradores no siente motivación por su trabajo, por lo que está dispuesto a buscar otras opciones. La desmotivación y el estrés por el trabajo son las causas más comunes (ABC, 2019). Existe una alarmante situación en las compañías mexicanas por sus altos niveles de rotación del personal a pesar del incremento del desempleo. Esta manifestación de desmotivación laboral comenzó en Estados Unidos (Gonzales, 2021). En Perú, el trabajo virtual viene ocasionando enfermedades psíquicas y emocionales en los colaboradores por el confinamiento. El esfuerzo físico-mental y la sobrecarga de labores están generando

insatisfacción y desmotivación laboral (Gestión, 2020) . La escasez de oportunidades del sector y la reducción del personal podrían disminuir los estándares motivacionales en las dimensiones sociales y autoestima.

Las organizaciones en el mundo enfrentan una difícil situación por lo que deben invertir más en recursos para gestionar las emociones, la rentabilidad y el compromiso de los colaboradores. Esto sería necesario para mantener el rendimiento de los empleados (Mesalles, 2021). En América Latina, en los últimos diez meses, el mercado laboral retrocedió al menos diez años, por la grave situación económica provocada por la pandemia. Esta situación está lejos de acabar, pese a los esfuerzos realizados por los gobiernos (RRHHDigital, 2021). En los últimos 13 meses se han registrado los niveles más bajos en la producción de cobre en el Perú. Los conflictos sociales, las variaciones en la producción y una nula inversión en proyectos mineros han mermado el sector (Vera, 2022). Al parecer las organizaciones no se están preocupando por brindarles los recursos ni las condiciones necesarias a sus colaboradores para laborar con tranquilidad, su crecimiento individual y profesional. Posiblemente, la deserción del personal, la ausencia de incentivos, la incertidumbre en el mercado laboral y los cambios económicos sean algunos de los problemas que están enfrentando estas instituciones. Aparentemente por estas causas, los trabajadores no están laborando de forma adecuada y todo esto, influye al bajo compromiso para con la empresa.

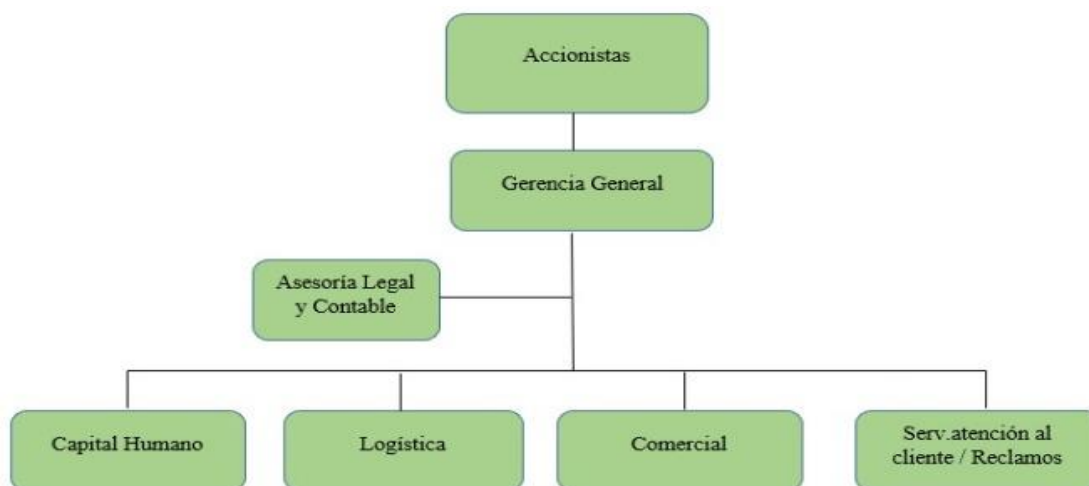
La experiencia científica no ha generado un equilibrio satisfactorio del trabajo en equipo e individual en las compañías, esto se evidencia en algunas culturas corporativas deficientes. Existen más conflictos organizacionales que corroen la motivación y el compromiso laboral (Figuerola, 2021). Finalmente, la mayoría de los sectores empresariales han colapsado por la crisis generada por la pandemia. También han mostrado debilidades y deficiencias notables en la dirección gerencial, por ende, es importante adoptar nuevas medidas de gestión para el compromiso y la motivación en la fuerza laboral.

- Contexto de la investigación

La empresa por evaluar viene laborando hace 9 años en el mercado prestando servicios de control y calidad al sector minero. Tienen como plan estratégico un crecimiento sostenible en el tiempo. El estilo de liderazgo es el transaccional, sus valores corporativos son: liderazgo, innovación, integridad, confianza y responsabilidad. Cuentan con un reglamento de seguridad y salud para todo el personal que labore en las instalaciones o preste servicios externos. Todo esto, con el propósito de garantizar la salud, la integridad física, la satisfacción del cliente y la atención continua a las distintas empresas que requieran los servicios. En cuanto al clima organizacional, promueven el respeto, cordialidad y amabilidad entre los colaboradores, interactuando y relacionándose de la mejor manera y así también replicarlo con el cliente. Se realizan actividades por cumpleaños, festividades y aniversarios. Se puede definir a la gerencia general como organizador y líder de sus equipos, que motiva a sus miembros con recompensas para el alcance de las metas.

Durante la pandemia se realizó una reestructuración que llevo al recorte de personal y tercerización de varias tareas, con el objetivo de poder optimizar sus operaciones y reducir costos. En tal sentido, la estructura de la organización quedó de la siguiente manera:

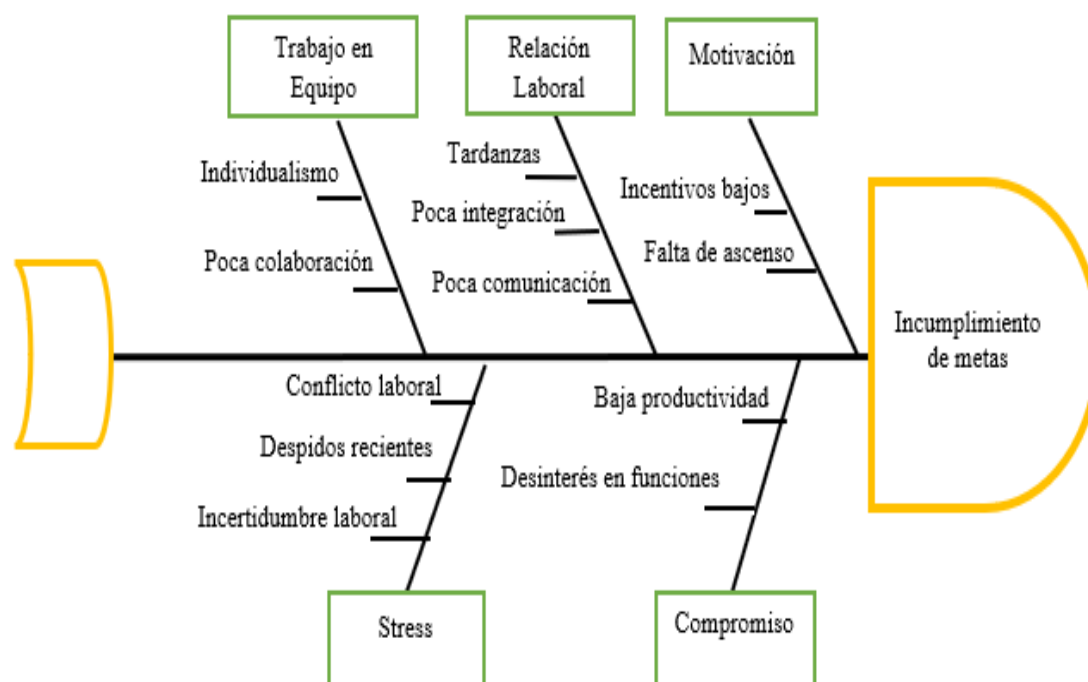
Figura 1
Organigrama de la empresa



Fuente: Elaboración propia

Actualmente la empresa cuenta con 67 colaboradores, siendo el área comercial la que concentra la mayor cantidad de estos (50). Este departamento ha presentado en los últimos meses inconvenientes para llegar a las metas establecidas de la empresa y conflictos entre el personal.

Figura 2
Diagrama de Ishikawa



Fuente: Elaboración propia

Figura 3
Indicadores a tener en cuenta para determinar el compromiso organizacional

Variable	Indicadores
Compromiso organizacional	Cumplimiento de metas
	Nivel de satisfacción del cliente
	Desarrollo personal y profesional
	Encuesta Enps, para saber el grado de lealtad del empleado
	Encuestas de opinión para evaluar la satisfacción laboral, clima, procesos.

Fuente: Elaboración propia

Figura 4
Indicadores base

Variables	Indicadores	Autor
Motivación	Nº tardanzas al mes.	Dpto capital humano de la empresa.
	Autorrealización Nº de ascensos.	(Mora & María, 2020)
	Incentivos y recompensas Nº de premios ganados en el mes.	(Nolazco et al., 2021)
Compromiso organizacional	Logros del colaborador (metas alcanzadas/metastas no alcanzadas)	(Arauz et al., 2018)
	Calidad de las funciones (servicio óptimo/quejas o reclamos)	Dpto capital humano de la empresa.
	Cobertura (captación de clientes nuevos/total de clientes en cartera)	Dpto capital humano de la empresa.

Fuente: Elaboración propia

1.1.2. Formulación del problema

- Problema General.

¿Existe relación entre la motivación y el compromiso organizacional de los colaboradores de una empresa de servicios y control de calidad del sector minero, 2022?

- Problemas específicos.

¿Existe relación entre las necesidades de protección y seguridad con el compromiso organizacional de los colaboradores de una empresa de servicios y control de calidad del sector minero, 2022?

¿Existe relación entre las necesidades sociales y de pertenencia con el compromiso organizacional de los colaboradores de una empresa de servicios y control de calidad del sector minero, 2022?

¿Existe relación entre las necesidades de autoestima con el compromiso

organizacional de los colaboradores de una empresa de servicios y control de calidad del sector minero, 2022?

¿Existe relación entre las necesidades de autorrealización con el compromiso organizacional de los colaboradores de una empresa de servicios y control de calidad del sector minero, 2022?

1.1.3. Justificación de la investigación

- Justificación Teórica.

Las organizaciones están en continuos cambios producidos por la globalización, los avances tecnológicos, las innovaciones en los procesos y otros, que pueden hacer surgir nuevas necesidades en la empresa. La forma de comunicarse, el trato al personal, las motivaciones, el compromiso, el crecimiento laboral entre otros, se han vuelto de suma importancia para cumplir con los objetivos organizacionales. Durante muchos años se han construido distintas definiciones de la motivación y el compromiso que han permitido proponer conjeturas sobre estos constructos para determinar su influencia en las organizaciones. Por ello, es importante investigar el tema, ya que podremos evaluar la conexión que pueda tener la motivación con el compromiso organizacional y veremos cuales son los determinantes entre estas variables.

- Justificación Práctica.

Este estudio tiene como propósito ayudar a la empresa de servicios del sector minero a comprender la importancia de mantener motivados y a su vez comprometidos a sus colaboradores. La falta de incentivos económicos, la rotación del personal entre otros quizás sean las causas del poco compromiso y todo esto ocasionaría que la empresa no logre alcanzar sus metas. El mantener a los colaboradores estimulados y comprometidos, debe ser beneficioso para que la empresa pueda lograr maximizar su productividad.

- Justificación Metodológica.

Este estudio se realiza con el fin de comprobar si la motivación se vincula al compromiso organizacional de los empleados de una compañía de servicios del sector minero. Para ello, utilizaremos técnicas indirectas, el instrumento de investigación serán los cuestionarios, estos, nos darán un panorama de las necesidades que tienen los colaboradores para intentar maximizar su compromiso organizacional. Con estos resultados, intentaremos conocer el grado actual de motivación existente entre los colaboradores y así se puedan tomar las acciones pertinentes.

- Justificación Social.

Las empresas dedicadas al rubro de servicios en el sector minero están en constante adaptación y aprendizaje debido a los cambios tecnológicos, económicos y las nuevas tendencias a nivel mundial. Las relaciones entre los colaboradores y las empresas cada vez toman más relevancia para el logro de los objetivos y el fin de obtener la mayor productividad durante estos cambios. Esta investigación es importante y de mucha utilidad para la empresa, para saber cómo se están desarrollando los trabajadores con respecto a la motivación y el compromiso en la organización. Estos resultados pueden contribuir a posibles mejoras en la relación con los colaboradores, en los procesos, el servicio al cliente y en obtener alternativas para el crecimiento de la organización. Esta investigación a nivel social puede aportar a que otras organizaciones del rubro e investigadores, sepan la importancia de la relación entre la motivación y el compromiso en su personal. Este estudio, puede ser usado como modelo de referencia o guía para brindar alguna solución práctica a problemas relacionados al tema en el ámbito empresarial. Esta investigación también puede contribuir al mejoramiento de la vida del colaborador al brindarle alternativas para su tranquilidad laboral, física y mental. Estas mejoras van a servir a los colaboradores, para poder comprometerlos en dar un mejor aporte al desarrollo y crecimiento en la institución y en bien de la sociedad.

1.2. Marco referencial

1.2.1. Antecedentes

- Motivación.
- Antecedentes Nacionales.

Puma & Estrada (2020) Determinaron el vínculo de la motivación y el compromiso organizacional entre los colaboradores de la corte superior de justicia de Madre de Dios. El trabajo científico fue cuantitativo, diseño no experimental con nivel correlacional. En él participaron 80 trabajadores que completaron un cuestionario desarrollado por Sulca (2015) y el instrumento de compromiso organizacional adaptado por Rivera (2010). Se evidenció una fuerte correlación positiva entre la motivación laboral y el compromiso organizacional.

Núñez et al. (2019) Diagnosticaron el nexo de la motivación y el compromiso organizacional en maestros de programas descentralizados en Piura. El estudio es descriptivo-correlacional con población de 347 y una muestra con 168 participantes. Utilizaron la prueba R-MAWS y la prueba TCM de Meyer y Allen. Finalmente, hallaron una relación positiva entre ambas variables.

Talledo & Amaya (2020) estudiaron si se relacionan la motivación con el compromiso en el trabajo de conductores para Transporte de Personal en la empresa Línea S.A., Trujillo. Investigación aplicada, diseño no experimental, corte transversal correlacional, población conformada por 389 y la muestra constituida por 193 empleados. Se utilizaron las escalas de motivación de Steers y Braunstein, y compromiso organizacional de Meyer y Allen. Dedujeron un nexo entre la Motivación y el Compromiso Laboral de los conductores participantes en su estudio.

Talavera et al., (2021) determinaron la relación de la motivación en la satisfacción laboral en colaboradores del consejo municipal de Puno. La investigación fue descriptiva-transversal, con muestra de 76 funcionarios públicos, para medir las variables utilizaron el

cuestionario de motivación laboral de Frederick Herzberg con 34 ítems y el cuestionario de satisfacción laboral SL-ARG de 43 ítems. Como conclusión, se identificó la existencia de una correlación positiva débil entre ambas variables.

Anastacio et al., (2020) determinaron la relación de la gestión del talento humano por competencias y la motivación de servidores públicos de una municipalidad en la región Lambayeque. El estudio científico fue descriptivo correlacional, de enfoque cuantitativo. La población fue de 288 empleados, con muestra de 165 colaboradores, evidenciando una relación directa significativa entre las variables de estudio. Concluyeron que la gestión del talento humano influye positivamente en la motivación de los colaboradores.

- Antecedentes Internacionales.

Toala & Mogro (2021) determinaron los agentes que motivan a los colaboradores de una automotriz en Portoviejo. El trabajo es cuantitativo descriptivo de corte transversal, con muestra de 16 trabajadores, utilizaron el cuestionario MbM de Sashkin, la información se recolectó en 1 día. Calificaron con un nivel de relevancia media a las necesidades sociales y de pertenencia, de protección y seguridad, y de autorrealización. Además, calificaron de nivel muy alto a la necesidad de autoestima.

Muñoz et al. (2020) estudiaron el efecto que tiene el liderazgo en la motivación laboral del personal de una compañía. La investigación es descriptiva, con 82 colaboradores de población y 47 de muestra. Se utilizaron los cuestionarios MbM de Marshal Sashkin y de Liderazgo de Kurt Lewin, la recolección de la información se realizó por ciudades. Se evidenció que los colaboradores no se sienten motivados con el estilo de liderazgo utilizado en la empresa.

Mera & Zambrano (2021) Analizaron la motivación y el grado de compromiso organizacional en colaboradores de un organismo público de política tributaria en la provincia de Manabí. El estudio es descriptivo correlacional, no experimental transversal, su

población fue de 150 funcionarios, siendo la muestra de 108. Utilizaron dos pesquisas tipo Likert para la recabar la información teniendo como resultado una relación significativa entre ambas variables.

Sagituly & Guo, (2021) Determinaron los niveles de motivación y compromiso según el lugar de trabajo; e identificaron los principales factores de motivación que pueden influir en cada dimensión del compromiso organizacional en servidores públicos del sistema de administración pública de Kazajistán. El estudio se realizó con una muestra de 1,205 funcionarios públicos, distribuidos en 5 ministerios y 4 municipios, que desarrollaron las encuestas vía web. Los resultados indicaron la existencia de una correlación significativa entre ambas variables. Los autores ponen énfasis en utilizar la información de este estudio como herramienta de gestión en los departamentos de recursos humanos para la implementación de estrategias y políticas que busquen motivar a los colaboradores, y por ende, incrementar su compromiso con la organización.

Choéz & Vélez, (2021) Analizaron la relación de la motivación laboral y el compromiso organizacional de una escuela de manejo en una provincia de Manabí – Ecuador. El estudio fue descriptivo explicativo, no experimental transversal, con una población de 17 colaboradores de la escuela de manejo Sportmancar, a los que se les encuestó dando como resultado y conclusión de la investigación, un fuerte impacto de la motivación en el compromiso organizacional de la institución. Además, los autores resaltaron la importancia de implementar estrategias de motivación en los colaboradores con el fin de alcanzar y lograr las metas propuestas por la empresa.

- Compromiso Organizacional.
- Antecedentes Nacionales.

Paz et al. (2020) tuvieron como propósito investigar la relación entre el compromiso organizacional, el endomarketing y la satisfacción laboral en el personal del Colegio

Adventista Nor Oriental. El tipo de estudio es correlacional, diseño no experimental y transversal. La muestra se aplicó a 125 colaboradores de las 5 escuelas adventistas. Los instrumentos utilizados fueron: la escala de compromiso organizacional de Meyer & Allen, el cuestionario de endomarketing de Bhomenberger y la escala de satisfacción laboral creado por Sonia Palma. Dedujeron que a más prácticas de endomarketing, habrá un aumento en el compromiso de los colaboradores con la institución y una mayor satisfacción con estos profesionales.

Anchelia et al., (2021) realizaron un estudio para investigar la relación entre el compromiso organizacional y la gestión administrativa en trabajadores del sector educación. Con un enfoque cuantitativo, diseño no experimental, tipo correlacional, corte transversal, aplicando el método hipotético deductivo. La población la conformaron 88 trabajadores entre docentes, directivos y administrativos. Se usaron 2 cuestionarios, uno de gestión administrativa y otro de compromiso organizacional. Concluyeron que existe una relación positiva y significativa entre ambas variables, estableciéndose que mientras exista una buena gestión habrá un incremento progresivo en el compromiso de los trabajadores.

Anaya (2020) realizó un estudio para conocer el compromiso organizacional en una escuela de arte de Lima Metropolitana. Con un enfoque cuantitativo, tipo de estudio descriptivo, con un diseño no experimental, transversal. La muestra estuvo conformada por 201 estudiantes que cursaban estudios entre el ciclo III y IX de la carrera profesional de Docente en Educación Artística y Artista Profesional en la especialidad de música y danza. Utilizaron el cuestionario de compromiso de Allen y Meyer (1990) y Meyer y Allen (1993). Tras los resultados se evidencio que el compromiso organizacional se encuentra entre un nivel mediano y alto.

Ríos & Loli (2019) realizaron esta investigación para saber si se relacionan el compromiso organizacional y la justicia organizacional en trabajadores del sector minero. La

investigación fue cuantitativa, exploratoria y descriptiva, su diseño no experimental, transeccional- correlacional. 53 trabajadores conformaron la muestra. El instrumento que utilizaron fue el cuestionario de compromiso organizacional de Meyer y Allen y la escala de justicia organizacional de Colquitt. Evidenciaron que hay una relación baja entre el compromiso organizacional y la justicia organizacional. En tanto que, en el análisis de las dimensiones, concluyeron que existe relación significativa y positiva entre el compromiso afectivo y la justicia interpersonal.

Medina et al. (2020) investigaron si se relacionan el compromiso organizacional con el desempeño docente en las escuelas del distrito de las piedras en Madre de Dios. El estudio fue no experimental, con un diseño descriptivo correlacional de corte transversal. Su población estuvo conformada por 106 profesores. La muestra la conformaron 83 docentes. Para recolectar los datos utilizaron el cuestionario de compromiso organizacional de Meyer y Allen y el cuestionario de desempeño docente. Dedujeron que existe una relación fuerte, directa y significativa entre ambas variables.

- Antecedentes Internacionales.

Monsalve et al. (2021) el objetivo es determinar si existe una influencia de las prácticas de alto rendimiento en el compromiso organizacional del personal de una agencia de compensaciones en Colombia. El estudio fue de tipo cuantitativo, correlacional y no experimental de corte transversal. La muestra la conformaron 111 empleados. Se utilizó la encuesta para la recolección de data. Utilizaron la escala de alto rendimiento propuesta por Macky & Boxall y el cuestionario de compromiso organizacional de Meyer, Allen y Smith. Identificaron la existencia de una influencia positiva de las prácticas de alto rendimiento en el compromiso normativo y afectivo, sin embargo, no se evidenció nexo alguno con el compromiso de continuidad.

Gastelu & Arce (2021) investigaron si hay relación entre el compromiso

organizacional y el contrato psicológico de los vendedores en una comercializadora de productos de belleza en Bolivia. El tipo de investigación fue descriptivo correlacional. La muestra fue conformada por 122 participantes del área de ventas. Utilizaron los cuestionarios del compromiso organizacional de Meyer & Allen y el cuestionario de contrato psicológico de Millward y Hopkins. Concluyeron que los contratos de relación y balanceado, son los que poseen una correlación altamente significativa con el compromiso organizacional.

Hernández et al., (2021) tuvieron como objetivo analizar la relación entre el compromiso organizacional y la rotación de personal en empresas de la industria del vestido del estado de Tlaxcala, México. Su estudio fue cuantitativo, de corte transversal. La recolección de datos se obtuvo por medio de un cuestionario estructurado. Se realizó una muestra estratificada de obreros pertenecientes a 85 empresas pequeñas, 18 empresas medianas y 5 grandes compañías. Tras los resultados concluyeron que existe una relación entre el compromiso organizacional y la rotación de personal, al presentar una correlación significativa moderada.

Tortolero & Carreón, (2022) tuvieron como objetivo determinar la relación entre los estilos de liderazgo y el compromiso organizacional en los docentes de una institución de educación superior de Durango, México. El estudio fue no experimental, de nivel descriptivo y correlacional transversal. La muestra estuvo conformada por el total de docentes encuestados en el mes de abril. Se utilizaron dos cuestionarios, uno para el liderazgo y otro para el compromiso organizacional. La encuesta estuvo conformada por 48 preguntas en total, con el tipo de respuesta en la escala de Likert. Luego de los resultados, concluyeron que existe una relación positiva de los tres estilos de liderazgo estudiados con el compromiso organizacional. Los docentes que presentaron un liderazgo transformador generaron un mayor compromiso con la institución.

Ramírez & Mapén (2019) presentaron un estudio sobre la evaluación del compromiso

organizacional y la posible relación con variables sociodemográficas en los trabajadores públicos del poder ejecutivo de Tabasco, México. Investigación cuantitativa, diseño transversal descriptivo, no experimental. Su población fue compuesta por 102 trabajadores, en su muestra se analizó a toda la población. El instrumento de medición que aplicaron es el cuestionario del compromiso organizativo de los autores Meyer y Allen. Se recolectaron los datos por medio de este cuestionario que consta de 18 preguntas. Concluyeron que no se vinculan las peculiaridades sociodemográficas y el grado de compromiso organizativo de los empleados estatales.

1.2.2. Marco teórico

- Motivación.
- Definiciones

La motivación es una explicación sensata de las voluntades racionadas y reflexivas internas. Asimismo, con un enfoque externo, la motivación alude a las inferencias que hacemos sobre propósitos conscientes basadas en nuestras observaciones (McClelland, 1987).

La motivación explica cómo los individuos eligen y reaccionan voluntariamente a diferentes estímulos, a pesar de que existan mínimos comportamientos sin control en algunos casos. Por consiguiente, la mayoría son comportamientos voluntarios e incitados (Vroom, 1964).

La motivación se conceptualiza a través de agentes internos que promueven el comportamiento, como de agentes externos que sirven de incentivo para actuar. Además, influye para adquirir habilidades y destrezas, y en cómo y en qué medida se utilizan (Locke & Latham, 2004).

La motivación es la acción reflexiva y consciente basada en elementos internos y externos que estimulan al individuo a lograr los objetivos y metas, satisfaciendo sus necesidades conforme vaya evolucionando. Con un enfoque gerencial, es un conjunto de

acciones dirigidas y concatenadas, que sirven para implementar estrategias que aumenten capacidad y habilidad del personal para conseguir mejores resultados.

- Estado del arte

En 1943, Abraham Maslow postula la teoría de la motivación humana, jerarquizando las necesidades humanas en 5 niveles ascendentes que influyen en las personas para satisfacerlas. Diez años después, Burrhus Frederick Skinner propone la teoría del refuerzo, aportando la relación efecto-refuerzo a la explicación de comportamiento y motivación de las personas. Para 1957 Georgopoulos, Mahoney y Jones proponen la teoría del camino-meta (Path-Goal). Estableciendo que la motivación está condicionada con el desempeño en el trabajo y la realización de las metas. Luego de dos años, Frederick Herzberg publica la teoría bifactorial que ayudó a reestructurar el ámbito laboral, instaurando los factores Intrínsecos o de motivación y los extrínsecos o de Higiene.

Ya en 1960, Douglas McGregor presenta su teoría X e Y donde menciona que los colaboradores tienen 2 comportamientos bien definidos y contrarios. El colaborador, según la Teoría X, es un ser ineficiente incapaz de cumplir sus obligaciones. Según la teoría Y, el colaborador está motivado por la asignación de responsabilidades y compromisos. Al año siguiente McClelland y John W. Atkinson exponen la teoría de los 3 factores, en la cual identifican 3 necesidades motivacionales. de logro, de Afiliación y de poder. Posteriormente, John Stacey Adams en su teoría de la equidad, explica la percepción de los trabajadores al trato justo y equitativo recibido en la empresa. En 1964 cuando Víctor Vroom sostiene su teoría de la expectativa, indicando tres factores motivacionales del colaborador en el trabajo: Expectativa, instrumentalidad y valencia. Siendo 1968, Edwin Locke y Latham presentan su enfoque teórico del establecimiento de metas, señalando a la intención en lograr las metas trazadas como principal impulsor motivacional. Ese mismo año, Porter y Lawler proponen su modelo de circulación (Motivación laboral) fundamentándose en la teoría de la expectativa,

considerando al esfuerzo, conocimiento y percepción para cumplir los objetivos.

A inicios de los setenta, William Glasser plantea la teoría de la elección exponiendo a la intención como motivador sin considerar jerarquías en las necesidades. Luego, Clayton Alderfer presenta su teoría ERC la cual reestructura la pirámide de Maslow a solo 3 necesidades: Existencia, Relación y Crecimiento, sin jerarquizarlas. Pasados unos años, Mihaly Csikszentmihalyi formula la teoría de Flow o flujo planteando la relación de altas habilidades y alto desafío que maximiza la motivación. Para 1976, Hackman y Oldman desarrollan su modelo de las características del trabajo, bajo tres dimensiones: Autonomía, retroalimentación e importancia de la tarea. Luego, Chris Argyris presenta su modelo del desarrollo de la personalidad donde menciona que el control, la supervisión y el autoritarismo merman la motivación y la personalidad de los colaboradores.

Siendo 1985, Deci y Ryan muestran la teoría de la autodeterminación. Ellos alegan 3 necesidades psicológicas fundamentales en las personas: Autonomía, competencia y relación social. Albert Bandura instituye la teoría social- cognitiva y presenta 4 elementos fundamentales. El establecimiento de metas, la autoobservación del proceso, la autoevaluación del rendimiento y la autorreacción. Más adelante, Cropanzano y Greenberg manifiestan la teoría de la justicia organizacional, fundamentada en las teorías de equidad y expectativa. Aquí postulan la Justicia distributiva, procedimental, interpersonal e informativa. En el 2003, Navarro y Quijano revelan su modelo integrado de motivación laboral. La propuesta integra 3 variables: los motivos, la instrumentalidad y, la auto eficiencia y equidad. Al siguiente año Hugo M. Kehr expone su modelo compensatorio de la motivación laboral y de la voluntad. Este patrón postula a la fuerza de voluntad del colaborador como medio compensatorio a los bajos niveles de motivación. Ese mismo año, Haslam, Powell, Turner, Ellemers, De Gilder postulan la teoría de la Identidad Social y la Autocategorización. En esta concepción las personas le dan relevancia a las metas que busquen el bien común del entorno.

En 1996, el reconocido psicólogo y catedrático Marshall Sashkin crea el cuestionario MbM gestión por motivación, inspirado en la teoría de Abraham Maslow. En los últimos años este instrumento ha sido usado en diversos estudios científicos.

(Guevara & Godoy, 2018; Muñoz et al., 2020; Toala & Mogro, 2021) emplearon este instrumento para medir la repercusión motivacional en la satisfacción laboral, la incidencia del Liderazgo en la motivación laboral, y la Motivación organizacional en colaboradores. Estos investigadores coinciden y aplican lo postulado por Maslow, y el cuestionario MbM en sus estudios y posturas científicas, por lo que su vigencia es sostenible en el tiempo.

- Bases teóricas según Maslow.

A través de la historia, el conocimiento ha permitido ir desarrollando nuevos conceptos, fundamentos y teorías a través de la investigación científica. En América, William James desarrollaba el funcionalismo y John Watson popularizaba el conductismo, en Alemania, la psicología de la Gestalt crecía, y Sigmund Freud prosperaba en Viena (Suyono & Mudjanarko, 2017). Adler impactó significativamente en Maslow al mencionar que las personas son deseosas de ser amables, serviciales y altruistas. Lo que Adler llamó sentimiento social, y no están poseídas por impulsos egoístas, sexuales y agresivos, como sostenía Freud (Hoffman, 2004). La postura de Maslow es la sucesión teórica de las relaciones humanas de Mayo. Además, reprueba las doctrinas rígidas postuladas por Weber y la omisión de la necesidad humana en su teoría de la burocracia (Herrera et al., 2020). Maslow se fundamenta en la práctica funcionalista de James y Dewey, el holismo de Wertheimer, Goldstein y la psicología de la Gestalt, así como el dinamismo de Freud y Adler. En conclusión, puede denominarse teoría “dinámica general”.

La teoría de la motivación humana se postula bajo la perspectiva de la satisfacción de las personas, conforme sea su necesidad inmediata. Según Maslow, la motivación humana se clasifica bajo la perspectiva interna de la persona, ese rasgo intrínseco e innato del individuo,

jerarquizándolas en necesidades primarias y secundarias (Coromoto & Villón, 2018). El enfoque de Maslow refiere a esa búsqueda de las personas por vivir una vida satisfactoria. Es una teoría donde los individuos están motivados para satisfacer una jerarquía de necesidades según la situación en que se encuentren (Huilocapi et al., 2017). El humanismo destaca la capacidad evolutiva del individuo, sus cualidades y la libre elección de su destino. La Teoría de las necesidades está integrada en esta perspectiva (Naranjo, 2009). Las personas tienen la capacidad de adaptarse a situaciones extremas. Pero ¿Qué sucede cuando hay prosperidad? Automáticamente se generan nuevas expectativas y necesidades superiores, que serán prioridad, progresivamente. Esto refiere cuando se dice que las necesidades fundamentales se ordenan en una escala de creciente importancia.

El aporte realizado por Maslow tiene algunos detractores y críticos que indican algunas limitaciones a su teoría. Actualmente se percibe que la postulación de Maslow no explica un enfoque universal de motivación humana, sino un conjunto de valores exclusivo para el sector medio estadounidense (López, 2005). Maslow indica que el desempeño laboral se encuentra limitado a la postura psicológica donde el empleado prioriza sus necesidades jerárquicamente, es decir, debe seguir un orden para satisfacerse (Chango, 2021). No obstante, de la falta de apoyo empírico y críticas por promover una visión elitista e individualista a nivel gerencial, debido a su estructura; la jerarquía de necesidades es bien reconocida y valorada (Bridgman et al., 2019). Existe una percepción criticable hacia esta teoría, y esto se debe principalmente a la falta de información en este ámbito. Se concibe que esta carencia de evidencia se debe principalmente a la ausencia de una teoría válida de la motivación.

La pirámide de Maslow es un modelo importante para gestionar y evaluar las necesidades y el comportamiento humano. Aun cuando exista cierta desconfianza o restricciones, la postulación de Maslow puede aplicarse a la gestión del personal y cultura

organizacional para incrementar el rendimiento laboral (Jerome, 2013). Esta teoría es estudiada y aplicada en diferentes ciencias científicas y sociales, tal como las psicológicas, sociológicas, empresariales y educativas. Mantiene su vigencia y es utilizada para la comprensión de la motivación y necesidades de las personas (Benson & Dundis, 2003). El análisis de Maslow permite investigar la dinámica por medio del comportamiento humano hacia objetivos distintos y transitorios. Estos van desde la satisfacción fundamental de las necesidades hasta la realización plena del desarrollo humano (Shahrawat & Shahrawat, 2017). Incluso, satisfaciendo por completo sus necesidades, con frecuencia, el individuo estará descontento o inquieto, salvo que se encuentre en el lugar que desea y realice las cosas que le gustan.

La postura de Maslow tiene una influencia destacable en la ciencia, a partir del cual se han creado nuevas teorías y modelos que aportan al desarrollo de esta. McGregor postula la teoría X e Y fundamentándose en la escala de las necesidades de Maslow, que atañe a dos criterios dialécticamente opuestos sobre la naturaleza del hombre (Vaca, 2017). McClelland, apoyándose en la postura de Maslow, considera, clasifica y se enfoca en las necesidades de logro, afiliación y poder como factores motivacionales de las personas (Acquah et al., 2021). Alderfer reestructura la pirámide de Maslow a solo 3 necesidades: Existencia, Relación y Crecimiento. Además, indica que no existe una jerarquía de necesidades, ya que el individuo puede trasladarse en cualquiera de ellas para satisfacerlas simultáneamente (Bermúdez, 2017). La jerarquía motivacional sirve como un marco sugerido para futuras investigaciones, y debe sostenerse, en cierta medida, sobre sucesos ocurridos o certezas comprobadas, considerando la postura planteada por el autor.

Toda teoría proporciona contribuciones destacadas a la ciencia. Maslow realiza tres aportes relevantes al categorizar las necesidades y ayudar a gestionar eficientemente el talento humano. Además, prioriza la satisfacción de las necesidades primarias que las

secundarias y fomenta el desarrollo humano y la autorrealización organizacional (Ramírez et al., 2008). Algunos estudios anteriores afirman que el ser humano tiene defectos y malas Intenciones. Maslow, desea demostrar y ver con otro enfoque al individuo a través de esta teoría de personalidad humanista, destacando sus virtudes y características positivas (Lestari et al., 2019). El conductismo estudió el contexto externo, que gestiona incentivos y penalidades, mientras que Maslow analizó la motivación interna en términos de necesidades. Este primer estudio estableció el precedente para considerar los requerimientos y aspiraciones en la motivación laboral (Van den Broeck et al., 2019). El estudio propone una teoría positiva de la motivación que satisfaga los requisitos teóricos aplicables a enfoques clínicos, observacionales y experimentales, aunque está sujeta a la experiencia clínica.

- Teorías de la motivación.

1. Herzberg et al. (1959) Presenta un estudio basado en encuestas realizadas exclusivamente a colaboradores de empresas. como resultado propuso la teoría de los 2 factores o bifactorial. Estos son: A) Los factores Intrínsecos o de motivación que son los que estimulan y dan satisfacción a los colaboradores. B) Extrínsecos o de Higiene, que son ajenos al control del colaborador y lo que buscan es disminuir el nivel de insatisfacción de este. Esta hipótesis ayudó a reestructurar el ámbito laboral.

Figura 5
Teoría Bifactorial



Fuente: Adaptado de “The motivation to work” por Herzberg, F., Mausner, B., & Bloch, B. 1959. Wiley.
Elaboración propia

2. Mc Clelland (1961) Identifica 3 necesidades motivacionales en la teoría de los 3 factores. A) De logro; el colaborador es muy eficiente, comprometido y también propenso a trabajar en equipo, pero dependerá de la afinidad que tenga con los miembros. B) De Afiliación; su valor es el trabajo en equipo, promueve el desarrollo y armonía del trabajo dentro del grupo. C) De poder; donde pretende tener influencia y autoridad en el equipo.

Figura 6
Teoría de los 3 factores



Fuente: Adaptado de “The Achieving Society “ por Mc Clelland, D. 1961. Simon & Schuster.
Elaboración propia

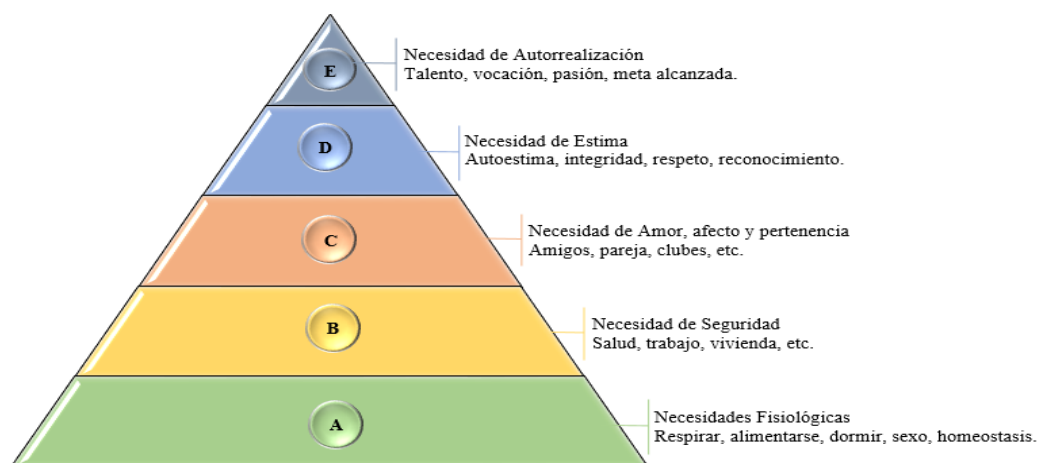
Tabla 1
Teorías de la motivación de contenido

AÑO	AUTOR	TEORIA O MODELO	DIMENSIONES
1959	Frederick Herzberg	Teoría Bifactorial	-Factores intrínsecos y de motivación -Extrínsecos o de Higiene
1961	McClelland y Jhon W. Atkinson	Teoría de los tres factores	-Necesidades de logro -Afiliación -Poder
1972	Clayton Alderfer	Teoría ERC	-Necesidades de existencia -Relación -Crecimiento
1985	Deci y Ryan	Teoría de la autodeterminación	-Necesidades psicológicas de autonomía -Competencia -Relación social

Nota: elaboración Propia

Maslow (1943) Postula la teoría de la motivación humana, iniciando el estudio científico de este enigmático tema de discusión por pensadores a través de la historia. Su teoría se basa en la jerarquización de necesidades y elementos que estimulan a las personas a través de 5 niveles ascendentes; que son: (A) necesidades fisiológicas: las fundamentales del conjunto de necesidades, donde el individuo, situándose en una situación extrema y sin tener nada, probablemente su motivación será satisfacer estas necesidades; (B) de seguridad: para ser más certeros, debemos considerar a la neurosis y la escasez de recursos económicos como promotores de esta necesidad. Por consiguiente, un plan de seguros o estabilidad laboral, entre otros, permitirá alcanzarlas satisfactoriamente. (C) de amor, afecto y pertenencia: ahora el deseo intenso se direcciona a las relaciones amicales, sentimentales y afectivas en lo personal y social. (D) de estima: la meta es desarrollar autoestima, actitud, esa fortaleza interna obtenida por logros realizados, vivir con independencia y libertad, además, tener buena reputación o prestigio social. (E) de autorrealización: relacionado con el ideal de las personas, el deseo e intención de realizar todo su ser y potencialidad en su vida, condicionado a sus ganas de superación. Por último, a medida que el individuo satisface el primer nivel de necesidades avanza al siguiente, permitiéndose satisfacer casi por completo las mismas.

Figura 7
Jerarquía de las necesidades de Maslow



Fuente: Adaptado de A "THEORY OF HUMAN MOTIVATION" por Maslow, A. 1943. Brooklyn College.
Elaboración propia

- Compromiso Organizacional
 - Definiciones

El compromiso es el enlace que conecta a una persona con la organización, tras los rendimientos de las inversiones realizadas durante un tiempo determinado. Estas inversiones sirven como incentivo para quedarse laborando (Becker, 1960).

El compromiso se identifica con la fortaleza que tiene el individuo con la institución y con su intervención en esta (Porter et al., 1974).

El compromiso se genera como una predisposición tras el ingreso de un empleado a una organización y luego este compromiso con el tiempo, se consolida como una actitud. (Cohen, 2007).

El compromiso es lo que siente, expresa y demuestra un miembro de la organización en cuanto a su desenvolvimiento, comportamiento y desempeño laboral se refiere. El compromiso va a depender de cómo se sienta el colaborador en la empresa y que es lo que se espera de ella, para determinar su conducta, participación y desempeño. Los resultados laborales pueden verse afectados por sus relaciones y el grupo donde se desenvuelve, ya que estos son muy importantes para su crecimiento individual y profesional en la organización.

- Estado del arte

En 1956 John Thibaut y Harold Kelley proponen la teoría del intercambio social. Esta teoría sostiene que el nexo entre 2 o más personas debería tener como resultado algún tipo de beneficio para los implicados. Este beneficio evitaría que la relación pueda terminarse.

Después en 1958, George C. Homans propone otra teoría del intercambio social. En esta refiere, que las conductas sociales son representadas por un intercambio material o intangible. Donde los involucrados deben recibir un beneficio o incurrir en un costo en comparación a otras alternativas y que esto va a determinar el futuro de la relación.

Ya en el año 1960 Howard Becker propone la teoría del side-bets. Según esta teoría se genera

un nexo del empleado con la organización por algunos beneficios que recibe o espera obtener. El empleado decide continuar en la organización porque ha realizado inversiones, que no podría sacrificarlas si decidiera retirarse del trabajo. En 1964 Peter Blau plantea la teoría del intercambio social. Dicha teoría sostiene que cuando las acciones de un individuo reciben un reconocimiento esperado o uno mayor, se sentirá satisfecho. Además, estará más propenso a realizar un comportamiento deseado, teniendo resultados más valiosos para este. Luego en 1965 Thomas Lodahl y Mathilde Kejner crean la escala de involucración en el trabajo. Esta escala propone definir el nivel en que los empleados se vinculan en el trabajo mediante el análisis de 7 factores.

Años más tarde en 1974 Porter et al. crean el modelo de medida del compromiso organizacional. Este modelo utiliza el cuestionario conocido como el Organizational Commitment Questionnaire (OCQ) que se enfoca en el esfuerzo y la lealtad del individuo con la organización. En el año 1991 Meyer y Allen presentan su modelo compuesto por tres dimensiones para medir el compromiso organizativo. Este modelo multidimensional propone entender el compromiso con la organización por medio de un cuestionario donde se analizan tres tipos del compromiso: normativo, de continuidad y afectivo. Para el año 1995 Major et al. proponen la teoría de la socialización organizacional. La teoría menciona a las expectativas que se generan los empleados que recién ingresan a una organización, con la selección y el reclutamiento. Luego ellos saben sus roles y se enfrentan a la realidad con sus labores. Para el 2007 Cohen presenta su modelo bidimensional del compromiso organizacional. Este modelo trata de explicar el compromiso del trabajador mediante el análisis de estas dimensiones: apego instrumental y apego psicológico.

Baez et al., (2019); May et al., (2020); Araya et al., (2020); Monsalve et al., (2021) utilizaron el Modelo multidimensional del compromiso organizativo de Meyer y Allen. Estos examinadores usaron este instrumento para realizar sus análisis sobre diversos estudios como:

modelo conceptual del compromiso organizacional, validar un instrumento para evaluar el compromiso organizacional y los estados afectivos. También, para precisar el grado de compromiso organizativo de funcionarios y la incidencia de las praxis de alta productividad en el compromiso de los trabajadores de una agencia de compensaciones. Estos investigadores utilizaron este modelo multidimensional en sus proyectos y estudios, por lo que se muestra que la vigencia del modelo se mantiene con el pasar de los años.

- Bases teóricas según Meyer & Allen.

Con respecto a la evolución del compromiso organizacional se han realizado varios estudios sobre el tema a través de la historia. Desde los años 60' comienzan los estudios sobre el compromiso organizativo, ya para los 70' existían varias teorías y algunos modelos para entender el tema. La literatura sobre el constructo estima que existan distintas dimensiones o enfoques del compromiso (Betanzos et al., 2006). El hallazgo de una primera división del compromiso organizacional en la literatura especializada tiene que ver desde el enfoque en el que se estudia el tema. Ya sea desde un enfoque actitudinal o un enfoque conductual (González & Concha, 1995). Tras el análisis de distintos artículos se pueden mencionar algunas variables que influyeron en la creación del compromiso organizacional, señalando una injerencia en sus posibles tipos. Las variables se encuentran en la tabla 1 (Coronado et al., 2020). Para entender el compromiso organizativo se han desarrollado diversos estudios con el individuo sobre sus vínculos afectivos, emociones, actitudes y comportamientos. También estudios relacionados a la organización como es su cultura, valores, objetivos y todo lo que concierne al ambiente donde se desarrollan los colaboradores. Estos estudios han llevado a determinar distintas variables que nos pueden explicar el grado del compromiso de la persona con una organización.

Tabla 2*Variables y clases de compromiso*

Variables	Compromiso que origina		
	Afectivo	Normativo	Continuidad
Desarrollo y formación			X
Satisfacción por la vida	X		
Satisfacción en el trabajo	X		
Clima Organizacional	X		
Confianza		X	
Dependencia		X	
Promoción de personal		X	
Oportunismo	X	X	X
Bienestar psicológico	X		
Cultura Organizacional	X	X	X
Liderazgo		X	
Empoderamiento	X		X

Nota: Adaptado de “Compromiso organizacional: antecedentes y consecuencias” por Coronado et al. 2020, Conciencia Tecnológica.

Elaboración Propia.

Los estudios sobre el compromiso organizacional han permitido ir desarrollando nuevos conceptos y teorías que se sustentan bajo fundamentos científicos. El compromiso organizativo puede basarse en tres elementos. Los cuales son: conformidad, como la participación para recibir recompensas; identificación, basada en las ganas de afiliación; e internalización, que conecta los principios morales del individuo con la institución (O'Reilly & Chatman, 1986). Sostienen el compromiso bajo dos componentes. Los componentes son: compromiso de valor, se resume al apoyo con los objetivos organizacionales y compromiso a continuar, relacionado a las ganas de seguir en la empresa (Angle & Perry, 1981). Se basan en dos tipos de compromiso. Los mencionamos: actitudinal, es la competencia que el individuo ha forjado en la organización; e intencional, que son los beneficios o ganancias del colaborador tras negociar con la empresa (Mathieu & Zajac, 1990). Sin duda el compromiso organizacional es un constructo con varios componentes que generan un vínculo muy importante entre el individuo y la organización. Estas nociones sirven de soporte y contribuyen para establecer medidas necesarias para tener mejores relaciones y duraderas entre el colaborador y la empresa con el fin de beneficiarse.

Las investigaciones sobre el compromiso organizacional han resultado de mucha

importancia para sostener el vínculo entre la organización y los empleados. Los directivos y ejecutivos reconocen que, para obtener ventajas competitivas, los recursos humanos deben estar alineados a los objetivos. Lo importante del compromiso organizativo procede de la capacidad para intervenir en la eficacia y el bienestar de los colaboradores (Omar & Urteaga, 2008). El departamento de recursos humanos considera importante el compromiso organizativo porque influye directamente sobre el accionar y comportamiento del empleado. Como en sus valores, metas, cultura organizacional, la reducción de personal, reducción del ausentismo y otros (Betanzos & Paz, 2007). Entendido el compromiso organizativo con estas dimensiones, toma mayor importancia el constructo, debido a la voluntad de entender que es lo que motiva la permanencia y productividad del colaborador. Por consecuencia, invertir adecuadamente en fortalecer los vínculos (Böhrt et al., 2014). La organización debe tener bien en claro lo importante que es generar vínculos apropiados con el colaborador para su desarrollo personal y el de la institución. Estos deben poder generar en el trabajador un compromiso capaz de influir en sus acciones, comportamiento y relaciones que lo hagan vincularse con sus metas personales y objetivos organizacionales.

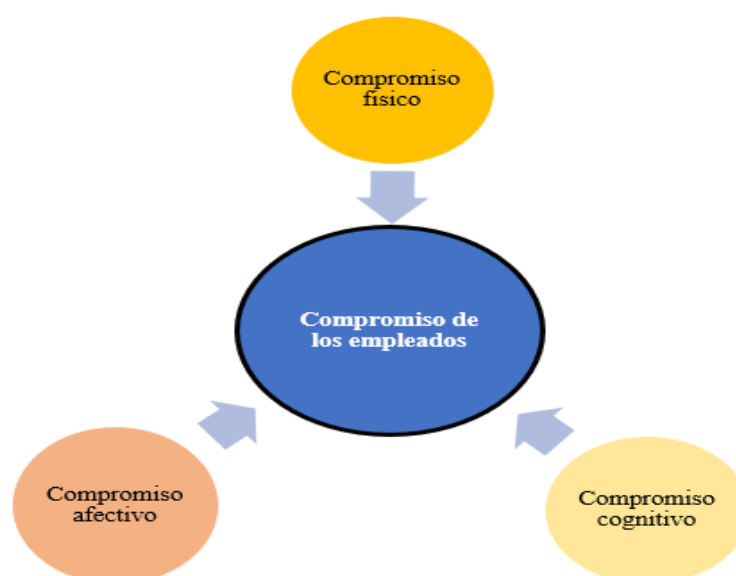
Para determinar el compromiso organizacional va a depender de distintos aspectos y factores que pueden intervenir para definir el constructo. El compromiso organizativo es un componente con ciertos factores. Estos son: (a) compenetrar con los valores y objetivos, (b) el deseo de contribuir con las metas y (c) las ganas de formar parte de la empresa (Torres & Diaz, 2012). El compromiso tiene tres elementos. Los mencionamos: (1) identificación, con las metas y propósitos de la institución, (2) membresía, integrar la organización y (3) lealtad, respeto por la empresa (Soberanes & De la Fuente, 2009). Tres factores caracterizan al compromiso. Los factores son: la firme convicción con los objetivos y los valores empresariales, realizar esfuerzos por la institución y un anhelo de mantener la constitución empresarial (Porter et al., 1974). Vemos que el compromiso organizacional se relaciona con

varios caracteres personales del colaborador como la parte emocional y afectiva, así como los de la organización como sus valores y objetivos. Todos estos factores tienen que confluir y contribuir al desarrollo personal del trabajador y al buen funcionamiento de la empresa para poder cumplir con los objetivos personales y organizacionales.

- Teorías del Compromiso.

1. Kahn (1990) propone entender el compromiso organizacional mediante la teoría del compromiso de los empleados. Esta teoría plantea comprender los factores que están involucrados en el compromiso. El autor identificó 3 dimensiones: físico, cognitivo y emocional. El compromiso físico: está relacionado a la exigencia física y mental del colaborador durante su estadía en la organización. El compromiso cognitivo: los colaboradores deben tener un mayor conocimiento de la visión, misión y estrategias organizacionales para poder contribuir de la mejor manera y tener un buen rendimiento. El compromiso emocional: explica la relación emocional y de pertenencia que puedan desarrollar los colaboradores durante su vínculo laboral en la organización.

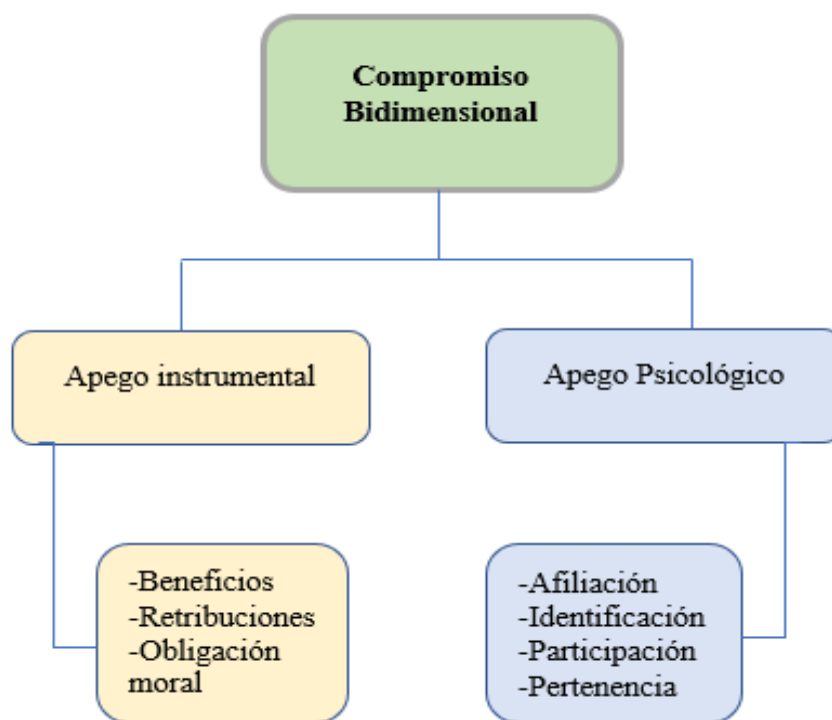
Figura 8
Compromiso de los empleados



Fuente: Adaptado de "Psychological Conditions of Personal Engagement and Disengagement at Work" por Kahn, W. 1990, Academy of Management Journal.
Elaboración propia

2. Cohen (2007) sostiene la teoría que el compromiso organizacional es bidimensional: Apego instrumental y apego psicológico. Este modelo trata de explicar el compromiso del trabajador mediante el análisis de estas. El apego instrumental, es el momento del compromiso antes del ingreso a la organización y el compromiso después del ingreso. Esta situación se presenta por las expectativas generadas acerca de la calidad del intercambio con la empresa sobre las recompensas y beneficios a recibir, y la predisposición al compromiso normativo, que es un deber moral hacia la compañía. La segunda dimensión, es el compromiso concerniente al apego psicológico hacia la institución, demostrado por su identificación, vínculo emocional y sentido de pertenencia.

Figura 9
Compromiso Bidimensional



Fuente: Adaptado de “Commitment before and after: An evaluation and reconceptualization of organizational commitment” por Cohen, A. 2007, Human Resource Management Review
Elaboración propia

Tabla 3*Teorías y dimensiones del compromiso organizacional*

AÑO	AUTOR	TEORÍA O MODELO	DIMENSIONES
1960	Howard Becker	Teoría del side bets	Postula que se generan vínculos por beneficios e inversiones realizadas en la organización (compromiso intencionado / condicionado)
1990	William Kahn	Teoría del compromiso de los empleados	-compromiso físico - compromiso cognitivo - compromiso emocional
1991	Meyer & Allen	Modelo tridimensional	- compromiso afectivo - compromiso normativo - compromiso de continuidad
2007	Cohen, A.	Modelo bidimensional	-apego instrumental -apego psicológico

Nota: elaboración Propia.

Meyer & Allen (1991) argumentan que el compromiso es una situación mental que se distingue por la conexión entre el colaborador y la institución. Este estado psicológico también se puede involucrar en la decisión del colaborador para seguir o interrumpir su continuidad en la institución. Con el fin de evaluar el compromiso en la organización, los autores presentan un modelo tridimensional basado en 3 elementos: compromiso afectivo, normativo y de continuidad. (1) afectivo, es la relación afectiva que desarrolla el empleado durante su permanencia en la organización, su identificación, su pertenencia y su deseo de seguir en ella. (2) normativo, relacionado a un afecto como una obligación para seguir en la empresa por beneficios o recompensas adquiridos, que crean un deber de reciprocidad y fidelidad. (3) de continuidad, es el costo que tendría para el empleado el salirse de la institución y los beneficios que perdería por inversiones realizadas durante su permanencia, continuaría por necesidad.

Figura 10
Modelo Tridimensional del Compromiso Organizacional



Fuente: Adaptado de “A three-Component Conceptualization of Organizational Commitment” por Meyer & Allen, 1991, Human Resource Management Review.
 Elaboración propia

- Emociones en el trabajo

El puesto de trabajo en la empresa ha dejado de ser seguro para todos. Se viven tiempos difíciles, Aunque la empresa sea solvente y próspera, las sensaciones de confusión, miedo, inseguridad e incertidumbre están presentes en los colaboradores (Goleman, 1999)

Los acontecimientos suscitados en el entorno laboral producen reacciones emocionales en los colaboradores que denotan en actitudes y comportamientos reflejados en su satisfacción y desempeño. Los colaboradores se desgastan emocionalmente cuando están frustrados, enojados y resentidos (Robbins & Judge, 2017). Por ejemplo, la paralización del proyecto minero las bambas; que tras un mes de inoperatividad de la empresa, el sindicato de trabajadores realizó marchas y protestas en su desesperación por una solución de parte del gobierno (Infobae, 2022).

Figura 11
Esquema del Modelo Propuesto



Fuente: Teoría de la motivación de Maslow, 1954 y teoría del compromiso organizacional de Meyer & Allen, 1991

Elaboración propia

1.3. Objetivos e hipótesis

1.3.1. Objetivos

- General

Determinar si existe relación entre la motivación y el compromiso organizacional de los colaboradores de una empresa de servicios y control de calidad del sector minero, 2022.

- Específicos

Determinar si existe relación entre las necesidades de protección y seguridad y el compromiso organizacional de los colaboradores de una empresa de servicios y control de calidad del sector minero, 2022.

Determinar si existe relación entre las necesidades sociales y de pertenencia con el

compromiso organizacional de los colaboradores de una empresa de servicios y control de calidad del sector minero, 2022.

Determinar si existe relación entre las necesidades de autoestima con el compromiso organizacional de los colaboradores de una empresa de servicios y control de calidad del sector minero, 2022.

Determinar si existe relación entre las necesidades de autorrealización con el compromiso organizacional de los colaboradores de una empresa de servicios y control de calidad del sector minero, 2022.

1.3.3. Hipótesis

- General

Existe relación entre la motivación y el compromiso organizacional de los colaboradores de una empresa de servicios y control de calidad del sector minero, 2022.

- Específicas

Existe relación entre las necesidades de protección y seguridad con el compromiso organizacional de los colaboradores de una empresa de servicios y control de calidad del sector minero, 2022.

Existe relación entre las necesidades sociales y de pertenencia con el compromiso organizacional de los colaboradores de una empresa de servicios y control de calidad del sector minero, 2022.

Existe relación entre las necesidades de autoestima con el compromiso organizacional de los colaboradores de una empresa de servicios y control de calidad del sector minero, 2022.

Existe relación entre las necesidades de autorrealización con el compromiso organizacional de los colaboradores de una empresa de servicios y control de calidad del sector minero, 2022.

Capítulo 2

2.1. Método

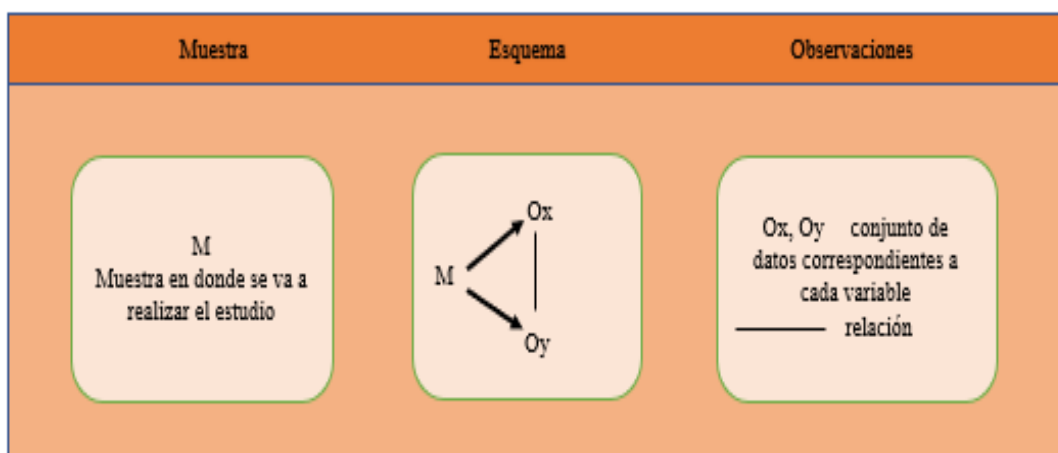
El enfoque cuantitativo recoge datos para comprobar hipótesis basadas en la evaluación numérica y el cálculo estadístico. Todo esto con el fin de desarrollar normas de conducta y demostrar postulaciones teóricas (R. Hernández et al., 2006). El método cuantitativo se empleó en este trabajo, ya que los datos se recolectaron a través de encuestas, que luego se analizaron de manera numérica y estadística. Esta información contribuyó a dilucidar la hipótesis de este estudio.

2.1.1. Tipo de investigación.

La investigación básica se focaliza en el descubrimiento de nuevos conocimientos o teorías. La investigación descriptiva tiene como finalidad recopilar o medir información de forma autónoma o colectiva de las ideas o variables que se estudian. La investigación correlacional tiene como objetivo descubrir nexos entre dos o más constructos o variables en un ambiente determinado (R. Hernández et al., 2006). La presente investigación es básica, descriptiva –correlacional, porque la información recopilada ha sido analizada, generando nuevos conocimientos y explicando el vínculo entre ambas variables.

Figura 12

Esquema de la relación entre las variables



Fuente: Adaptado de “Clase 10 diseños de investigación”, por Dávila, D. 2012 (<https://es.slideshare.net/davilavigil2222/clase-10-diseos-de-investigacin>)

Elaboración propia

2.1.2. Diseño de investigación

El estudio no experimental son análisis que se efectúan sin intención de adulterar las variables y se estudian los sucesos naturalmente. El diseño transversal recoge data en un único momento, su fin es estudiar y explicar las variables (R. Hernández et al., 2006). Para esta investigación corresponde el diseño no experimental transversal, porque no se ha manipulado la información, dado que esta ha sido recopilada en un único momento.

2.1.3. Variables

La variable es una cualidad que puede cambiar y cuya modificación puede medirse u observarse. Las variables alcanzan valor científico cuando estas se relacionan con otras (R. Hernández et al., 2006). Una variable es una propiedad o características de los elementos estudiados (Anderson et al., 2019). Hay dos tipos fundamentales de variables. Cuando la característica estudiada no es numérica, se denomina variable cualitativa o atributo, y cuando se presenta en modo numérico, se denomina variable cuantitativa, esta puede ser continua o discreta (Lind et al., 2021).

El presente trabajo de investigación presenta las variables cualitativas: motivación y compromiso organizacional.

Tabla 4*Matriz Operacionalización de las variables*

Variables	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Escala de Likert
Motivación	La motivación es perenne, infinita, fluyente y compleja, y está casi universalmente presente en casi todos los estados orgánicos (Maslow, 1954)	Para identificar la motivación de los colaboradores en la empresa hay que analizar cuatro necesidades: Las necesidades de protección y seguridad, que consisten en poseer estabilidad económica y calidad de vida.	Necesidad de protección y seguridad	1. Estoy completamente de acuerdo.
		Necesidades sociales y de pertenencia	Necesidades sociales y de pertenencia	2. Estoy básicamente de acuerdo.
		Necesidades de autoestima	Necesidades de autoestima	3. Estoy parcialmente de acuerdo.
		Necesidades de autorrealización	Necesidades de autorrealización	4. Sólo estoy un poco de acuerdo.
				5. No estoy de acuerdo.

Compromiso Organizacional	El compromiso organizativo es una situación psicológica que distingue el vínculo de una persona con la empresa (Meyer & Allen, 1991)	Para determinar el compromiso organizativo hay que analizar tres componentes del compromiso: el afectivo, que viene a ser el vínculo emocional del colaborador con la empresa; el normativo, que es el sentido de pertenencia del trabajador y el agradecimiento por todos los beneficios obtenidos, que hacen ser fieles y leales a la organización; y de continuidad, que son los costos que pudiera tener, tras las ganancias conseguidas e inversiones realizadas durante su labor, que hacen necesario que continúe.	Compromiso afectivo	1. Muy en desacuerdo.
			Compromiso normativo	2. En desacuerdo.
			Compromiso de continuidad	3. Ligero desacuerdo 4. Indiferente. 5. Ligero de acuerdo. 6. De acuerdo 7. Muy de acuerdo

Fuente: teoría de la motivación de Maslow, 1954 y teoría del compromiso organizacional de Meyer & Allen, 1991

Nota: elaboración propia

2.1.4. Población y muestra

Conjunto formado por un total de elementos o hechos, sean estos personas, objetos o sucesos, que poseen criterios o particularidades comunes. Estos pueden identificarse en un área específica para ser examinados en una investigación (Sánchez et al., 2018). La población que se ha considerado para este estudio es el personal del área comercial que cuenten con contrato con más de 3 meses de permanencia; ya que esto va a incidir en la motivación y en los resultados de correlación; en una empresa de servicios y control de calidad del sector minero. El total de colaboradores del área es de 50 personas.

- Criterios de inclusión y exclusión para la población.

Figura 13*Criterios de inclusión*

Criterio de inclusión
- Colaboradores deben pertenecer al área comercial
- Colaboradores que vengán laborando de 3 meses a más
- Colaboradores con carrera universitaria culminada
- Colaboradores de ambos sexos
- Colaboradores con disponibilidad para viajar
- Colaboradores entre 23 y 60 años

Elaboración propia

Figura 14*Criterios de exclusión*

Criterio de exclusión
- Colaboradores que tengan laborando menos de 3 meses.
- Colaboradores que no presenten los criterios de inclusión
- Colaboradores que no deseen colaborar con la investigación

Elaboración propia

- Muestra

(Castro, 2003) manifiesta que cuando la población es menor a cincuenta (50) personas, la población debe ser la misma que la muestra. Para esta investigación no se realizó la muestra, porque la población era pequeña y se procedió a realizar un censo con los 50 colaboradores del área comercial.

2.1.5. Instrumentos de investigación

El instrumento es la herramienta que se usa para hacer la medición de las variables de un suceso. El cuestionario es un modelo escrito de interrogación donde se consigue información sobre las variables que se investigan (Sánchez et al., 2018). Para este estudio se utilizó la técnica indirecta, teniendo al cuestionario como instrumento. Este cuestionario fue aplicado a los colaboradores entre la tercera semana de mayo y la quincena de junio del 2022.

- Cuestionario para medir la motivación.

El cuestionario MbM evalúa las motivaciones internas percibidas por el individuo.

Se basa en la teoría de Abraham Maslow, de más de 50 años, quien señala las necesidades de comer y respirar como motivaciones innatas de todos (Marshall, 1996). Así como también, considera el enfoque laboral de Herzberg. Este instrumento se divide en 4 dimensiones: Necesidades de protección y seguridad, sociales y de pertenencia, de autoestima, y de autorrealización. Tiene 20 ítems con 5 alternativas para responder en escala de Likert. Los ítems que van a medir las distintas dimensiones son:

- Los ítems: 1,5,9,13,17 para las necesidades de protección y seguridad.
- Los ítems: 2,6,10,14,18 para las necesidades sociales y de pertenencia.
- Los ítems: 3,7,11,15,19 para necesidades de autoestima.
- Los ítems: 4,8,12,16,20 para necesidades de autorrealización.

Tabla 5
Ficha técnica de motivación

Nombre	Cuestionario MbM Gestión por motivación
Autor	Marshall Sashkin
Año	1996
Administración	Individual
Duración	10 a 15 minutos
Aplicación	Adultos
Validación	Toala & Mogro, 2021
Confiabilidad	Alpha de Cronbach (0,870)
Estructura	El cuestionario consta de 20 ítems, con esto se evalúan las 4 dimensiones: necesidades de protección y seguridad, sociales y de pertenencia, de autoestima y de autorrealización.
Calificación	La puntuación que se va a utilizar será sumando las respuestas obtenidas por las preguntas que está compuesta el modelo.

Nota: elaboración propia

- Cuestionario para medir el Compromiso Organizacional.

Este cuestionario ha tenido actualizaciones por los autores, Meyer & Allen 1991, Meyer et al., 1993; Meyer & Allen, 1997. Este cuestionario ha sido adecuado y traducido al castellano por Arciniega y Gonzales (2006). Cuenta con 18 ítems, que están divididos por 6 ítems para cada dimensión (afectivo, normativo y de continuidad). El instrumento utiliza la escala de tipo likert con siete alternativas para responder. Los ítems que van a medir las distintas dimensiones son:

- Los ítems: 1,2,3,4,5,6 para el compromiso afectivo.
- Los ítems: 7,8,9,10,11,12 para el compromiso de continuidad.
- Los ítems: 13,14,15,16,17,18 para el compromiso normativo.

Tabla 6

Ficha técnica de compromiso organizacional

Nombre	Cuestionario de compromiso organizacional
Autor	Meyer et al.
Año	1993
Administración	Individual
Duración	10 a 15 minutos
Aplicación	Adultos
Validación	Neyra et al., 2020
Confiabilidad	Alpha de Cronbach (0,910)
Estructura	El cuestionario consta de 18 preguntas, con esto se evalúan las tres dimensiones del compromiso: afectivo, normativo y de continuidad.
Calificación	La puntuación que se va a utilizar será sumando las respuestas obtenidas por las preguntas que está compuesta el modelo.

Nota: elaboración propia

2.1.6. Procedimientos de recolección de Datos

Realizar una planificación detallada de métodos que nos lleven a reunir información

con un objetivo específico significa recolectar datos (R. Hernández et al., 2006). Los datos para esta investigación fueron recolectados de manera virtual. En primer lugar, se procedió a crear los cuestionarios virtuales en Google Forms con toda la información necesaria para su óptimo desarrollo. Luego los colaboradores fueron contactados vía correo electrónico y redes sociales (WhatsApp) donde se les solicitó que participen en la resolución del cuestionario. Además, se les informó de los motivos de la investigación, que los datos solicitados y sus respuestas serían tratados de forma confidencial y analizados solamente para el estudio en cuestión. Por último, se les agradeció por su tiempo y participación. Luego del llenado del cuestionario, se procedió a examinar los resultados por medio del programa Excel (hoja de cálculo para realizar tablas) y el programa SPSS (programa estadístico para procesar la información recopilada). Podemos destacar que el transcurso de la recopilación de datos, el sector minero atravesaba una difícil situación en el aspecto económico, político y social, con mucha incertidumbre e inestabilidad. Esta situación ha podido afectar a los colaboradores en el momento de contestar el cuestionario, sin prestar la atención debida, sin leer bien los ítems, resolviendo apuradamente y mostrando poco interés en la encuesta, por lo que todo esto, ha podido influir de forma negativa en los resultados.

Capítulo 3

3.1. Resultados

3.1.1. Presentación de Resultados

- Análisis de los resultados de dimensiones de la motivación.
- Necesidades de protección y seguridad

Tabla 7

El empleo

P1. Lo más importante para mí es tener un empleo estable.					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Estoy completamente de acuerdo	23	46,0	46,0	46,0
	Estoy básicamente de acuerdo	17	34,0	34,0	80,0
	Estoy parcialmente de acuerdo	6	12,0	12,0	92,0
	No estoy de acuerdo	4	8,0	8,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Nota: elaboración propia – extraído del SPSS

Interpretación: Se observa que en la tabla 7, el 80% de los colaboradores indicaron estar completa o básicamente de acuerdo con la afirmación “Lo más importante para mí es tener un empleo estable”, mientras que el 12% indicó estar parcialmente de acuerdo y solo el 8% de los colaboradores no estuvieron de acuerdo.

Tras estos resultados se puede observar que gran parte de los colaboradores considera muy importante tener un empleo estable.

Tabla 8*La seguridad*

P5. La seguridad del puesto de trabajo no es especialmente importante para mí.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Estoy completamente de acuerdo	1	2,0	2,0	2,0
	Estoy básicamente de acuerdo	5	10,0	10,0	12,0
	Estoy parcialmente de acuerdo	9	18,0	18,0	30,0
	No estoy de acuerdo	35	70,0	70,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Nota: elaboración propia – extraído del SPSS

Interpretación: Se observa que en la tabla 8, el 12% de los colaboradores indicaron estar completa o básicamente de acuerdo con la afirmación “La seguridad del puesto de trabajo no es especialmente importante para mí”, mientras que el 18% indicó estar parcialmente de acuerdo, mientras que el 70% de los colaboradores no estuvieron de acuerdo.

Tras estos resultados podemos observar que la mayoría de los colaboradores sí consideran especialmente importante la seguridad del puesto de trabajo.

Tabla 9*Los ingresos*

P9. Para mí, es fundamental poder disponer de ingresos regulares.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Estoy completamente de acuerdo	23	46,0	46,0	46,0
	Estoy básicamente de acuerdo	25	50,0	50,0	96,0
	Estoy parcialmente de acuerdo	2	4,0	4,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Nota: elaboración propia – extraído del SPSS

Interpretación: Se observa que en la tabla 9, el 96% de los colaboradores indicaron estar completa o básicamente de acuerdo con la afirmación “Para mí, es fundamental poder disponer de ingresos regulares” mientras que solo el 4% de los colaboradores indicaron estar

parcialmente de acuerdo.

Tras estos resultados podemos observar que la mayoría de los colaboradores consideran fundamental disponer de ingresos regulares.

Tabla 10
La jubilación

P13. Un buen empleo debe incluir un plan de jubilación sólido

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Estoy completamente de acuerdo	11	22,0	22,0	22,0
	Estoy básicamente de acuerdo	29	58,0	58,0	80,0
	Estoy parcialmente de acuerdo	10	20,0	20,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Nota: elaboración propia – extraído del SPSS

Interpretación: Se observa que en la tabla 10, el 80% de colaboradores indicaron estar completa o básicamente de acuerdo con la afirmación “Un buen empleo debe incluir un plan de jubilación sólido” mientras que el 20% de los colaboradores indicaron estar parcialmente de acuerdo.

Tras estos resultados podemos observar que la mayoría de los colaboradores consideran que un buen puesto de trabajo va acorde con un plan de jubilación consistente.

Tabla 11
El plan de salud

P17. Uno de los aspectos más importantes de un puesto de trabajo es el plan de seguros de enfermedad de la organización.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Estoy completamente de acuerdo	10	20,0	20,0	20,0
	Estoy básicamente de acuerdo	31	62,0	62,0	82,0
	Estoy parcialmente de acuerdo	9	18,0	18,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Nota: elaboración propia – extraído del SPSS

Interpretación: Se observa que en la tabla 11, el 82% de colaboradores indicaron estar completa o básicamente de acuerdo con la afirmación “Uno de los aspectos más importantes de un puesto de trabajo es el plan de seguros de enfermedad de la organización”, mientras que el 18% de los colaboradores indicaron estar parcialmente de acuerdo.

Tras estos resultados podemos observar que gran parte de los colaboradores consideran al plan de seguros de enfermedad de la compañía como factor importante para el puesto laboral.

- Análisis de los ítems de las necesidades de protección y seguridad

De los enunciados presentados en los ítems correspondientes a la encuesta realizada se puede finalizar que la mayor parte de los colaboradores considera muy importante tener estabilidad y seguridad económica, asistencia para los casos de enfermedades o accidentes inmediatas y planes a futuro que les permitan desarrollarse en su ámbito laboral con total protección y seguridad para sostener una vida de calidad.

- Necesidades sociales y de pertenencia

Tabla 12

El trabajo independiente

P2. Prefiero trabajar de manera independiente, más o menos por mi cuenta.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Estoy completamente de acuerdo	2	4,0	4,0	4,0
	Estoy básicamente de acuerdo	8	16,0	16,0	20,0
	Estoy parcialmente de acuerdo	23	46,0	46,0	66,0
	Solo estoy un poco de acuerdo	16	32,0	32,0	98,0
	No estoy de acuerdo	1	2,0	2,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Nota: elaboración propia – extraído del SPSS

Interpretación: Se observa que en la tabla 12, el 20% de los colaboradores indicaron estar completa o básicamente de acuerdo con la afirmación “Prefiero trabajar de manera

independiente, más o menos por mi cuenta”, mientras que el 78% de los colaboradores indicaron estar parcialmente o un poco de acuerdo, y solo el 2% indicó no estar de acuerdo.

Tras estos resultados podemos observar que a la mayoría de los colaboradores no les es relevante o les es irrelevante trabajar de manera independiente.

Tabla 13
Los amigos

P6. Mis amigos significan más que casi ninguna otra cosa para mí.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Estoy completamente de acuerdo	2	4,0	4,0	4,0
	Estoy básicamente de acuerdo	7	14,0	14,0	18,0
	Estoy parcialmente de acuerdo	22	44,0	44,0	62,0
	No estoy de acuerdo	19	38,0	38,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Nota: elaboración propia – extraído del SPSS

Interpretación: Se observa que en la tabla 13, el 18% indicaron estar completa o básicamente de acuerdo con la afirmación “Mis amigos significan más que casi ninguna otra cosa para mí”, mientras que el 44% de los colaboradores indicaron estar parcialmente de acuerdo y el 38% indicaron no estar de acuerdo.

Tras estos resultados podemos observar que a la mayoría de los colaboradores no les es relevante o les es irrelevante los lazos de amistad.

Tabla 14
Los compañeros

P10. Es preferible evitar una relación demasiado estrecha con los compañeros de trabajo.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Estoy completamente de acuerdo	4	8,0	8,0	8,0
	Estoy básicamente de acuerdo	8	16,0	16,0	24,0
	Estoy parcialmente de acuerdo	20	40,0	40,0	64,0
	No estoy de acuerdo	18	36,0	36,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Nota: elaboración propia – extraído del SPSS

Interpretación: Se observa que en la tabla 14, el 24% de los colaboradores indicaron estar completa o básicamente de acuerdo con la afirmación “Es preferible evitar una relación demasiado estrecha con los compañeros de trabajo”, mientras que el 40% indicaron estar parcialmente de acuerdo y el 36% de los colaboradores estuvieron en desacuerdo.

Tras estos resultados podemos observar que a la mayoría de los colaboradores no les es relevante o irrelevante preferir relaciones cercanas con sus compañeros de trabajo.

Tabla 15
Los contactos

P14. Prefiero claramente un trabajo que implique establecer contacto con otros - clientes o compañeros de trabajo.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Estoy completamente de acuerdo	7	14,0	14,0	14,0
	Estoy básicamente de acuerdo	29	58,0	58,0	72,0
	Estoy parcialmente de acuerdo	13	26,0	26,0	98,0
	Solo estoy un poco de acuerdo	1	2,0	2,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Nota: elaboración propia – extraído del SPSS

Interpretación: Se observa que en la tabla 15, el 72% de los colaboradores indicaron estar completa o básicamente de acuerdo con la afirmación “Prefiero claramente un trabajo

que implique establecer contacto con otros - clientes o compañeros de trabajo”, mientras que el 26% indicaron estar parcialmente de acuerdo y solo el 2% de los colaboradores estuvieron un poco de acuerdo.

Tras estos resultados podemos observar que a la mayoría de los colaboradores les es relevante interactuar con personas relacionadas a su entorno laboral.

Tabla 16

El equipo

P18. Formar parte de un grupo de trabajo unido es muy importante para mí.					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Estoy completamente de acuerdo	21	42,0	42,0	42,0
	Estoy básicamente de acuerdo	25	50,0	50,0	92,0
	Estoy parcialmente de acuerdo	1	2,0	2,0	94,0
	Solo estoy un poco de acuerdo	3	6,0	6,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Nota: elaboración propia – extraído del SPSS

Interpretación: Se observa que en la tabla 16, el 92% de los colaboradores indicaron estar de acuerdo con la afirmación “Formar parte de un grupo de trabajo unido es muy importante para mí”, mientras que solo el 2% indicó estar parcialmente de acuerdo y el 6% de los colaboradores indicaron estar un poco de acuerdo.

Tras estos resultados podemos observar que la mayoría de colaboradores considera importante pertenecer a un grupo humano unido y trabajar en equipo.

- Análisis de los ítems de las necesidades sociales y de pertenencia

De los enunciados presentados en los ítems correspondientes a la pesquisa realizada se puede deducir que el mayor porcentaje de colaboradores consideran importante pertenecer a un equipo de trabajo unido, también consideran importante interactuar con personas relacionadas a su entorno laboral para la realización de sus funciones, pero no necesariamente formar lazos de amistad o afinidad con sus compañeros.

- Necesidades de autoestima

Tabla 17*Los sueldos*

P3. Un sueldo alto es un claro indicativo del valor que tiene el trabajador para la organización.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Estoy completamente de acuerdo	12	24,0	24,0	24,0
	Estoy básicamente de acuerdo	25	50,0	50,0	74,0
	Estoy parcialmente de acuerdo	7	14,0	14,0	88,0
	No estoy de acuerdo	6	12,0	12,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Nota: elaboración propia – extraído del SPSS

Interpretación: Se observa que en la tabla 17, el 74% de los colaboradores indicaron estar completa o básicamente de acuerdo con la afirmación “Un sueldo alto es un claro indicativo del valor que tiene el trabajador para la organización”, mientras que el 14% indicaron estar parcialmente de acuerdo y el 12% de los colaboradores estuvieron en desacuerdo.

Tras estos resultados podemos observar que la mayoría de colaboradores considera como indicador de valor para la empresa, una importante remuneración salarial.

Tabla 18*La capacidad*

P7. La mayor parte de las personas creen que son más capaces de lo que realmente son.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Estoy completamente de acuerdo	5	10,0	10,0	10,0
	Estoy básicamente de acuerdo	28	56,0	56,0	66,0
	Estoy parcialmente de acuerdo	11	22,0	22,0	88,0
	Solo estoy un poco de acuerdo	6	12,0	12,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Nota: elaboración propia – extraído del SPSS

Interpretación: Se observa que en la tabla 18, el 66% de los colaboradores indicaron

estar de acuerdo con la afirmación “La mayor parte de las personas creen que son más capaces de lo que realmente son”, mientras que el 22% indicaron estar parcialmente de acuerdo y el 12% de los colaboradores indicaron estar un poco de acuerdo.

Tras estos resultados podemos observar que la mayoría de colaboradores percibe cierta exageración, en que las personas destacan sus propias capacidades cuando en realidad, los resultados de las mismas personas no lo demuestran.

Tabla 19

Las opiniones

P11. La valoración que tengo de mí mismo es más importante que la opinión de ninguna otra persona.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Estoy completamente de acuerdo	26	52,0	52,0	52,0
	Estoy básicamente de acuerdo	23	46,0	46,0	98,0
	Estoy parcialmente de acuerdo	1	2,0	2,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Nota: elaboración propia – extraído del SPSS

Interpretación: Se observa que en la tabla 19, el 98% de los colaboradores indicaron estar completa o básicamente de acuerdo con la afirmación “La valoración que tengo de mí mismo es más importante que la opinión de ninguna otra persona”, mientras que solo el 2% de los colaboradores estuvieron parcialmente de acuerdo.

Tras estos resultados podemos observar que la mayoría de colaboradores afirman que lo más importante es lo que ellos piensen de sí mismos y no lo que piensen los demás.

Tabla 20
Los méritos

P15. Me molesta que alguien quiere atribuirse el mérito de algo que yo he conseguido.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Estoy completamente de acuerdo	17	34,0	34,0	34,0
	Estoy básicamente de acuerdo	22	44,0	44,0	78,0
	Estoy parcialmente de acuerdo	11	22,0	22,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Nota: elaboración propia – extraído del SPSS

Interpretación: Se observa que en la tabla 20, el 78% de los colaboradores indicaron estar de acuerdo con la afirmación “Me molesta que alguien quiere atribuirse el mérito de algo que yo he conseguido”, mientras que el 22% de los colaboradores indicaron estar parcialmente de acuerdo.

Tras estos resultados podemos observar que a la mayoría de colaboradores les incomoda que otras personas se atribuyan los logros que los colaboradores han conseguido.

Tabla 21
Los logros

P19. Mis logros me proporcionan una sensación de auto respeto.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Estoy completamente de acuerdo	23	46,0	46,0	46,0
	Estoy básicamente de acuerdo	27	54,0	54,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Nota: elaboración propia – extraído del SPSS.

Interpretación: Se observa que en la tabla 21, el 46% de los colaboradores indicaron estar completamente de acuerdo con la afirmación “Mis logros me proporcionan una sensación de auto respeto” mientras que el 54% de los colaboradores indicaron estar básicamente de acuerdo.

Tras estos resultados podemos observar que los colaboradores están convencidos que sus éxitos determinan su auto respeto y satisfacción.

- Análisis de los ítems de las necesidades de autoestima

De los enunciados presentados en los ítems correspondientes a la encuesta realizada se puede considerar que la mayoría de los colaboradores tienen una personalidad bien definida ya que actúan de acuerdo con lo que piensan y creen de sí mismos, lo que conlleva a obtener resultados muy valorados para ellos.

- Necesidades de autorrealización

Tabla 22
La felicidad

P4. Buscar aquello que te haga feliz es lo más importante en la vida.					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Estoy completamente de acuerdo	31	62,0	62,0	62,0
	Estoy básicamente de acuerdo	14	28,0	28,0	90,0
	Estoy parcialmente de acuerdo	3	6,0	6,0	96,0
	No estoy de acuerdo	2	4,0	4,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Nota: elaboración propia – extraído del SPSS

Interpretación: Se observa que en la tabla 22, el 90% de los colaboradores indicaron estar completa o básicamente de acuerdo con la afirmación “Buscar aquello que te haga feliz es lo más importante en la vida”, mientras que el 6% indicó estar parcialmente de acuerdo y solo el 4% de los colaboradores indicaron no estar de acuerdo.

Tras estos resultados podemos observar que a la mayoría de los colaboradores aseguran que lo principal en la vida, es buscar ser feliz.

Tabla 23
El aprendizaje

P8. Quiero un trabajo que me permita aprender cosas nuevas y desarrollar nuevas destrezas.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Estoy completamente de acuerdo	29	58,0	58,0	58,0
	Estoy básicamente de acuerdo	19	38,0	38,0	96,0
	Estoy parcialmente de acuerdo	2	4,0	4,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Nota: elaboración propia – extraído del SPSS

Interpretación: Se observa que en la tabla 23, el 96% de los colaboradores indicaron estar completa o básicamente de acuerdo con la afirmación “Quiero un trabajo que me permita aprender cosas nuevas y desarrollar nuevas destrezas”, mientras que solo el 4 % de los colaboradores estuvieron parcialmente de acuerdo.

Tras estos resultados podemos observar que la mayoría de los colaboradores están interesados en desarrollar sus habilidades y conocimientos en sus funciones laborales.

Tabla 24
Los sueños

P12. Perseguir los sueños es una pérdida de tiempo.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Estoy parcialmente de acuerdo	3	6,0	6,0	6,0
	Solo estoy un poco de acuerdo	3	6,0	6,0	12,0
	No estoy de acuerdo	44	88,0	88,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Nota: elaboración propia – extraído del SPSS

Interpretación: Se observa que en la tabla 24, el 12 % de los colaboradores indicaron estar parcialmente o un poco de acuerdo con la afirmación “Perseguir los sueños es una pérdida de tiempo”, mientras que el 88% de los colaboradores indicaron no estar de acuerdo.

Tras estos resultados podemos registrar que la mayor parte de colaboradores se muestran a favor de realizar sus sueños sin importar el tiempo que transcurra.

Tabla 25*Los límites*

P16. Lo que me motiva es llegar tan lejos como pueda, encontrar mis propios límites.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Estoy completamente de acuerdo	21	42,0	42,0	42,0
	Estoy básicamente de acuerdo	29	58,0	58,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Nota: elaboración propia – extraído del SPSS

Interpretación: Se observa que en la tabla 25, el 42% de los colaboradores indicaron estar completamente de acuerdo con la afirmación “Lo que me motiva es llegar tan lejos como pueda, encontrar mis propios límites” mientras que el 58% de los colaboradores indicaron estar básicamente de acuerdo.

Tras estos resultados podemos observar que los colaboradores se interesan por desarrollar todas sus potencialidades.

Tabla 26*Los conocimientos*

P20. Prefiero hacer cosas que sé hacer bien, que intentar hacer cosas nuevas.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Estoy completamente de acuerdo	1	2,0	2,0	2,0
	Estoy básicamente de acuerdo	12	24,0	24,0	26,0
	Estoy parcialmente de acuerdo	23	46,0	46,0	72,0
	Solo estoy un poco de acuerdo	8	16,0	16,0	88,0
	No estoy de acuerdo	6	12,0	12,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Nota: elaboración propia – extraído del SPSS

Interpretación: Se observa que en la tabla 26, el 26% de los colaboradores indicaron estar completa o básicamente de acuerdo con la afirmación “Prefiero hacer cosas que sé hacer bien, que intentar hacer cosas nuevas”, mientras que el 46% indicó estar parcialmente de acuerdo, el 16% indicó estar un poco de acuerdo y el 12% de los colaboradores estuvieron en

desacuerdo.

Tras estos resultados podemos observar que a la mayoría de los colaboradores prefieren continuar haciendo las labores que dominan antes de hacer algo diferente.

- Análisis de los ítems de las necesidades de autorrealización

De los enunciados presentados en los ítems correspondientes a la pesquisa realizada se puede deducir que la mayor parte de colaboradores desean lograr y alcanzar todo lo que puedan, desarrollar todas sus potencialidades y ser felices en ese trayecto.

- Análisis de los resultados de dimensiones del compromiso organizacional.
- Compromiso Afectivo

Tabla 27

La pertenencia

P21. Tengo una fuerte sensación de pertenecer a la institución.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	En desacuerdo	2	4,0	4,0	4,0
	Indiferente	10	20,0	20,0	24,0
	Ligero de acuerdo	5	10,0	10,0	34,0
	De acuerdo	24	48,0	48,0	82,0
	Muy de acuerdo	9	18,0	18,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Nota: elaboración propia – extraído del SPSS

Interpretación: Se observa que en la tabla 27, el 4% de los colaboradores estuvieron en desacuerdo con la afirmación “Tengo una fuerte sensación de pertenecer a la institución”, mientras que el 20% indicaron que les es indiferente y el 76% indicaron estar de acuerdo.

De acuerdo con estos resultados se observa que la mayor parte de los colaboradores aseguraron tener una fuerte sensación de pertenecer a la institución.

Tabla 28
La significancia

P22. Esta institución tiene un gran significado personal para mí.					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	En desacuerdo	1	2,0	2,0	2,0
	Indiferente	8	16,0	16,0	18,0
	Ligero de acuerdo	4	8,0	8,0	26,0
	De acuerdo	27	54,0	54,0	80,0
	Muy de acuerdo	10	20,0	20,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Nota: elaboración propia – extraído del SPSS

Interpretación: Se observa que en la tabla 28, el 2% de los colaboradores estuvieron en desacuerdo con la afirmación “Esta institución tiene un gran significado personal para mí”, mientras que el 16% indicaron que les es indiferente y el 82% indicaron estar de acuerdo.

Tras los resultados se deduce que un gran porcentaje de colaboradores aseguraron que siguen laborando en esta institución porque significa mucho para ellos.

Tabla 29
La familia

P23. Me siento como parte de una familia en esta institución.					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	En desacuerdo	3	6,0	6,0	6,0
	Indiferente	10	20,0	20,0	26,0
	Ligero de acuerdo	4	8,0	8,0	34,0
	De acuerdo	21	42,0	42,0	76,0
	Muy de acuerdo	12	24,0	24,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Nota: elaboración propia – extraído del SPSS

Interpretación: Se observa que en la tabla 29, el 6% de los colaboradores estuvieron en desacuerdo con la afirmación “Me siento como parte de una familia en esta institución”, mientras que el 20% indicaron que les es indiferente y el 74% indicaron estar de acuerdo.

En estos resultados se observa que la mayor cantidad de colaboradores aseguraron que siguen laborando en la institución porque se sienten en familia.

Tabla 30*Los problemas*

P24. Realmente siento como si los problemas de esta institución fueran mis propios problemas.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy en desacuerdo	3	6,0	6,0	6,0
	En desacuerdo	4	8,0	8,0	14,0
	Indiferente	14	28,0	28,0	42,0
	Ligero de acuerdo	2	4,0	4,0	46,0
	De acuerdo	22	44,0	44,0	90,0
	Muy de acuerdo	5	10,0	10,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Nota: elaboración propia – extraído del SPSS

Interpretación: Se observa que en la tabla 30, el 14% de los colaboradores estuvieron en desacuerdo con la afirmación “Realmente siento como si los problemas de esta institución fueran mis propios problemas”, mientras que el 28% indicaron que les es indiferente y el 58% indicaron estar de acuerdo.

De acuerdo con estos resultados se observa que más de la mitad de los colaboradores afirmaron que los problemas de la institución también los consideran como suyos.

Tabla 31*La organización*

P25. Disfruto hablando de mi institución con gente que no pertenece a ella.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	En desacuerdo	1	2,0	2,0	2,0
	Ligero desacuerdo	1	2,0	2,0	4,0
	Indiferente	11	22,0	22,0	26,0
	Ligero de acuerdo	3	6,0	6,0	32,0
	De acuerdo	24	48,0	48,0	80,0
	Muy de acuerdo	10	20,0	20,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Nota: elaboración propia – extraído del SPSS

Interpretación: Se observa que en la tabla 31, el 4% de los colaboradores estuvieron en desacuerdo con la afirmación “Disfruto hablando de mi institución con gente que no pertenece a ella”, mientras que el 22% indicaron que les es indiferente y el 74% indicaron

estar de acuerdo.

Según los resultados se registra que la mayor parte de colaboradores encuestados manifestaron que les gusta comentar de su institución con otras personas que no tienen vínculos con la institución.

Tabla 32

La vida laboral

P26. Sería muy feliz pasando el resto de mi vida laboral en esta institución.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy en desacuerdo	3	6,0	6,0	6,0
	En desacuerdo	5	10,0	10,0	16,0
	Ligero desacuerdo	3	6,0	6,0	22,0
	Indiferente	15	30,0	30,0	52,0
	Ligero de acuerdo	3	6,0	6,0	58,0
	De acuerdo	17	34,0	34,0	92,0
	Muy de acuerdo	4	8,0	8,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Nota: elaboración propia – extraído del SPSS

Interpretación: Se observa que en la tabla 32, el 22% de los colaboradores estuvieron en desacuerdo con la afirmación “Sería muy feliz pasando el resto de mi vida laboral en esta institución”, mientras que el 30% indicaron que les es indiferente y el 48% indicaron estar de acuerdo.

Se observa que, tras los resultados, aproximadamente la mitad de los colaboradores que fueron encuestados afirmaron que serían felices si continúan en la institución durante toda su vida.

- Análisis de los ítems del compromiso afectivo

Una gran mayoría de los colaboradores afirmaron que la institución significa mucho para ellos porque sienten un alto grado de pertenencia como si estuvieran en familia ya que les agrada hablar de ella e involucrarse y comprometerse en la solución de los problemas de la institución, además se sentirían muy felices si permanecieran toda su carrera en ella.

- Compromiso de continuidad

Tabla 33*Los beneficios*

P27. Una de las razones principales para seguir trabajando en esta institución, es porque otra institución no podría igualar el sueldo y prestaciones que tengo aquí.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy en desacuerdo	6	12,0	12,0	12,0
	En desacuerdo	8	16,0	16,0	28,0
	Ligero desacuerdo	2	4,0	4,0	32,0
	Indiferente	15	30,0	30,0	62,0
	Ligero de acuerdo	1	2,0	2,0	64,0
	De acuerdo	16	32,0	32,0	96,0
	Muy de acuerdo	2	4,0	4,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Nota: elaboración propia – extraído del SPSS

Interpretación: Se observa que en la tabla 33, el 32% de los colaboradores estuvieron en desacuerdo con la afirmación “Una de las razones principales para seguir trabajando en esta institución, es porque otra institución no podría igualar el sueldo y prestaciones que tengo aquí”, mientras que el 30% indicaron que les es indiferente y el 38% indicaron estar de acuerdo.

Tras los resultados se registra que casi la mayor parte de colaboradores aseguraron que el salario y lo beneficios que reciben en la empresa no los van a conseguir en otra institución.

Tabla 34*Las opciones*

P28. Creo que tengo muy pocas opciones de conseguir otro trabajo igual, como para considerar la posibilidad de dejar esta institución.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy en desacuerdo	6	12,0	12,0	12,0
	En desacuerdo	19	38,0	38,0	50,0
	Ligero desacuerdo	4	8,0	8,0	58,0
	Indiferente	13	26,0	26,0	84,0
	De acuerdo	6	12,0	12,0	96,0
	Muy de acuerdo	2	4,0	4,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Nota: elaboración propia – extraído del SPSS

Interpretación: Se observa que en la tabla 34, el 58% de los colaboradores estuvieron en desacuerdo con la afirmación “Creo que tengo muy pocas opciones de conseguir otro trabajo igual, como para considerar la posibilidad de dejar esta institución”, mientras que el 26% indicaron que les es indiferente y el 16% indicaron estar de acuerdo.

En estos resultados se observa que más de la mitad de los colaboradores se opusieron a la idea de que no encontrarían trabajo en otra institución y que eso no sería un impedimento para renunciar.

Tabla 35*Los motivos*

P29. Uno de los motivos principales por los que sigo trabajando en mi institución, es porque afuera, me resultaría difícil conseguir un trabajo como el tengo aquí.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy en desacuerdo	5	10,0	10,0	10,0
	En desacuerdo	18	36,0	36,0	46,0
	Ligero desacuerdo	2	4,0	4,0	50,0
	Indiferente	15	30,0	30,0	80,0
	Ligero de acuerdo	2	4,0	4,0	84,0
	De acuerdo	6	12,0	12,0	96,0
	Muy de acuerdo	2	4,0	4,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Nota: elaboración propia – extraído del SPSS

Interpretación: Se observa que en la tabla 35, el 50% de los colaboradores estuvieron

en desacuerdo con la afirmación “Uno de los motivos principales por el que sigo trabajando en la institución, es porque afuera, me resultaría difícil conseguir un trabajo como el que tengo aquí”, mientras que el 30% indicaron que les es indiferente y el 20% indicaron estar de acuerdo.

Tras estos resultados se puede concluir que el mayor porcentaje de colaboradores no consideraron su permanencia en la institución al hecho que no encontrarían un trabajo igual en otra organización.

Tabla 36

Los temores

P30. Ahora mismo sería muy duro para mí dejar mi institución, incluso si quisiera hacerlo.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy en desacuerdo	2	4,0	4,0	4,0
	En desacuerdo	9	18,0	18,0	22,0
	Ligero desacuerdo	2	4,0	4,0	26,0
	Indiferente	14	28,0	28,0	54,0
	Ligero de acuerdo	1	2,0	2,0	56,0
	De acuerdo	18	36,0	36,0	92,0
	Muy de acuerdo	4	8,0	8,0	100,0
Total		50	100,0	100,0	

Nota: elaboración propia – extraído del SPSS

Interpretación: Se observa que en la tabla 36, el 26% de los colaboradores estuvieron en desacuerdo con la afirmación “Ahora mismo sería muy duro para mí dejar mi institución, incluso si quisiera hacerlo”, mientras que el 28% indicaron que les es indiferente y el 46% indicaron estar de acuerdo.

De acuerdo con estos resultados se puede observar que el mayor porcentaje de los colaboradores aseguraron que les sería muy difícil alejarse de la institución así quisieran.

Tabla 37*Los gustos*

P31. Actualmente trabajo en esta institución más por gusto que por necesidad.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy en desacuerdo	1	2,0	2,0	2,0
	En desacuerdo	9	18,0	18,0	20,0
	Ligero desacuerdo	1	2,0	2,0	22,0
	Indiferente	21	42,0	42,0	64,0
	Ligero de acuerdo	4	8,0	8,0	72,0
	De acuerdo	14	28,0	28,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Nota: elaboración propia – extraído del SPSS

Interpretación: Se observa que en la tabla 37, el 22% de los colaboradores estuvieron en desacuerdo con la afirmación “Actualmente trabajo en esta institución más por gusto que por necesidad”, mientras que el 42% indicaron que les es indiferente y el 36% indicaron estar de acuerdo.

Con estos resultados se puede observar que la mayor parte de los colaboradores afirmaron que son indiferentes al realizar sus labores por gusto o por obligación.

Tabla 38*Las decisiones*

P32. Demasiadas cosas en mi vida se verían interrumpidas si decidiera dejar ahora mi institución.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy en desacuerdo	2	4,0	4,0	4,0
	En desacuerdo	10	20,0	20,0	24,0
	Ligero desacuerdo	5	10,0	10,0	34,0
	Indiferente	12	24,0	24,0	58,0
	Ligero de acuerdo	3	6,0	6,0	64,0
	De acuerdo	15	30,0	30,0	94,0
	Muy de acuerdo	3	6,0	6,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Nota: elaboración propia – extraído del SPSS

Interpretación: Se observa que en la tabla 38, el 34% de los colaboradores estuvieron en desacuerdo con la afirmación “Demasiadas cosas en mi vida se verían interrumpidas si decidiera dejar ahora mi institución”, mientras que el 24% indicaron les es indiferente y el

42% indicaron estar de acuerdo.

Tras los resultados se puede observar que el mayor número de los colaboradores afirmaron que se les haría imposible abandonar la institución ya que afectaría sus planes de vida.

- Análisis de los ítems del compromiso de continuidad

La mayor parte de los colaboradores aseguraron que su continuidad en la institución no se debería a que no pudieran encontrar otro trabajo con un buen sueldo y beneficios tales como los que le otorgan en la institución, por lo que ellos manifiestan indiferencia con respecto a laborar por gusto o por necesidad, y que por ahora les sería muy complicado retirarse de la institución porque les afectaría sus proyectos.

- Compromiso Normativo

Tabla 39

La moralidad

P33. Una de las principales razones por las que continuó trabajando en esta institución es porque siento la obligación moral de permanecer en ella.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy en desacuerdo	6	12,0	12,0	12,0
	En desacuerdo	10	20,0	20,0	32,0
	Ligero desacuerdo	1	2,0	2,0	34,0
	Indiferente	19	38,0	38,0	72,0
	Ligero de acuerdo	3	6,0	6,0	78,0
	De acuerdo	9	18,0	18,0	96,0
	Muy de acuerdo	2	4,0	4,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Nota: elaboración propia – extraído del SPSS

Interpretación: Se observa que en la tabla 39, el 34% de los colaboradores estuvieron en desacuerdo con la afirmación “Una de las principales razones por el que continuó trabajando en esta institución es porque siento la obligación moral de permanecer en ella”, mientras que el 38% indicaron que les es indiferente y el 28% indicaron estar de acuerdo.

Tras los resultados se puede observar que la mayor parte de los colaboradores

afirmaron que se mantienen indiferentes a asumir sus labores con algún condicionamiento moral.

Tabla 40

Las ventajas

P34. Aunque tuviese ventajas con ello, no creo que fuese correcto dejar ahora a mi institución.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy en desacuerdo	5	10,0	10,0	10,0
	En desacuerdo	6	12,0	12,0	22,0
	Ligero desacuerdo	1	2,0	2,0	24,0
	Indiferente	12	24,0	24,0	48,0
	Ligero de acuerdo	3	6,0	6,0	54,0
	De acuerdo	19	38,0	38,0	92,0
	Muy de acuerdo	4	8,0	8,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Nota: elaboración propia – extraído del SPSS

Interpretación: Se observa que en la tabla 40, el 24% de los colaboradores estuvieron en desacuerdo con la afirmación “Aunque tuviese ventajas con ello, no creo que fuese correcto dejar ahora a la institución”, mientras que el 24% indicaron que les es indiferente y el 52% indicaron estar de acuerdo.

En estos resultados se puede observar que la mitad de los colaboradores manifestaron que por más beneficios que les ofrezcan en otra institución no sería correcto abandonarla.

Tabla 41

Las culpas

P35. Me sentiría culpable si dejase ahora mi institución, considerando todo lo que me ha dado.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy en desacuerdo	3	6,0	6,0	6,0
	En desacuerdo	7	14,0	14,0	20,0
	Ligero desacuerdo	2	4,0	4,0	24,0
	Indiferente	16	32,0	32,0	56,0
	Ligero de acuerdo	1	2,0	2,0	58,0
	De acuerdo	18	36,0	36,0	94,0
	Muy de acuerdo	3	6,0	6,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Nota: elaboración propia – extraído del SPSS

Interpretación: Se observa que en la tabla 41, el 24% de los colaboradores estuvieron en desacuerdo con la afirmación “Me sentiría culpable si dejase ahora mi institución, considerando todo lo que me ha dado”, mientras que el 32% indicaron que no están ni en desacuerdo ni de acuerdo y el 44% indicaron estar de acuerdo.

Tras los resultados se puede deducir que el mayor porcentaje de los colaboradores aseguraron que se sentirían culpables si dejaran la institución, considerando todo lo que han recibido de ella

Tabla 42
Las obligaciones

P36. Ahora mismo no abandonaría mi institución, porque me siento obligado con toda su gente.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy en desacuerdo	5	10,0	10,0	10,0
	En desacuerdo	11	22,0	22,0	32,0
	Ligero desacuerdo	1	2,0	2,0	34,0
	Indiferente	16	32,0	32,0	66,0
	De acuerdo	12	24,0	24,0	90,0
	Muy de acuerdo	5	10,0	10,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Nota: elaboración propia – extraído del SPSS

Interpretación: Se observa que en la tabla 42, el 34% de los colaboradores estuvieron en desacuerdo con la afirmación “Ahora mismo no abandonaría mi institución, porque me siento obligado con toda su gente”, mientras que el 32% indicaron que les es indiferente y el 34% indicaron estar de acuerdo.

Con estos resultados se puede observar que los colaboradores manifestaron no tener una posición mayoritaria sobre el abandonar la institución por que se sintieran obligados.

Tabla 43
La lealtad

P37. Esta institución se merece mi lealtad.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy en desacuerdo	2	4,0	4,0	4,0
	En desacuerdo	1	2,0	2,0	6,0
	Indiferente	6	12,0	12,0	18,0
	Ligero de acuerdo	4	8,0	8,0	26,0
	De acuerdo	26	52,0	52,0	78,0
	Muy de acuerdo	11	22,0	22,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Nota: elaboración propia – extraído del SPSS

Interpretación: Se observa que en la tabla 43, el 6% de los colaboradores estuvieron en desacuerdo con la afirmación “Esta institución se merece mi lealtad”, mientras que el 12% indicaron que les es indiferente y el 82% indicaron estar de acuerdo.

Tras estos resultados podemos observar que casi la totalidad de los colaboradores afirmaron que la institución merece su lealtad.

Tabla 44
Los compromisos

P38. Creo que le debo mucho a esta institución.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy en desacuerdo	1	2,0	2,0	2,0
	En desacuerdo	2	4,0	4,0	6,0
	Ligero desacuerdo	2	4,0	4,0	10,0
	Indiferente	16	32,0	32,0	42,0
	Ligero de acuerdo	2	4,0	4,0	46,0
	De acuerdo	22	44,0	44,0	90,0
	Muy de acuerdo	5	10,0	10,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Nota: elaboración propia – extraído del SPSS

Interpretación: Se observa que en la tabla 44, el 10% de los colaboradores estuvieron en desacuerdo con la afirmación “Creo que le debo mucho a esta institución”, mientras que el 32% indicaron que les es indiferente y el 58% indicaron estar de acuerdo.

De acuerdo con los resultados se puede observar que más de la mitad de los colaboradores sostuvieron que están en deuda con la institución.

- Análisis de los ítems del compromiso normativo

La gran mayoría de los colaboradores sostuvieron que la institución merece su lealtad ya que están en deuda con ella por los beneficios otorgados, que continúan laborando sin ningún deber moral u obligación y que no sería correcto retirarse de la organización por todo lo que han recibido de esta.

- **Prueba de Normalidad**

A continuación, se presentan los resultados de aplicar la prueba de normalidad a los datos obtenidos a través de la la información recabada de los cuestionarios.

i. **Planteamiento de las Hipótesis**

H_0 : Los datos tienen distribución normal

H_1 : Los datos no tienen distribución normal.

ii. **Nivel de significancia:** $\alpha = 0.05$

iii. **Estadístico de prueba:**

Tabla 45
Prueba de Normalidad de las dimensiones de motivación

	Kolmogorov-Smirnov			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Necesidades de protección y seguridad	,149	50	,007	,959	50	,078
Necesidades sociales y de pertenencia	,107	50	,200*	,978	50	,459
Necesidades de autoestima	,159	50	,003	,959	50	,082
Necesidades de autorrealización	,216	50	,000	,918	50	,002

Nota: elaboración propia – extraído del SPSS

Tabla 46*Prueba de Normalidad de las dimensiones del compromiso organizacional*

	Kolmogorov-Smirnov			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Compromiso afectivo	,178	50	,000	,916	50	,002
Compromiso de continuidad	,080	50	,200*	,978	50	,586
Compromiso normativo	,082	50	,200*	,980	50	,550

Nota: elaboración propia – extraído del SPSS

iv. **Decisión:**

En las tablas 45 y 46 se observan valores de Sig. menores a 0.05 en la mayoría de las dimensiones evaluadas por la prueba de Kolmogorov-Smirnov, por lo tanto, se rechaza H_0 .

v. **Conclusión:**

Con un nivel de significancia de 5%, hay evidencia estadística para afirmar que los datos no siguen una distribución normal. Por lo tanto, corresponde aplicar una prueba no paramétrica en el análisis posterior. En este caso se utilizó Rho de Spearman para el contraste de las hipótesis.

- **Contrastación de las hipótesis**

En este estudio se utilizó la prueba estadística Rho de Spearman para demostrar las hipótesis planteadas, con la finalidad de obtener una información más exacta para determinar las relaciones existentes entre ambas variables.

Tabla 47*Correlación de la motivación con sus dimensiones y el compromiso organizacional*

			Correlaciones					
			Motivación	Necesidades de protección y seguridad	Necesidades sociales y de pertenencia	Necesidades de autoestima	Necesidades de autorrealización	Compromiso Organizacional
Rho de Spearman	Motivación	Coefficiente de correlación	1,000	,719**	,560**	,629**	,777**	,280*
		Sig. (bilateral)	.	,000	,000	,000	,000	,049
		N	50	50	50	50	50	50
	Necesidades de protección y seguridad	Coefficiente de correlación	,719**	1,000	,138	,370**	,401**	,439**
		Sig. (bilateral)	,000	.	,338	,008	,004	,001
		N	50	50	50	50	50	50
	Necesidades sociales y de pertenencia	Coefficiente de correlación	,560**	,138	1,000	,109	,374**	,250
		Sig. (bilateral)	,000	,338	.	,450	,008	,080
		N	50	50	50	50	50	50
	Necesidades de autoestima	Coefficiente de correlación	,629**	,370**	,109	1,000	,360*	,011
		Sig. (bilateral)	,000	,008	,450	.	,010	,940
		N	50	50	50	50	50	50
	Necesidades de autorrealización	Coefficiente de correlación	,777**	,401**	,374**	,360*	1,000	,102
		Sig. (bilateral)	,000	,004	,008	,010	.	,482
		N	50	50	50	50	50	50
	Compromiso Organizacional	Coefficiente de correlación	,280*	,439**	,250	,011	,102	1,000
		Sig. (bilateral)	,049	,001	,080	,940	,482	.
		N	50	50	50	50	50	50

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

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Nota: elaboración propia en base a la información recopilada a través del cuestionario – extraído del SPSS

- Hipótesis General.

Existe relación entre la motivación y el compromiso organizacional de los colaboradores de una empresa de servicios y control de calidad del sector minero, 2022.

i. Planteamiento de las Hipótesis

$H_0: \rho = 0$, (La motivación NO se relaciona con el compromiso organizacional de los colaboradores de una empresa de servicios y control de calidad del sector minero, 2022).

$H_1: \rho \neq 0$, (La motivación SÍ se relaciona con el compromiso organizacional de los colaboradores de una empresa de servicios y control de calidad del sector minero, 2022).

ii. Nivel de significancia: $\alpha = 0.05$

iii. Estadístico de prueba:

Tabla 48

Correlación entre la motivación y el compromiso organizacional

Correlaciones			Compromiso Organizacional
Rho de Spearman	Motivación	Coefficiente de correlación	,280*
		Sig. (bilateral)	,049
		N	50

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Nota: elaboración propia – extraído del SPSS

iv. Decisión:

El valor $p = 0,049$ es menor a 0.05, se rechaza H_0 .

v. Conclusión:

Con un nivel de significancia de 5%, hay evidencia estadística para afirmar que existe una relación significativa entre las variables motivación y el compromiso organizacional de los colaboradores de una empresa de servicios y control de calidad del sector minero, 2022. Se observa que el valor del coeficiente de correlación Rho de Spearman es de 0.280, lo que significa que existe una relación positiva baja, pero significativa entre las variables.

- Primera Hipótesis específica.

Existe relación entre las necesidades de protección y seguridad con el compromiso

organizacional de los colaboradores de una empresa de servicios y control de calidad del sector minero, 2022.

i. **Planteamiento de las Hipótesis**

$H_0: \rho = 0$, (Las necesidades de protección y seguridad NO se relacionan con el compromiso organizacional de los colaboradores de una empresa de servicios y control de calidad del sector minero, 2022).

$H_1: \rho \neq 0$, (Las necesidades de protección y seguridad SÍ se relacionan con el compromiso organizacional de los colaboradores de una empresa de servicios y control de calidad del sector minero, 2022).

ii. **Nivel de significancia:** $\alpha = 0.05$

iii. **Estadístico de prueba:**

Tabla 49

Correlación-necesidades protección y seguridad con compromiso organizacional

Correlaciones			Compromiso Organizacional
Rho de Spearman	Necesidades de protección y seguridad	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral) N	,439** ,001 50

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

Nota: elaboración propia – extraído del SPSS

iv. **Decisión:**

El valor $p = 0,001$ es menor a 0.05, se rechaza H_0 .

v. **Conclusión:**

Se puede afirmar que con un nivel de significancia 5%, hay evidencia estadística para afirmar que existe una relación muy significativa entre las necesidades de protección y seguridad con el compromiso organizacional de los colaboradores de una empresa de servicios y control de calidad del sector minero, 2022. Se observa que el valor del coeficiente de correlación Rho de Spearman es de 0.439, lo que indica que existe una relación positiva

moderada entre las variables de estudio.

- Segunda Hipótesis específica.

Existe relación entre las necesidades sociales y de pertenencia con el compromiso organizacional de los colaboradores de una empresa de servicios y control de calidad del sector minero, 2022.

vi. **Planteamiento de las Hipótesis**

$H_0: \rho = 0$, (Las necesidades sociales y de pertenencia NO se relacionan con el compromiso organizacional de los colaboradores de una empresa de servicios y control de calidad del sector minero, 2022).

$H_1: \rho \neq 0$, (Las necesidades sociales y de pertenencia SÍ se relacionan con el compromiso organizacional de los colaboradores de una empresa de servicios y control de calidad del sector minero, 2022).

vii. **Nivel de significancia:** $\alpha = 0.05$

viii. **Estadístico de prueba:**

Tabla 50

Correlación-necesidades sociales y pertenencia con el compromiso organizacional

Correlaciones			Compromiso Organizacional
Rho de Spearman	Necesidades	Coefficiente de correlación	,250
	sociales y de	Sig. (bilateral)	,080
	pertenencia	N	50

Nota: elaboración propia – extraído del SPSS

ix. **Decisión:**

Dado que el $p_valor = 0.08$ es mayor al 0.05, no se rechaza H_0

x. **Conclusión:**

Con un nivel de significancia del 5%, no se rechaza la hipótesis nula, por lo tanto, no hay evidencia estadística para afirmar que las necesidades sociales y de pertenencia tengan

relación con el compromiso organizacional de los colaboradores de una empresa de servicios y control de calidad del sector minero, 2022. Con estos resultados no se puede establecer una relación significativa entre las variables de estudio.

- Tercera hipótesis específica.

Existe relación entre las necesidades de autoestima con el compromiso organizacional de los colaboradores de una empresa de servicios y control de calidad del sector minero, 2022.

i. **Planteamiento de las Hipótesis**

$H_0: \rho = 0$, (Las necesidades de autoestima NO se relacionan con el compromiso organizacional de los colaboradores de una empresa de servicios y control de calidad del sector minero, 2022).

$H_1: \rho \neq 0$, (Las necesidades de autoestima SÍ se relacionan con el compromiso organizacional de los colaboradores de una empresa de servicios y control de calidad del sector minero, 2022).

ii. **Nivel de significancia:** $\alpha = 0.05$

iii. **Estadístico de prueba:**

Tabla 51

Correlación-necesidades de autoestima con el compromiso organizacional

Correlaciones			
			Compromiso Organizacional
Rho de Spearman	Necesidades de autoestima	Coefficiente de correlación	,011
		Sig. (bilateral)	,940
		N	50

Nota: elaboración propia – extraído del SPSS

iv. **Decisión:**

Dado que el $p_valor = 0.940$ es mayor al 0.05, no se rechaza H_0 .

v. **Conclusión:**

Con un nivel de significancia del 5%, no se rechaza la hipótesis nula, por lo tanto, no hay evidencia estadística para afirmar que las necesidades de autoestima tengan relación con el compromiso organizacional de los colaboradores de una empresa de servicios y control de calidad del sector minero, 2022. Con estos resultados no se puede establecer una relación significativa entre las variables de estudio.

- Cuarta Hipótesis específica.

Existe relación entre las necesidades de autorrealización con el compromiso organizacional de los colaboradores de una empresa de servicios y control de calidad del sector minero, 2022.

i. **Planteamiento de las Hipótesis**

$H_0: \rho = 0$, (Las necesidades de autorrealización NO se relacionan con el compromiso organizacional de los colaboradores de una empresa de servicios y control de calidad del sector minero, 2022).

$H_1: \rho \neq 0$, (Las necesidades de autorrealización SÍ se relacionan con el compromiso organizacional de los colaboradores de una empresa de servicios y control de calidad del sector minero, 2022).

- ii. **Nivel de significancia:** $\alpha = 0.05$

- iii. **Estadístico de prueba:**

Tabla 52

Correlación-necesidades de autorrealización con el compromiso organizacional

Correlaciones			Compromiso Organizacional
Rho de Spearman	Necesidades de autorrealización	Coefficiente de correlación	,102
		Sig. (bilateral)	,482
		N	50

Nota: elaboración propia – extraído del SPSS

iv. **Decisión:**

Dado que el $p_valor = 0.482$ es mayor al 0.05, no se rechaza H_0 .

v. **Conclusión:**

Con un nivel de significancia del 5%, no se rechaza la hipótesis nula, por lo tanto, no hay evidencia estadística para afirmar que las necesidades de autorrealización tengan relación con el compromiso organizacional de los colaboradores de una empresa de servicios y control de calidad del sector minero, 2022. Con estos resultados no se puede establecer una relación significativa entre las variables de estudio.

3.1.2. Discusión

- General

Conforme a los resultados obtenidos en la parte de las pruebas de hipótesis para evaluar el coeficiente de correlación, se consideró un nivel de significancia 0,05. En esta investigación se asumió la hipótesis general, que existe relación entre la motivación y el compromiso organizacional de los colaboradores de una empresa de servicios y control de calidad del sector minero, 2022. Tras los resultados recabados se verificó que hay evidencia estadística para afirmar esta relación, con un coeficiente de correlación de 0.280 se puede establecer una relación significativa, positiva y baja entre las variables examinadas. En la investigación de Puma & Estrada (2020) se obtuvo un coeficiente de correlación de 0.759, estos resultados establecen que existe una relación significativa, positiva y alta entre la motivación laboral y el compromiso organizacional. En el estudio de Mera & Zambrano (2021) obtuvieron un coeficiente de correlación de 0.252, estos resultados indicaron que existe una relación significativa, directa y baja entre la motivación y el compromiso organizacional. La investigación de Y BYTYQI (2020) se encontró un coeficiente de correlación de 0.599, este resultado indica una relación significativa, positiva y fuerte entre la motivación laboral y el compromiso organizacional. En el estudio de Núñez et al. (2019) se

obtuvo un coeficiente de correlación 0.638, este resultado indica una relación significativa positiva y alta entre la motivación y el compromiso organizacional.

- Específicas

1. En referencia a la primera hipótesis específica se asumió que existe relación entre las necesidades de protección y seguridad con el compromiso organizacional de los colaboradores de una empresa de servicios y control de calidad del sector minero, 2022. Tras procesar la información, hay evidencia estadística para confirmar esta relación, con un coeficiente de correlación de 0.439, se puede establecer una relación muy significativa, positiva y moderada entre las variables estudiadas. En similar medida (Cerón, 2020) en su estudio obtuvo un coeficiente de correlación 0.480, con este resultado se identificó una relación significativa, positiva y moderada entre la seguridad laboral y el compromiso organizacional en estudiantes de posgrado de una universidad pública de Lima. Los resultados de esta investigación son semejantes a los alcanzados en el presente estudio, demostrando la relación de las variables investigadas.

2. En referencia a la segunda hipótesis específica se asumió que existe relación entre las necesidades sociales y de pertenencia con el compromiso organizacional de los colaboradores de una empresa de servicios y control de calidad del sector minero, 2022. Tras los resultados se puede afirmar que no existe una evidencia estadística para que se de esta relación y no se puede establecer una relación significativa entre las variables examinadas. Según el estudio de C. Dávila & Jiménez (2014) demostraron que el sentido de pertenencia es un constructo diferente a los tipos de compromiso: afectivo, normativo y de continuidad en los trabajadores de un contact center. Estos resultados son consecuentes con los alcanzados en el presente estudio, demostrando que entre las variables de estudio no existe relación.

3. En referencia a la tercera hipótesis específica se asumió que existe relación entre las necesidades de autoestima con el compromiso organizacional de los colaboradores de una

empresa de servicios y control de calidad del sector minero, 2022. Tras los resultados recabados podemos decir que no hay evidencia estadística para afirmar esta relación y no se puede establecer una relación significativa entre las variables estudiadas. En la investigación de Loli & Cuba (2014) se concluyó que no existe relación entre la autoestima y el compromiso organizacional de los trabajadores administrativos de una universidad pública. Estos resultados están alineados con los obtenidos en el presente estudio. Por lo que se puede concluir que la autoestima de los colaboradores es independiente con respecto al compromiso para con la institución.

4. En referencia a la cuarta hipótesis específica se asumió que existe relación entre las necesidades de autorrealización con el compromiso organizacional de los colaboradores de una empresa de servicios y control de calidad del sector minero, 2022. Tras los resultados obtenidos podemos concluir que no hay evidencia estadística para afirmar esta relación y no se puede establecer una relación significativa entre las variables estudiadas. De la misma forma, (Ortega & Zamudio, 2021) concluyeron que no existe relación entre la autorrealización y el compromiso organizacional en colaboradores de una empresa del sector retail de mejoramiento del hogar. Además (Larrain, 2017) en su estudio, determinó que no existe correlación de la autorrealización con el comportamiento organizacional en colaboradores del concejo municipal distrital de Salas. Estos resultados están acordes con los recabados en el presente estudio, demostrando que no hay relación entre las variables estudiadas.

3.1.3. Conclusiones

Tras los resultados obtenidos podemos indicar las siguientes conclusiones que van a servir para que la empresa investigada pueda tomar sus acciones pertinentes y realizar las correcciones necesarias de ser el caso. Podemos dilucidar que las necesidades sociales y de pertenencia junto a las de autoestima y autorrealización, no están siendo valoradas por la organización ni están siendo gestionadas de la mejor manera, ya que el colaborador no está

satisfaciendo sus necesidades en estos niveles, por lo que el impacto de la motivación en el compromiso organizacional podría perjudicar aún más la relación laboral y el cumplimiento de las metas. A continuación, las conclusiones según los objetivos:

1. Tras los resultados procesados, podemos afirmar que la motivación está relacionada al compromiso organizacional de los colaboradores de una empresa de servicios y control de calidad del sector minero, 2022. La motivación y el compromiso organizacional tienen una relación significativa y positivamente baja, con lo que podemos dilucidar, que, si bien los colaboradores están motivados para realizar las tareas, no se están implementando las gestiones necesarias de una manera oportuna, para que puedan sentirse identificados e involucrados con el desarrollo y progreso de la organización.

2. Acorde con los resultados alcanzados podemos concluir que las necesidades de protección y seguridad se relacionan con el compromiso organizacional de los colaboradores de una empresa de servicios y control de calidad del sector minero, 2022. La relación entre las necesidades de protección y seguridad con el compromiso organizacional es muy significativa y positivamente moderada. Es decir, que si los colaboradores no logran satisfacer sus necesidades económicas para mantener una buena calidad de vida no podrían mantener un buen compromiso con la organización. Podemos concluir según los resultados descriptivos, que la mayoría de los colaboradores consideraron muy importante tener una estabilidad económica, además de contar con un seguro contra enfermedades y la posibilidad de poder desarrollarse en un ámbito laboral propicio que los proteja y les de seguridad para llevar una buena calidad de vida.

3. Tras los resultados obtenidos podemos afirmar que las necesidades sociales y de pertenencia no se relacionan con el compromiso organizacional de los colaboradores de una empresa de servicios y control de calidad del sector minero, 2022. Con estos resultados se puede aseverar, que no existe una relación significativa de las necesidades sociales y de

pertenencia con el compromiso organizacional. Sin embargo, se puede concluir tras los resultados descriptivos, que la mayoría de los colaboradores consideraron importante pertenecer a un equipo de trabajo unido y el poder interactuar con personas relacionadas a su entorno laboral para la realización de sus funciones.

4. Tras los resultados procesados podemos concluir que las necesidades de autoestima no tienen relación con el compromiso organizacional de los colaboradores de una empresa de servicios y control de calidad del sector minero, 2022. Con estos resultados se puede asegurar, que no existe una relación significativa entre las necesidades de autoestima con el compromiso organizacional. No obstante, tras los resultados descriptivos, se puede resaltar que la mayoría de los colaboradores tienen una personalidad definida que es consecuente con sus actos, lo que con lleva a obtener resultados muy valorados para ellos y que no influirían en el compromiso que podrían tener con la institución.

5. Según los resultados procesados podemos concluir que las necesidades de autorrealización no se relacionan al compromiso organizacional de los colaboradores de una empresa de servicios y control de calidad del sector minero, 2022. Como consecuencia se puede afirmar, que no existe relación significativa de las necesidades de autorrealización con el compromiso organizacional. Además, tras los resultados descriptivos, se puede resaltar que la mayoría de los colaboradores quieren obtener, conseguir y desarrollarse en todo lo que puedan durante su permanencia en la institución.

3.1.4. Recomendaciones

Tras los resultados obtenidos podemos indicar las siguientes recomendaciones que servirán como guía para futuras investigaciones interesadas en el tema de la motivación y el compromiso organizacional en empresas del sector minero y otros rubros. Se recomienda que en futuras investigaciones se incluyan a todas las áreas de la organización, que no se tuvieron en cuenta en este estudio. Las recomendaciones según cada objetivo son las siguientes:

1. En lo que se refiere al objetivo general, se recomienda a la alta gerencia realizar

conferencias o talleres sobre la motivación y el compromiso organizacional, para mejorar el entorno laboral, las relaciones entre los colaboradores, el desempeño en sus labores y además incentivarlos e involucrarlos con el compromiso en sus funciones.

El departamento de Capital Humano debe ser el encargado de realizar estos eventos por lo menos 2 veces al año, teniendo en cuenta el control y seguimiento de este. Al finalizar se realizarán las mediciones (encuestas o evaluaciones) con el feedback respectivo y se entregarán los resultados a la Gerencia. Además, el departamento de Capital Humano debe realizar evaluaciones periódicas, por lo menos 3 veces al año, sobre el nivel de motivación y el compromiso, teniendo en cuenta los indicadores base (figura 4.)

Estas acciones deben servir para fomentar e incrementar la motivación y el compromiso de los colaboradores, a su vez saber cómo se encuentra el personal, y así poder realizar las correcciones y ajustes respectivos, por el bien del colaborador y de la institución.

2. En cuanto al objetivo específico 1, se recomienda implementar programas de asistencia médica especializada y financiamiento parcial o total para requerimientos urgentes con el fin de brindar una protección y seguridad laboral acorde a las exigencias del trabajo de los colaboradores. Así como también, incrementar comisiones y bonos gradualmente según el cumplimiento de los objetivos obtenidos, asegurando el bienestar y tranquilidad de los colaboradores. El departamento de Capital Humano debe encargarse de generar este programa especial para urgencias y dar el seguimiento respectivo. Este beneficio solo será atendido por única vez en el año por colaborador. En cuanto al incremento de comisiones y bonos, debe estipularse que esto se realizara de manera extraordinaria, siempre y cuando el colaborador haya cumplido con su metas establecidas y pueda obtener este beneficio económico.

Estas acciones se realizan con el fin de que el colaborador sienta que la institución valora y reconoce su trabajo, aumentando la satisfacción de sus necesidades de protección y

seguridad con el objetivo de aumentar su compromiso.

3. En cuanto al objetivo específico 2, se recomienda realizar estrategias o políticas de gestión de personal, con el objetivo de motivar, generar bienestar y afiliación entre los colaboradores.

Estas estrategias serán realizadas por el departamento de Capital Humano, además se encargarán de monitorear y controlar las mismas. Los resultados de la implementación de estas estrategias se deberán comunicar oportunamente a la Gerencia, para tomar las medidas pertinentes. Estas estrategias serían:

- Trascendencia del trabajo: explicar lo importante que son las funciones de los colaboradores, el impacto positivo que generan en la empresa, en sus clientes y en su entorno. Esto permitirá concientizar del valor e importancia de sus funciones.

- Fidelización de empleados: implementar paquetes turísticos con bolsa de viajes fuera del país, para los colaboradores más destacados en su desempeño, comportamiento y liderazgo, con el fin de que proyecten sus objetivos y metas con los de la empresa.

- Desarrollo de potencialidades y talentos: mediante talleres o conferencias de innovación, inteligencia emocional y aptitudes en el trabajo para mejorar procesos y desempeño.

Además, como herramientas de control necesarias para que el personal pueda desarrollarse de manera eficaz en sus labores diarias proponemos:

- Reuniones de cierre diarias con los colaboradores para consolidar lo planificado y obtener una adecuada retroalimentación.
- Monitoreo constante a los colaboradores en salvaguardar la aplicación de los valores de la empresa para mantener un clima laboral óptimo.
- Realizar reportes de seguimiento a las operaciones comerciales diarias.
- Reuniones semanales con los colaboradores para planificar las acciones y metas que

realizarán.

Asimismo, el departamento de Capital Humano debe realizar actividades de esparcimiento y recreación por lo menos 2 veces al año, para fomentar los lazos laborales, el trabajar unidos, los valores, la identificación y los objetivos de la institución.

Estas acciones se realizan con el fin de abordar el bajo nivel de las necesidades sociales y de pertenencia, con el objetivo de generar una mayor relación entre los colaboradores, asociar su desarrollo con sus labores, el trabajo en equipo y promover su vinculación con el compromiso.

4. En cuanto al objetivo específico 3, se recomienda motivar a los colaboradores con la creación de programas de beneficios y recompensas, así como validaciones de reconocimiento por los logros obtenidos durante su labor. El departamento de Capital Humano se encargará de implementar este programa, que puede ofrecer descuentos en tiendas o locales de intereses de los colaboradores, vales de consumo y bonos económicos. Lo que respecta a los reconocimientos podrán darse presentes y certificaciones: al mejor trabajador, por logro de ascensos y tiempo de permanencia en la institución. Estos deberán ser entregados en aniversarios de la compañía, a fin de año y otras fechas importantes que crea conveniente la organización.

Además, este departamento debe comunicar oportunamente a los colaboradores sobre la situación de la empresa, sus planes, los objetivos y el logro de las metas, para que ellos puedan sentirse incluidos y sepan cómo su labor ayuda al cumplimiento de estas.

Estas acciones se realizan con el fin de abordar el bajo nivel de las necesidades de autoestima, con el objetivo de que los colaboradores puedan identificarse, involucrarse y saber la importancia que tiene su labor para estos logros, todo esto para fomentar su relación con el compromiso.

5. En cuanto al objetivo específico 4, se recomienda incentivar a los colaboradores otorgándoles capacitaciones y cursos gratuitos para su mejora personal y laboral, para poder afianzar los lazos entre la organización y el colaborador. El departamento de Capital Humano se encargará de brindar estos beneficios por medio de alianzas con universidades e institutos que brinden una enseñanza de calidad para el desarrollo personal y profesional del colaborador. Estas capacitaciones o cursos deben ser temas que conciernen a su área laboral o del interés del colaborador. El departamento de Capital Humano debe realizar el seguimiento al colaborador (asistencia y calificaciones) durante su permanencia en la capacitación o curso, para luego realizar la retroalimentación.

Estas acciones se realizan con el fin de abordar el bajo nivel de las necesidades de autorrealización, con el objetivo que la realización personal y el desarrollo profesional de todo el potencial del colaborador, pueda involucrarse más con la institución, con el fin de generar una óptima relación y compromiso entre estos.

4.1.2. Recursos

Bienes:

El presente trabajo de investigación requirió de los siguientes bienes:

- Escritorio
- Silla de escritorio
- Lámpara de escritorio
- 2 laptop – Acer
- Audífonos Over Ear con micrófono MDR ZX 310 AP Negro - SONY
- iPhone 13 128GB Midnight
- Motorola E5 Plus
- 2 Mouse inalámbricos
- Hoja bond A4
- Lapicero
- Lápiz
- Corrector
- Borrador
- Resaltador

Servicios:

Para el presente estudio se necesitaron estos servicios:

- Energía eléctrica
- Línea móvil
- Transporte particular
- Internet
- Pago por programa de tesis

Tecnología:

Las bases de información tecnológica utilizadas en este proyecto de investigación fueron:

- Mendeley web
- EBSCOhost
- Dialnet
- JSTOR
- Google académico
- Repositorio de la Universidad San Ignacio de Loyola
- Repositorio de la Universidad Cayetano Heredia
- Biblioteca digital de la Universidad San Ignacio de Loyola
- Cepal
- Banco mundial

Infraestructura:

La infraestructura requerida para realizar esta investigación es la siguiente:

- Oficina de estudio.
- Sala de reunión de la empresa, objeto de estudio.

4.1.3. Presupuesto

Para salvaguardar la eficiencia del presente trabajo de investigación, se ha desarrollado un presupuesto tomando en cuenta los recursos tangibles e intangibles que servirán para su ejecución.

Tabla 53
Presupuesto de bienes

ACTIVO	PRECIO UNIT.	UNIDADES COMPRADAS						VALOR
		Sep-21	Oct-21	Nov-21	Dic-21	Ene-Dic 22	Ene-23	
Escritorio	S/300	1						S/300
Silla de escritorio	S/200	1						S/200
Lámpara de escritorio	S/69	1						S/69
Laptop-Acer	S/2,100	2						S/4,200
Audífonos Over Ear-SONY	S/69	1						S/69
iPhone 13	S/4,999	1						S/4,999
Motorola E5 Plus	S/800	1						S/800
Mouse inalámbrico	S/60	2						S/120
Atlas Hojas Bond A4 80 g Pack 500 unid	S/16	1						S/16
Lapicero	S/2	1			2			S/6
Lápiz	S/1	1						S/1
Corrector	S/4	1			2			S/12
Borrador	S/1	1						S/1
Resaltador	S/3	1			1			S/6
TOTAL S/10,799								

Nota: elaboración propia

Tabla 54
Presupuesto de servicios

SERVICIO	PAGOS					VALOR
	Sep-21	Oct 21-Mar 22	Abr 22-Sep 22	Oct-Dic 22	Ene-23	
Luz	S/40	S/200	S/240	S/120	S/40	S/640
Línea móvil	S/30	S/150	S/180	S/90	S/30	S/480
Transporte particular	S/0	S/120	S/0	S/120	S/0	S/240
Internet	S/50	S/250	S/300	S/150	S/50	S/800
Programa de tesis	S/8,500	S/6,000	S/0	S/0	S/0	S/14,500
TOTAL						S/16,660

Nota: elaboración propia

Referencias bibliográficas

- ABC. (2019, September 7). *Más del 40% de los trabajadores no se siente motivado en su actual trabajo y se plantea cambiar*. ABC Economía.
https://www.abc.es/economia/abci-mas-40-por-ciento-trabajadores-no-siente-motivado-actual-trabajo-y-plantea-cambiar-201909070240_noticia.html
- Acquah, A., Kwabena, T., Akushia, E., & Otoo, B. (2021). Literature Review on Theories Motivation. *EPRA International Journal of Economic and Business Review*, 9(5), 25–29.
<https://doi.org/10.36713/epra6848>
- Alcover, C. (2020). Consecuencias de la pandemia de la covid-19 para las relaciones entre los individuos y las organizaciones. *Psicología Desde El Caribe*, 37(2), VI–X.
<https://orcid.org/0000-0001-9632-9107>
- Anastacio, C., García, A., & Mego, O. (2020). Gestión Del Talento Humano Por Competencias Y Su Relación Con La Motivación De Los Colaboradores De Una Municipalidad De La Región Lambayeque, Perú 2019. *Tzhoecoen*, 12(4), 436–448.
<https://doi.org/10.26495/tzh.v12i4.1394>
- Anaya, T. (2020). Percepción del compromiso organizacional en estudiantes de una escuela de arte de Lima. *Revista de Investigación En Psicología*, 23(1), 145–158.
<https://doi.org/10.15381/rinvp.v23i1.18098>
- Anchelia, V., Inga, M., Olivares, P., & Escalante, J. (2021). La gestión administrativa y compromiso organizacional en instituciones educativas. *Propósitos y Representaciones*, 9(1), 1–14. <https://doi.org/10.20511/pyr2021.v9nspe1.899>
- Anderson, D., Sweeney, D., & Williams, T. (2019). *Statistics for Business and Economics* (14th ed.). Cengage learning.
- Angle, H. L., & Perry, J. L. (1981). An Empirical Assessment of Organizational Commitment and Organizational Effectiveness Harold L. Angle and. *Administrative*

Science Quarterly, 26(1), 1–15.

Araya, S., Díaz, K., & Rojas, L. (2020). Compromiso organizacional de funcionarios de un colegio municipal chileno: un análisis multidimensional según variables de caracterización. *Propósitos y Representaciones*, 8(3).

<https://doi.org/10.20511/pyr2020.v8n3.428>

Baez, R., Zayas, P., Velázquez, R., & Lao, Y. (2019). Modelo conceptual del compromiso organizacional en empresas cubanas. *Ingeniería Industrial*, 40(1), 14–23.

Banco mundial. (2020, May 11). *La producción minera se dispara con el aumento de la demanda de energía limpia*. <https://www.bancomundial.org/es/news/press-release/2020/05/11/mineral-production-to-soar-as-demand-for-clean-energy-increases>

Becker, H. S. (1960). Notes on the Concept of Commitment. In *The American Journal of Sociology* (Vol. 66, Issue 1).

Benson, S., & Dundis, S. (2003). Understanding and motivating health care employees: Integrating Maslow's hierarchy of needs, training and technology. *Journal of Nursing Management*, 11(5), 315–320. <https://doi.org/10.1046/j.1365-2834.2003.00409.x>

Bermúdez, R. (2017). La Motivación Dentro De La Gestión Administrativa De Las Pequeñas Empresas. *Quipukamayoc*, 25(47), 37–44. <https://doi.org/10.15381/quipu.v25i47.13801>

Betanzos, N., Andrade, P., & Paz, F. (2006). Compromiso organizacional en una muestra de trabajadores mexicanos. *Revista de Psicología Del Trabajo y de Las Organizaciones*, 22(1), 25–43.

Betanzos, N., & Paz, F. (2007). Análisis psicométrico del compromiso organizacional como variable actitudinal. *Anales de Psicología*, 23(2), 207–215.

Böhrt, R., Solares, L., & Romero, C. (2014). Evolución del contato psicológico y el compromiso organizacional con la edad y la antigüedad. *Ajayu*, 12(1), 33–63.

Bridgman, T., Cummings, S., & Ballard, J. (2019). Who built maslow's pyramid? A history

- of the creation of management studies' most famous symbol and its implications for management education. *Academy of Management Learning and Education*, 18(1), 81–98. <https://doi.org/10.5465/amle.2017.0351>
- Bytyqi, Q. (2020). The Impact of Motivation on Organizational Commitment: An Empirical Study with Kosovar Employees. *Prizren Social Science Journal*, 4(3), 24–32. <https://doi.org/10.32936/pssj.v4i3.187>
- Castro, F. (2003). *El proyecto de investigación y su esquema de elaboración* (Uyapar (ed.); 2a ed.). Colson.
- CEPAL. (2020, June 3). *Webinar: La industria minera ante la crisis del Covid-19 en América Latina y El Caribe | Evento | Comisión Económica para América Latina y el Caribe*. <https://www.cepal.org/es/eventos/webinar-la-industria-minera-la-crisis-covid-19-america-latina-caribe>
- Cerón, F. (2020). *Calidad de vida laboral y compromiso organizacional en estudiantes de posgrado de una universidad pública de Lima Metropolitana* [Universidad Nacional Mayor de San Marcos]. https://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/15560/Ceron_vf.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Chango, J. (2021). La Importancia del Talento Humano en las Pymes del Cantón La Maná. *Nexus*, 1(2), 14–20.
- Choéz, M., & Vélez, L. (2021). Work motivation and its relationship with the level of organizational commitment in driving schools. *Polo Del Conocimiento*, 6(4), 88–107. <https://doi.org/10.23857/pc.v6i4.2540>
- Cohen, A. (2007). Commitment before and after: An evaluation and reconceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review*, 17(3), 336–354. <https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2007.05.001>

- Coromoto, H., & Villón, S. (2018). Motivación Laboral. Elemento Fundamental en el Éxito Organizacional. *Revista Scientific*, 3(7), 177–192.
- Coronado, G., Valdivia, M., Aguilera, A., & Alvarado, A. (2020). Compromiso Organizacional: Antecedentes y Consecuencias. *Conciencia Tecnológica*, 60, 1/15.
- Dávila, C., & Jiménez, G. (2014). Sentido de pertenencia y compromiso organizacional: predicción del bienestar. *Revista de Psicología (PUCP)*, 32(2), 271–302.
<http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=337832618004>
- Dávila, D. (2012, December). *Clase 10 diseños de investigación*. Slideshare.
- Figuerola, G. (2021, February 8). *Un nuevo lenguaje organizacional*. Expansión.
<https://expansion.mx/opinion/2021/02/08/un-nuevo-lenguaje-organizacional>
- Gastelu, E., & Arce, P. (2021). Compromiso organizacional y contrato psicológico en el personal de ventas de una organización distribuidora de productos de belleza en Bolivia. *Ajayu Órgano de Difusión Científica Del Departamento de Psicología UCBSP*, 19, 20–58.
- Gestión, R. (2020, August 6). *Síndrome del pijama y otras amenazas que acechan al “home office”* | *Tendencias | Gestión*. Gestión. <https://gestion.pe/tendencias/sindrome-del-pijama-y-otras-amenazas-que-acechan-al-home-office-noticia/?ref=gesr>
- Goleman, D. (1999). *Working whith emotional intelligence*. Bloomsbury Publishing PLC.
- Gonzales, A. (2021, October 5). *Alerta deserción de mano de obra*. Reforma.
https://www.reforma.com/aplicacioneslibre/preacceso/articulo/default.aspx?__rval=1&urlredirect=https://www.reforma.com/alerta-desercion-de-mano-de-obra/ar2271334?referer=--7d616165662f3a3a6262623b727a7a7279703b767a783a--
- González, L., & Concha, A. (1995). Dimensiones del compromiso organizacional. *Psicología Del Trabajo y de Las Organizaciones, Gestión de Recursos Humanos y Nuevas Tecnología, Salamanca, Eudema.*, 15.

- Guevara, L., & Godoy, M. (2018). Incidencia de la motivación en la satisfacción laboral en la empresa pública EPUNEMI (Ecuador). *Espacios*, 39(24), 5.
- Hernández, R., Fernandez, C., & Baptista, P. (2006). Metodología de la investigación. In *Mc Graw Hill Interamericana* (4th ed.).
- Hernández, Y., Jaramillo, J., & Hernández, G. (2021). La relación entre el compromiso organizacional y la rotación de personal obrero. *Estudios de Administración*, 28(1), 102–129. <https://doi.org/10.5354/0719-0816.2021.60211>
- Herrera, J., Vásquez, M. del C., & Ochoa, E. (2020). La evolución de la responsabilidad social empresarial a través de las teorías organizacionales. *Visión de Futuro*, 24(2), 82–104. <https://doi.org/10.36995/j.visiondefuturo.2020.24.02.003.es>
- Herzberg, F., Mausner, B., & Bloch, B. (1959). *The motivation to work* (Wiley (ed.); 1st ed.).
- Hoffman, E. (2004). Abraham Maslow's Life and Unfinished Legacy *. *Japanese Journal of Administrative Science*, 17(3), 133–138. <https://doi.org/10.5651/jaas.17.133>
- Huilcapi, M., Castro, G., & Jácome, G. (2017). Motivación: las teorías y su relación en el ámbito empresarial. *Dominio de Las Ciencias*, 3(2), 311–333.
- Infobae, R. (2022). *infobae.pdf*. Infobae. <https://www.infobae.com/america/peru/2022/06/01/trabajadores-de-las-bambas-retoman-protestas-y-convocan-a-una-marcha-nacional/>
- Ipsos, A. (2021). *Estrés e interrupciones laborales*. Ipsos. <https://www.ipsos.com/es-co/estres-e-interrupciones-laborales>
- Jerome, N. (2013). Application of the Maslow's hierarchy of need theory; impacts and implications on organizational culture, human resource and employee's performance. *International Journal of Business and Management Invention*, 2(3), 39–45.
- Kahn, W. A. (1990). Psychological Conditions of Personal Engagement and Disengagement at Work. *Academy of Management Journal*, 33(4), 692–724.

- Larrain, A. (2017). *EL Clima Organizacional y su relación con el Compromiso Organizacional de los trabajadores de la municipalidad distrital de Salas* [Universidad católica Santo Toribio de Mogrovejo]. <https://tesis.usat.edu.pe/handle/20.500.12423/991>
- Lestari, S., Waluyo, H., & Wardani, N. (2019). Humanistic Psychology Study of Abraham Maslow on the Main Character in Tiba Sebelum Berangkat Novel by Faisal Oddang. *Budapest International Research and Critics Institute (BIRCI-Journal) : Humanities and Social Sciences*, 2(1), 110–118. <https://doi.org/10.33258/birci.v2i1.155>
- Lind, D., Marchal, W., & Wathen, S. (2021). *Statistical Techniques in Business and Economics*. McGraw Hill.
- Locke, E., & Latham, G. (2004). What Should We Do about Motivation Theory? Six Recommendations for the Twenty-First Century. *The Academy of Management Review*, 29(3), 388/403. <https://doi.org/10.2307/20159050>
- Loli, A., & Cuba, E. (2014). Autoestima y compromiso organizacional en trabajadores de una universidad pública de provincias. *Revista de Investigación En Psicología*, 10(1), 103–108. <https://doi.org/10.15381/rinvp.v10i1.3910>
- López, J. (2005). Motivación Laboral Y Gestión De Recursos Humanos En La Teoría De Frederick Herzberg. *Gestión En El Tercer Milenio*, 8(15), 25–36. <https://doi.org/10.15381/gtm.v8i15.9692>
- Marshall, S. (1996). C uestionario M b M P. Gestión por motivación. Tercera edición. In *Dirigir motivando*. http://horarioscentros.uned.es/archivos_publicos/qdocente_planes/676898/cuestionariombmamaslow.pdf
- Maslow, A. (1943). A THEORY OF HUMAN MOTIVATION. *Brooklyn College*, 370–396.
- Maslow, A. (1954). *Motivation and Personality* (1st ed.). Harper & Row, Publishers Inc.
- Mathieu, J. E., & Zajac, D. M. (1990). A Review and meta-analysis of the antecedents,

- correlates, and consequences of organizational commitment. *Psychological Bulletin*, 108(2), 171–194. <https://doi.org/10.1037/0033-2909.108.2.171>
- May, E., Barroso, F., & Hernández, L. (2020). Validación de un instrumento para medir estados afectivos y compromiso organizacional en profesores universitarios. *Nova Scientia*, 12(24), 1/27. <https://doi.org/10.21640/ns.v12i24.2248>
- McClelland, D. (1961). *The Achieving Society* (Simon & Schuster (eds.); 1st ed.).
- McClelland, D. (1987). *Human Motivation*. Cambridge University Press.
<https://doi.org/10.1017/CBO9781139878289>
- Medina, G., Lujano, Y., Aza, P., & Sucari, W. (2020). Revista Innova Educación. *Revista Innova Educación*, 2(1), 132–146. <https://doi.org/10.35622/j.rie.2020.01.008>
- Mera, L., & Zambrano, J. (2021). Motivación laboral y nivel de compromiso en el Servicio de Rentas Internas del Cantón Portoviejo, Provincia Manabí. *Dominio de Las Ciencias*, 7(5), 498–508. <https://doi.org/10.23857/dc.v7i5.2264>
- Mesalles, N. (2021, June 30). *Cómo mantener a los equipos involucrados y motivados durante teletrabajo*. Eka Consultores. <https://ekaenlinea.com/como-mantener-a-los-equipos-involucrados-y-motivados-durante-teletrabajo/>
- Meyer, J., & Allen, N. (1991). A three-Component Conceptualization of Organizational Commitment. *Human Resource Management Review*, 1(1), 62–89.
<https://doi.org/10.6007/ijarbss/v6-i12/2464>
- Monsalve, C., Nelson, F., & Luzardo, M. (2021). Prácticas de alto rendimiento y su incidencia en el compromiso organizacional. Un estudio en colaboradores de una caja de compensación familiar en Colombia. *Revista Escuela de Administración de Negocios*, 90, 1/30. <https://doi.org/10.21158/01208160.n90.2021.2976>
- Muñoz, K., Giacomán, A., & La Mota, G. (2020). Liderazgo y su incidencia en la motivación laboral. *Revista de Ciencias Sociales y Humanísticas*, 12(20), 202–217.

- Naranjo, M. (2009). Motivación: perspectivas teóricas y algunas consideraciones de su importancia en el ámbito educativo. *Revista Educación*, 33(2), 153–170.
- Núñez, N., Ruesta, M., Gives, E., Quezada, E., & Trelles, L. (2019). La Motivación Y El Compromiso Organizacional En Los Docentes De Los Programas Especiales Descentralizados De La Universidad Nacional De Piura, 2017. *Revista PUCE*, 109(1), 3–23. <https://doi.org/10.26807/revpuce.v0i109.243>
- O'Reilly, C., & Chatman, J. (1986). Organizational Commitment and Psychological Attachment. The Effects of Compliance, Identification, and Internalization on Prosocial Behavior. *Journal of Applied Psychology*, 71(3), 492–499. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.71.3.492>
- Omar, A., & Urteaga, A. F. (2008). Valores personales y Compromiso Organizacional. *Enseñanza e Investigación En Psicología*, 13(2), 353–372.
- Ortega, E., & Zamudio, A. (2021). *Relación entre compromiso organizacional y clima laboral en una empresa del sector retail de mejoramiento del hogar* [Universidad Continental]. <https://renati.sunedu.gob.pe/handle/sunedu/2903643>
- Paz, J., Huamán, S., & Tarrillo, J. (2020). Endomarketing, compromiso organizacional y satisfacción laboral en colaboradores de una asociación educativa. *Apuntes Universitarios*, 10(4), 108–125. <https://doi.org/10.17162/au.v10i4.495>
- Porter, L. W., Steers, R. M., Mowday, R. T., & Boulian, P. V. (1974). Organizational commitment, job satisfaction, and turnover among psychiatric technicians. *Journal of Applied Psychology*, 59(5), 603–609. <https://doi.org/10.1037/h0037335>
- Puma, M., & Estrada, E. (2020). La motivación laboral y el compromiso organizacional. *Ciencia y Desarrollo*, 23(3), 45–53. <https://doi.org/10.21503/cyd.v23i3.2141>
- Ramírez, Abreu, & Badii. (2008). La motivación laboral, factor fundamental para el logro de objetivos organizacionales: Caso empresa manufacturera de tubería de acero.

International Journal of Good Conscience., 3(1), 143–185.

Ramírez, V., & Mapén, F. (2019). Evaluación del Compromiso Organizacional de Servidores Públicos en México. *Revista Arbitrada Interdisciplinaria Koinonía*, 4(8), 166/189.

<https://doi.org/10.35381/r.k.v4i8.263>

Ríos, J., & Loli, A. (2019). Justicia Organizacional y Compromiso Organizacional en trabajadores del sector minero en Perú. *Revista de Investigación En Psicología*, 22, 127–138. <https://doi.org/10.15381/rinvp.v22i1.16586>

Robbins, S., & Judge, T. (2017). *Organizational behavior* (17th ed.). Pearson Education, Inc.

RRHHDigital. (2021, July 22). *Un adecuado clima laboral, clave para mejorar la productividad empresarial tras la pandemia del COVID-19*. Recursos Humanos Digital. <http://www.rrhhdigital.com/secciones/actualidad/148055/Un-adeecuado-clima-laboral-clave-para-mejorar-la-productividad-empresarial-tras-la-pandemia-del-COVID-19>

Sagituly, G., & Guo, J. (2021). The link between Work Motivation and Organizational Commitment – Differences between Central and Local Authority Employees. *Journal of Contemporary Issues in Business and Government*, 27(2), 5179–5191.

<https://doi.org/10.47750/cibg.2021.27.02.529>

Sánchez, H., Reyes, C., & Mejia, K. (2018). Manual de términos en investigación científica, tecnológica y humanística. In *Universidad Ricardo Palma* (1st ed.).

Shahrawat, A., & Shahrawat, R. (2017). Application of Maslow's Hierarchy of Needs in a Historical Context: Case Studies of Four Prominent Figures. *Psychology*, 8(1), 939–954. <https://doi.org/10.4236/psych.2017.87061>

Soberanes, L., & De la Fuente, A. (2009). El clima y el compromiso organizacional en las organizaciones. *Revista Internacional La Nueva Gestión Organizacional*, 5(9), 120–127.

Suyono, J., & Mudjanarko, S. (2017). Motivation Engineering to Employee by Employees Abraham Maslow Theory. *JETL (Journal Of Education, Teaching and Learning)*, 2(1),

27–33.

- Talavera, I., Calcina, S., Castillo, J., & Campos, J. (2021). Motivación y satisfacción laboral de los trabajadores de una Municipalidad Provincial de Puno, Perú. *Polo de Conocimiento*, 6(10), 3–14. <https://doi.org/10.23857/pc.v6i10.3179>
- Talledo, M., & Amaya, P. (2020). Motivación y compromiso laboral en conductores de transporte terrestre de personas, Trujillo-Perú, 2019 Motivation. *Revista Ciencia y Tecnología*, 16(3), 77–86. <https://doi.org/10.17268/rev.cyt.2020.03.08>
- Tiempo Minero, R. (2021, March 19). *Industria minera en tiempos de coronavirus - Tiempo Minero*. <https://camiper.com/tiempominero-noticias-en-mineria-para-el-peru-y-el-mundo/industria-minera-en-tiempos-de-coronavirus/>
- Toala, M., & Mogro, F. (2021). Motivación organizacional en trabajadores de una automotriz de la ciudad de Portoviejo-Ecuador. *Revista Científica Dominio de Las Ciencias*, 7(1), 869–882. <https://doi.org/10.23857/dc.v7i1.1745>
- Torres, L., & Diaz, J. (2012). Compromiso organizacional: actitud laboral asertiva para la competitividad de las organizaciones. *Formación Gerencial*, 10(9), 32.
- Tortolero, R., & Carreón, A. (2022). El Compromiso Organizacional Y Su Relación Con El Liderazgo De Los Docentes De Una Universidad De Durango México. *TLATEMOANI. Revista Académica de Investigación*, 13(39), 1–17. <https://doi.org/10.51896/tlatemoani/hudw5919>
- Vaca, M. (2017). Motivación Laboral en los servidores públicos de Ecuador. *INNOVA Research Journal*, 2(7), 101–108. <https://doi.org/10.33890/innova.v2.n7.2017.235>
- Van den Broeck, A., Carpini, J., & Diefendorff, J. (2019). Work Motivation: Where Do the Different Perspectives Lead Us? *Oxford Handbook of Human Motivation*, 2(1), 354–372. <https://doi.org/10.1093/oxfordhb/9780190666453.013.27>
- Vera, N. (2022, July 20). *En rojo: balance negativo para la economía peruana en el primer*

año de Pedro Castillo. América Economía. <https://www.americaeconomia.com/balance-negativo-gestion-pedro-castillo>

Vroom, V. (1964). *Work and Motivation*. Jhon Wiley & Sons, Inc.

Anexos

Cuestionario MbM

El Cuestionario MbM

Instrucciones: por favor, responda cada una de las afirmaciones siguientes indicando su grado de acuerdo con las mismas, Es decir coma hasta qué punto concuerda cada afirmación con sus propios puntos de vista y opiniones. Marque con un círculo la letra que más fielmente refleje su punto de vista personal coma de acuerdo con la siguiente clave:

1	=	Totalmente en desacuerdo
2	=	En desacuerdo
3	=	Neutral
4	=	De acuerdo
5	=	Totalmente de acuerdo

- | | |
|---|-----------|
| 1. Lo más importante para mí es tener un empleo estable. | 1 2 3 4 5 |
| 2. Prefiero trabajar de manera independiente, más o menos por mi cuenta. | 1 2 3 4 5 |
| 3. Un sueldo alto es un claro indicativo del valor que tiene el trabajador para la empresa. | 1 2 3 4 5 |
| 4. Buscar aquello que te haga feliz es lo más importante en la vida. | 1 2 3 4 5 |
| 5. La seguridad del puesto de trabajo no es especialmente importante para mí. | 1 2 3 4 5 |
| 6. Mis amigos significan más que casi ninguna otra cosa para mí. | 1 2 3 4 5 |
| 7. La mayor parte de las personas creen que son más capaces de lo que realmente son. | 1 2 3 4 5 |
| 8. Quiero un trabajo que me permita aprender cosas nuevas y desarrollar nuevas destrezas. | 1 2 3 4 5 |
| 9. Para mí, es fundamental poder disponer de ingresos regulares. | 1 2 3 4 5 |
| 10. Es preferible evitar una relación demasiado estrecha con los compañeros de trabajo. | 1 2 3 4 5 |
| 11. La valoración que tengo de mí mismo es más importante que la opinión de ninguna otra persona. | 1 2 3 4 5 |
| 12. Perseguir los sueños es una pérdida de tiempo. | 1 2 3 4 5 |
| 13. Un buen empleo debe incluir un plan de jubilación sólido. | 1 2 3 4 5 |
| 14. Prefiero claramente un trabajo que implique establecer contacto con otros - clientes o compañeros de trabajo -. | 1 2 3 4 5 |
| 15. Me molesta que alguien intente atribuirse el mérito de algo que yo he conseguido. | 1 2 3 4 5 |
| 16. Lo que me motiva es llegar tan lejos como pueda, encontrar mis propios límites. | 1 2 3 4 5 |
| 17. Uno de los aspectos más importantes de un puesto de trabajo es el plan de seguros de enfermedad de la empresa. | 1 2 3 4 5 |
| 18. Formar parte de un grupo de trabajo unido es muy importante para mí. | 1 2 3 4 5 |
| 19. Mis logros me proporcionan una importante sensación de auto respeto. | 1 2 3 4 5 |
| 20. Prefiero hacer cosas que sé hacer bien que intentar hacer cosas nuevas. | 1 2 3 4 5 |

**Por favor, no pase a la página siguiente
hasta que haya completado el cuestionario
o hasta que así se lo indiquen**

Cuestionario del compromiso organizacional

Instrucciones: A continuación, se enumera una serie de declaraciones que representan la forma en que los individuos se sienten cuando trabajan. Por favor marcar con una X la opción que describa su forma de pensar y sentir sobre su trabajo en la institución actual, según las categorías proporcionadas.

1= muy en desacuerdo	2 = En desacuerdo	3 = ligero desacuerdo.	4= Indiferente	5= ligero de acuerdo	6= de acuerdo	7= muy de acuerdo
1	2	3	4	5	6	7
Ítems						
1. Tengo una gran fuerte sensación de pertenecer a mi institución						
2. Esta institución tiene un gran significado personal para mí						
3. Me siento como parte de una familia en esta institución						
4. Realmente siento como si los problemas de esta institución fueran mis propios problemas						
5. Disfruto hablando de mi institución con gente que no pertenece a ella						
6. Sería muy feliz pasando el resto de mi vida laboral en esta institución						
7. Una de las razones principales para seguir trabajando en esta institución, es porque otra institución no podría igualar el sueldo y prestaciones que tengo aquí.						
8. Creo que tengo muy pocas opciones de conseguir otro trabajo igual, como para considerar la posibilidad de dejar esta institución						
9. Uno de los motivos principales por los que sigo trabajando en mi institución, es porque afuera, me resultaría difícil conseguir un trabajo como el tengo aquí						
10. Ahora mismo sería muy duro para mí dejar mi institución, incluso si quisiera hacerlo.						
11. Actualmente trabajo en esta institución más por gusto que por necesidad						
12. Demasiadas cosas en mi vida se verían interrumpidas si decidiera dejar ahora mi institución.						
13. Una de las principales razones por las que continué trabajando en esta institución es porque siento la obligación moral de permanecer en ella.						
14. Aunque tuviese ventajas con ello, no creo que fuese correcto dejar ahora a mi institución.						
15. Me sentiría culpable si dejase ahora mi institución, considerando todo lo que me ha dado.						
16. Ahora mismo no abandonaría mi institución, porque me siento obligado con toda su gente.						
17. Esta institución se merece mi lealtad						
18. Creo que le debo mucho a esta institución						

Gracias por su participación

Matriz de Consistencia

Definición Conceptual	Definición Operacional	Problema	Objetivo	Hipótesis	Variables	Metodología
La motivación es perenne, infinita, fluyente y compleja, y está casi universalmente presente en casi todos los estados orgánicos (Maslow, 1954)	Para identificar la motivación hay que analizar cuatro necesidades: de protección y seguridad, sociales y de pertenencia, de autoestima y de autorrealización. Para medir esta variable se utilizó el cuestionario MbM de Marshall Sashkin (1996). Este consta de 20 preguntas y 5 alternativas de respuestas. Con respecto a la escala se obtuvo un Alpha de Cronbach (0,870)	Problema general ¿Existe relación entre la motivación y el compromiso organizacional de los colaboradores de una empresa de servicios y control de calidad del sector minero, 2022? Problemas específicos -¿Existe relación entre las necesidades de protección y seguridad con el compromiso organizacional de los colaboradores de una empresa de servicios y control de calidad del sector minero, 2022? -¿Existe relación entre las necesidades sociales y de pertenencia con el compromiso organizacional de los colaboradores de una empresa de servicios y control de calidad del sector minero, 2022? -¿Existe relación entre las necesidades de autoestima con el compromiso organizacional de los	Objetivo general -Determinar si existe relación entre la motivación y el compromiso organizacional de los colaboradores de una empresa de servicios y control de calidad del sector minero, 2022. Objetivos específicos -Determinar si existe relación entre las necesidades de protección y seguridad y el compromiso organizacional de los colaboradores de una empresa de servicios y control de calidad del sector minero, 2022. -Determinar si existe relación entre las necesidades sociales y de pertenencia con el compromiso organizacional de los colaboradores de una empresa de servicios	Hipótesis general -Existe relación entre la motivación y el compromiso organizacional de los colaboradores de una empresa de servicios y control de calidad del sector minero, 2022. Hipótesis específicas -Existe relación entre las necesidades de protección y seguridad con el compromiso organizacional de los colaboradores de una empresa de servicios y control de calidad del sector minero, 2022. -Existe relación entre las necesidades sociales y de pertenencia con el compromiso organizacional de los colaboradores de una empresa de servicios y control de calidad del sector minero,	X: Motivación X1: Necesidades de protección y seguridad X2: Necesidades sociales y de pertenencia X3: Necesidades de autoestima X4: Necesidades de autorrealización	Método de investigación: Enfoque cuantitativo Tipo de investigación: Es básica, descriptiva correlacional Diseño de investigación: No experimental transversal Muestra / censo: 50 colaboradores Instrumento de la investigación: La encuesta está compuesta por dos partes: la primera parte es de la motivación con 20 preguntas y la segunda parte es del compromiso organizacional con 18 preguntas.

El compromiso organizacional es una situación psicológica que distingue el vínculo de una persona con la empresa (Meyer & Allen, 1991)	Para medir el compromiso organizacional se utilizó el cuestionario de compromiso organizacional de Meyer & Allen, (1993). Este consta de 18 preguntas con 6 opciones de respuesta. Con respecto a la escala se obtuvo un Alpha de Cronbach (0,910)	colaboradores de una empresa de servicios y control de calidad del sector minero, 2022? -¿Existe relación entre las necesidades de autorrealización con el compromiso organizacional de los colaboradores de una empresa de servicios y control de calidad del sector minero, 2022?	y control de calidad del sector minero, 2022. -Determinar si existe relación entre las necesidades de autoestima con el compromiso organizacional de los colaboradores de una empresa de servicios y control de calidad del sector minero, 2022. -Determinar si existe relación entre las necesidades de autorrealización con el compromiso organizacional de los colaboradores de una empresa de servicios y control de calidad del sector minero, 2022.	2022. -Existe relación entre las necesidades de autoestima con el compromiso organizacional de los colaboradores de una empresa de servicios y control de calidad del sector minero, 2022. -Existe relación entre las necesidades de autorrealización con el compromiso afectivo de los colaboradores de una empresa de servicios y control de calidad del sector minero, 2022.	Y: Compromiso Organizacional	Estos cuestionarios serán llenados por los colaboradores que pertenecen al área comercial de una empresa de servicios y control de calidad del sector minero.
--	--	--	---	---	------------------------------	---