

**UNIVERSIDAD NACIONAL  
TORIBIO RODRÍGUEZ DE MENDOZA DE AMAZONAS**



**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD  
ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA**

**TESIS PARA OBTENER  
EL TÍTULO PROFESIONAL DE  
PSICÓLOGA**

**MOTIVACIÓN LABORAL Y COMPROMISO  
ORGANIZACIONAL EN TRABAJADORES DE LA  
DIRECCIÓN REGIONAL DE EDUCACIÓN- AMAZONAS,  
2022.**

**Autora: Bach. Maritza Lilet Delgado Apaestegui**

**Asesora: Dra. Gladys Bernardita León Montoya**

**Registro: (...)**

**CHACHAPOYAS - PERÚ  
2023**

# Autorización de Publicación de la Tesis en el Repositorio Institucional de la UNTRM



**UNTRM**

**REGLAMENTO GENERAL**  
PARA EL OTORGAMIENTO DEL GRADO ACADÉMICO DE  
BACHILLER, MAESTRO O DOCTOR Y DEL TÍTULO PROFESIONAL

## ANEXO 3-H

### AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE LA TESIS EN EL REPOSITORIO INSTITUCIONAL DE LA UNTRM

#### 1. Datos de autor 1

Apellidos y nombres (tener en cuenta las tildes): Delgado Apaestegui Montza Zulet  
DNI N°: 74316447  
Correo electrónico: 7431644751@untrm.edu.pe  
Facultad: Ciencias de la Salud  
Escuela Profesional: Psicología

#### Datos de autor 2

Apellidos y nombres (tener en cuenta las tildes): \_\_\_\_\_  
DNI N°: \_\_\_\_\_  
Correo electrónico: \_\_\_\_\_  
Facultad: \_\_\_\_\_  
Escuela Profesional: \_\_\_\_\_

#### 2. Título de la tesis para obtener el Título Profesional

Motivación laboral y compromiso organizacional en trabajadores de la Dirección Regional de Educación - Amazonas, 2022

#### 3. Datos de asesor 1

Apellidos y nombres: Zecón Montoya Gladys Bernardita  
DNI, Pasaporte, C.E N°: 18104261  
Open Research and Contributor-ORCID (<https://orcid.org/0000-0002-9670-0970>) 0000-0003-0578-5030

#### Datos de asesor 2

Apellidos y nombres: \_\_\_\_\_  
DNI, Pasaporte, C.E N°: \_\_\_\_\_  
Open Research and Contributor-ORCID (<https://orcid.org/0000-0002-9670-0970>) \_\_\_\_\_

#### 4. Campo del conocimiento según la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos- OCDE (ejemplo: Ciencias médicas, Ciencias de la Salud-Medicina básica-Immunología)

5.01.00-- Psicología  
[https://catalogos.concytec.gob.pe/vocabulario/ocde\\_ford.html](https://catalogos.concytec.gob.pe/vocabulario/ocde_ford.html)

#### 5. Originalidad del Trabajo

Con la presentación de esta ficha, el(la) autor(a) o autores(as) señalan expresamente que la obra es original, ya que sus contenidos son producto de su directa contribución intelectual. Se reconoce también que todos los datos y las referencias a materiales ya publicados están debidamente identificados con su respectivo crédito e incluidos en las notas bibliográficas y en las citas que se destacan como tal.

#### 6. Autorización de publicación

El(los) titular(es) de los derechos de autor otorga a la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas (UNTRM), la autorización para la publicación del documento indicado en el punto 2, bajo la *Licencia creative commons* de tipo BY-NC: Licencia que permite distribuir, remezclar, retocar, y crear a partir de su obra de forma no comercial por lo que la Universidad deberá publicar la obra poniéndola en acceso libre en el repositorio institucional de la UNTRM y a su vez en el Registro Nacional de Trabajos de Investigación-RENATI, dejando constancia que el archivo digital que se está entregando, contiene la versión final del documento sustentado y aprobado por el Jurado Evaluador.

Chachapoyas, 15 de enero, 2024

Maiara  
Firma del autor 1  
Gladys Bernardita  
Firma del Asesor 1

\_\_\_\_\_  
Firma del autor 2  
\_\_\_\_\_  
Firma del Asesor 2



## **Dedicatoria**

En primer lugar, a Dios, ser supremo, por permitirme la vida, la salud e iluminarme hasta este momento tan importante de mi formación profesional. A mis padres, por su amor y apoyo incondicional para con mis estudios, por sus buenas enseñanzas y valores que inculcaron en mí, y que, gracias a ello, yo haga realidad este trabajo de investigación. A mi hermanito y mi hija por ser mi fuerza día a día, para conseguir mis objetivos y darle un mejor futuro.

## **Agradecimiento**

Agradezco a Dios por protegerme durante todo mi camino y darme fuerzas para superar obstáculos y adversidades a lo largo de mi trayectoria universitaria.

A mis queridos padres, mi hermanito y mi hermosa hija, por enseñarme a ser fuerte y no desfallecer ni rendirme ante nada y ser perseverante, porque todo en esta vida es posible.

A mi asesora, la Doctora Gladys Bernardita León Montoya, por su paciencia, por compartir sus conocimientos de manera profesional e invaluable, por la orientación y el apoyo en todo el proceso de esta investigación, sus consejos fueron siempre útiles.

A la Dirección Regional de Educación de Amazonas por concederme el acceso a sus trabajadores, para aplicar dicha investigación de manera satisfactoria.

**Autoridades de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de  
Amazonas**

Ph. Dr. JORGE LUIS MAICELO QUINTANA  
**RECTOR**

Dr. OSCAR ANDRÉS GAMARRA TORRES  
**VICERRECTOR ACADÉMICO**

Dra. MARÍA NELLY LUJÁN ESPINOZA  
**VICERRECTORA DE INVESTIGACIÓN**

DR. YSHONER ANTONIO SILVA DÍAZ  
**DECANO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD**

## Visto Bueno de la Asesora de la Tesis



### ANEXO 3-L

#### VISTO BUENO DEL ASESOR DE TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL

El que suscribe el presente, docente de la UNTRM (X)/Profesional externo ( ), hace constar que ha asesorado la realización de la Tesis titulada MOTIVACIÓN LABORAL Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN TRABAJADORES DE LA DIRECCIÓN REGIONAL DE EDUCACIÓN-AMAZONAS, 2022; del egresado MARITZA LILEI DELGADO APRESTECUI de la Facultad de CIENCIAS DE LA SALUD Escuela Profesional de PSICOLOGÍA de esta Casa Superior de Estudios.

El suscrito da el Visto Bueno a la Tesis mencionada, dándole pase para que sea sometida a la revisión por el Jurado Evaluador, comprometiéndose a supervisar el levantamiento de observaciones que formulen en Acta en conjunto, y estar presente en la sustentación.

Chachapoyas, 12 de OCTUBRE de 2023

Firma y nombre completo del Asesor  
DRA. GLADYS BERNARDITA LEÓN MONTAYA



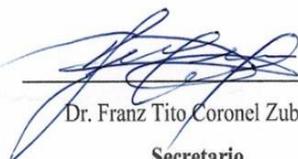
**Jurado Evaluador de la Tesis**  
**Resolución de Decanato N° 379-2022-UNTRM/FACISA**



---

Ms. Sonia Celedonia Huyhua Gutierrez

**Presidenta**



---

Dr. Franz Tito Coronel Zubiato

**Secretario**



---

Dra. Lady Yanide Medina Oliva

**Vocal**

# Constancia de Originalidad de la Tesis



## ANEXO 3-Q

### CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD DE LA TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL

Los suscritos, miembros del Jurado Evaluador de la Tesis titulada:

MOTIVACIÓN LABORAL Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN TRABAJADORES DE LA DIRECCIÓN REGIONAL DE EDUCACIÓN - AMAZONAS, 2022.

presentada por el estudiante ( )/egresado (X) MARITZA LIET DELGADO APAESTEGUI

de la Escuela Profesional de PSICOLOGÍA

con correo electrónico institucional 7431644761@untrm.edu.pe

después de revisar con el software Turnitin el contenido de la citada Tesis, acordamos:

- La citada Tesis tiene 24 % de similitud, según el reporte del software Turnitin que se adjunta a la presente, el que es menor (X) / igual ( ) al 25% de similitud que es el máximo permitido en la UNTRM.
- La citada Tesis tiene \_\_\_\_\_ % de similitud, según el reporte del software Turnitin que se adjunta a la presente, el que es mayor al 25% de similitud que es el máximo permitido en la UNTRM, por lo que el aspirante debe revisar su Tesis para corregir la redacción de acuerdo al Informe Turnitin que se adjunta a la presente. Debe presentar al Presidente del Jurado Evaluador su Tesis corregida para nueva revisión con el software Turnitin.



Chachapoyas, 11 de DICIEMBRE del 2023

  
SECRETARIO

  
VOCAL

  
PRESIDENTE

OBSERVACIONES:

.....  
.....

# Acta de Sustentación de la Tesis



UNTRM

REGLAMENTO GENERAL  
PARA EL OTORGAMIENTO DEL GRADO ACADÉMICO DE  
BACHILLER, MAESTRO O DOCTOR Y DEL TÍTULO PROFESIONAL

## ANEXO 3-S

### ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL

En la ciudad de Chachapoyas, el día 16 de enero del año 2024, siendo las 8:00 horas, el aspirante: Maritza Lilet Delgado Apacestegui, asesorado por Dra. Gladys Bernardita León Montoya defiende en sesión pública presencial () / a distancia ( ) la Tesis titulada: Motivación laboral y compromiso organizacional en trabajadores de la Dirección Regional de Educación Amazonas, 2022, para obtener el Título Profesional de Psicóloga, a ser otorgado por la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas; ante el Jurado Evaluador, constituido por:

Presidente: Mg. Sonia C. Huyhua Gutiérrez

Secretario: Dr. Franz T. Coronel Zubiate

Vocal: Dra. Ludy Y. Medina Oliva



Procedió el aspirante a hacer la exposición de la Introducción, Material y métodos, Resultados, Discusión y Conclusiones, haciendo especial mención de sus aportaciones originales. Terminada la defensa de la Tesis presentada, los miembros del Jurado Evaluador pasaron a exponer su opinión sobre la misma, formulando cuantas cuestiones y objeciones consideraron oportunas, las cuales fueron contestadas por el aspirante.

Tras la intervención de los miembros del Jurado Evaluador y las oportunas respuestas del aspirante, el Presidente abre un turno de intervenciones para los presentes en el acto de sustentación, para que formulen las cuestiones u objeciones que consideren pertinentes.

Seguidamente, a puerta cerrada, el Jurado Evaluador determinó la calificación global concedida a la sustentación de la Tesis para obtener el Título Profesional, en términos de:

Aprobado () por Unanimidad () / Mayoría ( )

Desaprobado ( )

Otorgada la calificación, el Secretario del Jurado Evaluador lee la presente Acta en esta misma sesión pública. A continuación se levanta la sesión.

Siendo las 8:40 horas del mismo día y fecha, el Jurado Evaluador concluye el acto de sustentación de la Tesis para obtener el Título Profesional.

  
SECRETARIO

  
VOCAL

  
PRESIDENTE

OBSERVACIONES:  
.....

## Índice

|   |      |
|---|------|
| Autorización de Publicación de la Tesis en el Repositorio Institucional de la UNTRM . | ii   |
| Dedicatoria.....  | iii  |
| Agradecimiento.....   | iv   |
| Autoridades de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas v     |      |
| Visto Bueno de la Asesora de la Tesis.....  | vi   |
| Jurado Evaluador de la Tesis .....  | vii  |
| Constancia de Originalidad de la Tesis.....   | viii |
| Acta de Sustentación de la Tesis.....   | ix   |
| Índice .....  | x    |
| Índice de Tablas .....  | xi   |
| Resumen.....  | xii  |
| Abstract.....   | xiii |
| I. INTRODUCCIÓN .....   | 14   |
| II. MATERIAL Y MÉTODOS.....   | 17   |
| III. RESULTADOS .....   | 22   |
| IV. DISCUSIÓN.....  | 22   |
| V. CONCLUSIONES .....   | 29   |
| VI. RECOMENDACIONES.....  | 30   |
| VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS .....   | 31   |
| ANEXOS .....  | 35   |

## Índice de Tablas

|   |    |
|---|----|
| <b>Tabla 1</b> Relación entre motivación laboral y compromiso organizacional en trabajadores de la Dirección Regional de Educación- Amazonas, 2022..... | 22 |
| <b>Tabla 2</b> Nivel de motivación laboral en trabajadores de la Dirección Regional de Educación- Amazonas, 2022. ....                                  | 22 |
| <b>Tabla 3</b> Nivel de compromiso organizacional en trabajadores de la Dirección Regional de Educación- Amazonas, 2022.....                            | 23 |
| <b>Tabla 4</b> Caracterización del personal de la Dirección Regional de Educación- Amazonas, 2022. ....   | 24 |

## Resumen

El estudio tuvo como objetivo general determinar la relación entre motivación laboral y compromiso organizacional en trabajadores de la Dirección Regional de Educación- Amazonas, 2022. La metodología se basó en un estudio cuantitativo de nivel correlacional y diseño no experimental transversal, para recoger la información se usó el cuestionario de motivación de R- Maws y compromiso organizacional de Meyer y Allen; con una confiabilidad de 0.6658 y 0.952 respectivamente. La población muestral estuvo compuesta por 91 trabajadores. En los resultados se evidenció que en mayor porcentaje el nivel de motivación laboral fue promedio (88%), exponiendo que el personal cumple con sus funciones como un acto de obligación y con el propósito de sentirse bien consigo mismo. Así mismo, demostraron un alto grado de automotivación (62%). Referente al compromiso organizacional resultó promedio (53%) y alto (47%). El sexo predominante de los trabajadores fue masculino (52,7%), donde la mayor parte laboran bajo un contrato de locación de servicios (42,8%). En base a los resultados se concluye que la motivación laboral no tuvo una relación estadísticamente significativa con el compromiso organizacional, demostrando que no existe incidencia de la motivación en el compromiso con las metas y objetivos de la entidad, así como en el sentido de identificación organizacional.

**Palabras clave:** motivación laboral, compromiso organizacional, trabajadores.

## **Abstract**

The study aimed to determine the overall relationship between workplace motivation and organizational commitment in employees of the Regional Directorate of Education - Amazonas, 2022. The methodology was based on a quantitative correlational study with a non-experimental cross-sectional design. Data were collected using the R-Maws motivation questionnaire and Meyer and Allen's organizational commitment questionnaire, with reliabilities of 0.6658 and 0.952, respectively. The sample population consisted of 91 workers. The results showed that the level of workplace motivation was predominantly average (88%), indicating that employees fulfill their duties as an obligation and with the purpose of feeling good about themselves. Similarly, they demonstrated a high degree of self-motivation (62%). Regarding organizational commitment, it was average (53%) and high (47%). The predominant gender of the workers was male (52.7%), with the majority working under a service contract (42.8%). Based on the results, it is concluded that workplace motivation did not have a statistically significant relationship with organizational commitment, demonstrating that motivation does not have an impact on commitment to the goals and objectives of the entity, as well as the sense of organizational identification.

**Keywords:** workplace motivation, organizational commitment, employees.

## **I. INTRODUCCIÓN**

En la década de los años 40, había poca organización, en su mayoría pequeños talleres y artesanos independientes, médicos autónomos, abogados, agricultores, tenderos, etc., por ende, no se tomaba mucho en cuenta la motivación que tenían los trabajadores. Aunque el trabajo siempre ha existido en la historia de la humanidad, la historia de las organizaciones y su gestión es un capítulo que comenzó recientemente. Hoy en día, las entidades u empresas requieren cada vez más experiencia especializada y competitiva a nivel internacional. Por tanto, es necesario centrarse en los intereses de los empleados para lograr un desarrollo y crecimiento óptimo para lograr los objetivos marcados, y los servicios prestados para ello son de gran importancia. Los empleadores consideran el nivel de compromiso laboral del empleado, como un elemento clave en la productividad, hecho que aún se muestra de forma débil y poco competitivo (Puma & Estrada, 2020).

Actualmente, toda organización tiene que asegurarse de que sus empleados estén motivados y comprometidos ya que son estos quienes realizan cada día un conjunto de acciones para ayudarles a alcanzar sus objetivos y en definitiva su misión. Es bien sabido que cuando una persona está motivada, se orienta hacia una meta, persevera en ella y supera las dificultades que se interponen en el camino para alcanzar esa meta. Sin embargo, las jornadas laborales son largas y la remuneración no es proporcional al trabajo, lo que demuestra que la motivación de los empleados no siempre es buena (Organización Internacional del Trabajo-OIT, 2021).

En ese mismo orden de ideas las leyes y normativa en general no velan por el reconocimiento de la efectividad del cumplimiento de tareas dentro de la organización, causando disconformidades en el personal, lo que se refleja en la falta de identidad organizativa, y con ello la inestabilidad institucional conllevando a una constante rotación. Las organizaciones han dejada de lado algunas características importantes como el vínculo laboral, la responsabilidad social, el factor afectivo en el personal y acciones de sistema favorables, ocasionando un nivel ineficiente en el compromiso de los trabajadores, produciendo altos índices de insatisfacción dentro de los equipos de trabajo, provocando una reducción considerable en la producción laboral. Cada uno de estos factores al no ser tomados en cuenta incide de forma

considerable para el bajo cumplimiento de objetivos organizacionales, condicionando el desarrollo eficiente de acciones (Cerdan, 2023).

Por otro lado, a medida que la dirección general organiza talleres y debates para aumentar la motivación y el compromiso de los empleados con el trabajo, existe una gran preocupación de que esto afecte el logro eficiente y eficaz de las metas fijadas por la organización. Como es sabido, ambas variables son importantes dentro de las organizaciones ya que determinan los comportamientos, actitudes y compromisos que los empleados pueden exhibir para mejorar el desempeño y la productividad, que es el motivo principal de las organizaciones (Córdova, 2018).

En ese contexto, en cuanto las organizaciones coloquen dentro de sus planes el factor motivacional como una estrategia de cumplimiento efectivo de metas, el desarrollo de los empleados permitirá generar mayor estabilidad dentro de las entidades o empresas en general, y con ello se podrá evidenciar mayores y mejores resultados respecto al incremento de la calidad de producción (Alarcon, 2022).

Prueba de ello se tiene que, en Europa, los colaboradores empresariales de entre 18 y 34 años se han visto especialmente afectados por la pandemia: el 47% siente que se han reducido sus oportunidades potenciales, responsabilidades y desarrollo de nuevas habilidades, así como su reconocimiento e incentivos. En España, el 49% de los colaboradores no reconoce que la motivación en el trabajo apoya su desarrollo personal, el 46% se siente cansado y sobrecargado de labores, lo que se refleja en una falta de compromiso con su organización. El 47% ha experimentado pocas oportunidades de empleo, responsabilidades, desarrollo profesional para ellos y sus familias, oportunidades para seguir carreras profesionales dentro de sus organizaciones e identificación (Acosta, 2021).

En Colombia, también se evidenció que en las organizaciones generalmente se ha minimizado el nivel de importancia que tiene la administración del personal. Esta situación ha condicionado el funcionamiento eficiente de las organizaciones, debido a la relevancia que esta tiene para cualquier entidad o empresa para desarrollarse de forma exitosa. Los empleados necesitan fortalecer sus habilidades para afrontar con éxito la realidad y obtener el máximo beneficio de los recursos disponibles para lograr los objetivos previstos. Al hacerlo, debe reconocer que sus

empleados son el activo más importante que posee. Esto implica trabajar con los empleados para desarrollar colaboradores más motivados y satisfechos y crear mejores ambientes laborales y de beneficios (Naranjo, 2012).

Perú no es ajeno a esta realidad, pues ha quedado claro que las instituciones públicas tienen deficiencias en la gestión de personal. Esto se refleja en la escasa conciencia de los empleados para asumir las responsabilidades laborales que se derivan de los puestos que desempeñan, ya que el 60% de las empresas no logran mejorar su gestión social de recursos humanos. Porque no cuentan con un proceso adecuado y alineado para medir el compromiso de su organización. Por lo general, las empresas no intentan mantener a sus empleados motivados y comprometidos en el trabajo. Sin embargo, son las personas que realizan acciones que favorecen el logro de los objetivos de la organización (Alarcon, 2022).

La presente investigación tuvo como problema principal ¿Existe relación significativa entre motivación laboral y compromiso organizacional en trabajadores de la Dirección Regional de Educación- Amazonas 2022? La hipótesis fue, Existe relación estadísticamente significativa entre la motivación laboral y el compromiso organizacional en trabajadores de la Dirección Regional de Educación- Amazonas, 2022. Como objetivo general se planteó: Determinar la relación entre motivación laboral y compromiso organizacional en trabajadores de la Dirección Regional de Educación- Amazonas, 2022. Y como objetivos específicos se planteó: a) Identificar el nivel de la motivación laboral según sus dimensiones: desmotivación, regulación externa, regulación introyectada, regulación identificada y motivación intrínseca en trabajadores de la Dirección Regional de Educación- Amazonas, 2022. b) Identificar el nivel de compromiso organizacional según sus dimensiones: compromiso afectivo-normativo y compromiso continuo en trabajadores de la Dirección Regional de Educación- Amazonas, 2022. c) Caracterizar a la población según su sexo, tipo de contrato y área en la que laboran.

## **II. MATERIAL Y MÉTODOS**

### **2.1.Población, muestra y muestreo**

La población muestral, estuvo constituida por el total de trabajadores administrativos (91) de la Dirección Regional de Educación- Amazonas, 2022. Esta información fue obtenida por el área de Recursos Humanos de dicha institución, la cual brindó una nómina actual del personal laborable.

#### **A. Criterio de inclusión**

- Trabajadores que se encontraban laborando al menos dos meses.
- Trabajadores que tuvieron un contrato vigente de cualquier modalidad.
- Trabajadores que se encontraban laborando al momento de la recolección de datos.

#### **B. Criterio de exclusión**

- Trabajadores que no desearon participar voluntariamente de la investigación o que no firmaron el consentimiento informado.

### **2.2.Variable de estudio**

#### **Variable 01:**

- Motivación laboral. (ver anexo 2)

#### **Variable 02:**

- Compromiso organizacional. (ver anexo 2)

### **2.3.Métodos**

#### **a) Tipo y nivel de estudio**

La investigación fue de enfoque cuantitativo y de nivel correlacional. Cuantitativo ya que, mediante el análisis de información permitió cuantificar los datos estadísticamente; así mismo, fue de nivel correlacional porque pudo determinar la relación entre ambas variables de estudio propuesto, permitiendo cumplir objetivamente con los objetivos propuestos en la investigación (Hernández & Mendoza, 2018).

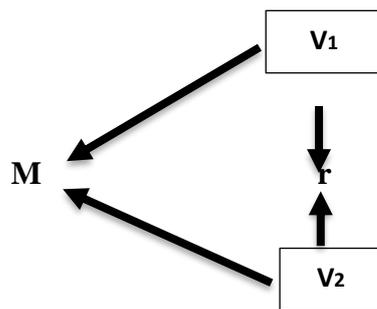
#### **b) Métodos de investigación**

Deductivo, considerando que este tipo de métodos empiezan con la teoría de forma general hasta llegar a conceptos particulares en los que el investigador interpreta una determinada realidad (Hernández et al.,

2014). En ese contexto, el estudio describió de forma estructurada desde un punto de vista general, hasta llegar a casos o argumentos particulares y específicamente se hizo uso en la redacción de la realidad problemática y en los antecedentes.

**c) Diseño de investigación**

El estudio se realizó bajo un diseño no experimental, que se caracteriza por la replicación de datos sin condicionarlos o alterarlos de manera intencional, describiendo y caracterizando la realidad como se muestra en su ambiente de estudio original (Hernández et al., 2014). De manera específica el estudio fue no experimental de corte transversal o transeccional, porque a través de un instrumento se recogió la información sin condicionar a las variables en un periodo de tiempo determinada y por única vez.



Donde:

M: Trabajadores de la Dirección Regional de Educación- Amazonas, 2022.

V<sub>1</sub>: Motivación laboral

V<sub>2</sub>: Compromiso organizacional

r: relación entre variables

**d) Técnicas e instrumentos de recolección de datos**

• **Técnica: Encuesta**

Considerando que se buscó saber la respuesta de un grupo de personas que pueden corresponder a una muestra o a una población. Es hetero administrado ya que hay un encuestador (sincrónico) (Supo, 2020). La encuesta se aplicó a los colaboradores de la Dirección Regional de

Educación Amazonas, mediante el cual se pudo obtener datos de forma numérica para cumplir con los objetivos propuestos.

- **Instrumento: Cuestionario**

El cuestionario, definido como un conjunto de preguntas que buscan evaluar alguna capacidad en la investigación, a ser aplicada y calificada por el investigador, en donde las preguntas son de tipo cerradas (Supo, 2020).

Se utilizó dos cuestionarios:

**1. Escala de Motivación en el Trabajo R-Maws**, elaborado en el 2010 y traducido al español por (Gagné *et al.*, 2012 citado por, Gastañaduy, 2013) y validado en Perú respectivamente en el mismo año por esta misma autora. El cuestionario consta de 19 ítems que evalúan 5 dimensiones presentadas a continuación:

- Desmotivación (no valorado, no intencional, incompetencia, pérdida de control)
- Regulación externa (obediencia, recompensas externas, castigos)
- Regulación introyectada (recompensas internas, ego, castigos, autocontrol, implicación)
- Regulación identificada (valoración consciente, importancia personal)
- Motivación intrínseca (satisfacción inherente, disfrute, interés)

El instrumento fue de tipo Likert:

- Totalmente en desacuerdo= 1
- En desacuerdo= 2
- Levemente en desacuerdo= 3
- Ni de acuerdo ni en desacuerdo= 4
- Levemente de acuerdo= 5
- De acuerdo= 6
- Totalmente de acuerdo= 7

Para calificar el instrumento, los puntajes fueron los siguientes:

- Muy alto: 121 – 133
- Alto: 114 – 121

- Promedio: 92 – 113
- Bajo: 86 - 91
- Muy bajo: 0 - 86

### **Confiabilidad del instrumento**

Gastañaduy (2013) realizó la consistencia de las sub-escalas de motivación mediante el coeficiente alfa de Cronbach. Obteniendo así, en la sub-escala de desmotivación, una confiabilidad de 62, para regulación externa 78, para regulación introyectada 56, para regulación identificada 61 y 76 para motivación intrínseca. Asimismo, la correlación ítem-test reportada para las escalas mencionadas fue adecuada y superior a 60, lo que indica la confiabilidad del instrumento.

**2. Cuestionario de Compromiso Organizacional de Meyer y Allen (1997)**, elaborado por Meyer y Allen. La escala tiene 18 ítems, respectivamente validado por (Montoya, 2014, citado en Álvarez & Flores, 2019), autoras que posteriormente, por juicio de expertos, modificaron el instrumento considerando solo 17 ítems. Así, se divide en 2 dimensiones:

- Compromiso Afectivo-Normativo (Valores compartidos, Implicación personal, Identificación, Contrato psicológico, Socialización, Normas sociales).
- Compromiso Continuo (Costo, inversiones y falta de alternativas)

Para esto, se utilizó la Escala Likert de 5 puntos:

- En total desacuerdo = 1
- En desacuerdo = 2
- Ni en desacuerdo, ni en acuerdo = 3
- De acuerdo = 4
- En total de acuerdo = 5

Para la evaluación de este instrumento se utilizó los siguientes puntajes:

- Nivel Alto: 66 - 85 puntos

- Nivel promedio: 26-65 puntos
- Nivel Bajo: 1-25 puntos

### **Confiabilidad del instrumento**

Álvarez & Flores (2019) realizaron la consistencia por criterio de 10 jueces, la cual se dio mediante el coeficiente V de Aiken, obteniéndose como resultado un 0.84, indicando una excelente validez. De esta manera se hizo el análisis correspondiente, obteniéndose un alfa de Cronbach de 0,952 lo que indica una alta confiabilidad del instrumento.

### **2.4.Análisis de datos**

Para el análisis de información se hizo uso del programa SPSS, mediante el cual se tabuló y logró demostrar la relación y contrastar la hipótesis, por medio de la prueba estadística no paramétrica Chi-cuadrada, se trabajó con un nivel de confianza del 95 %, margen error 0.5% y los resultados se presentaron mediante tablas y/o figuras.

### III. RESULTADOS

**Tabla 1**

*Relación entre motivación laboral y compromiso organizacional en trabajadores de la Dirección Regional de Educación- Amazonas, 2022.*

|                              | Valor                 | df  | Significación asintótica<br>(bilateral) |
|------------------------------|-----------------------|-----|---|
| Chi-cuadrado de Pearson      | 285, 104 <sup>a</sup> | 300 | 0,723                                   |
| Razón de verosimilitud       | 195,724               | 300 | 1,000                                   |
| Asociación lineal por lineal | 4,068                 | 1   | 0,044                                   |
| N de casos válidos           | 91                    |     |   |

Considerando el análisis relacional a través del nivel de independencia Chi Cuadrado se logra evidenciar en la tabla 1, que el grado de significación encontrado es de 0.723, dato mayor que el 0.05 de significación propuesta, por tanto, se debe afirmar que se rechaza la hipótesis alternativa concluyendo que no existe relación significativa entre la motivación laboral y el compromiso organizacional en trabajadores de la Dirección Regional de Educación- Amazonas, 2022.

**Tabla 2**

*Nivel de motivación laboral en trabajadores de la Dirección Regional de Educación- Amazonas, 2022.*

| Nivel    | Motivación laboral |    | Desmotivación |     | Regulación externa |    | Regulación introyectada |    | Regulación identificada |    | Motivación intrínseca |    |
|----------|--------------------|----|---------------|-----|--------------------|----|-------------------------|----|-------------------------|----|-----------------------|----|
|          | fi                 | %  | fi            | %   | fi                 | %  | fi                      | 0% | fi                      | %  | fi                    | %  |
| Muy bajo | 0                  | 0  | 91            | 100 | 46                 | 50 | 0                       | 0  | 0                       | 0  | 0                     | 0  |
| Bajo     | 11                 | 12 | 0             | 0   | 17                 | 19 | 0                       | 0  | 0                       | 0  | 1                     | 1  |
| Promedio | 80                 | 88 | 0             | 0   | 27                 | 30 | 1                       | 1  | 1                       | 1  | 1                     | 1  |
| Alto     | 0                  | 0  | 0             | 0   | 1                  | 1  | 0                       | 0  | 9                       | 10 | 33                    | 36 |

|              |           |            |           |            |           |            |           |            |           |            |           |            |
|--------------|-----------|------------|-----------|------------|-----------|------------|-----------|------------|-----------|------------|-----------|------------|
| Muy alto     | 0         | 0          | 0         | 0          | 0         | 0          | 90        | 99         | 81        | 89         | 56        | 62         |
| <b>Total</b> | <b>91</b> | <b>100</b> |

**Fuente.** Cuestionario de Motivación en el Trabajo de R- Maws (Gastañaduy, 2013).

La motivación laboral en trabajadores de la Dirección Regional de Educación- Amazonas, resultó en mayor dimensión de nivel promedio representado por un 88% y bajo en un 12%. En cuanto al nivel de desmotivación en el personal evaluado, se logró demostrar en un 100% un grado muy bajo, al igual que la motivación laboral según la regulación externa que fue muy bajo en mayor proporción con 50%, promedio con 30%, bajo 19% y alto solo en 1%. También, el nivel de motivación laboral según la regulación introyectada alcanzó un nivel muy alto 99% y solo un 1% en el nivel promedio. Referente a la motivación laboral según la regulación identificada resultó de nivel muy alto 89%, alto 10% y promedio 1%; del mismo modo, según la motivación intrínseca fue de nivel muy alto 62%, alto 36% y promedio 1%.

### Tabla 3

*Nivel de compromiso organizacional en trabajadores de la Dirección Regional de Educación- Amazonas, 2022.*

| Nivel           | Compromiso Afectivo- Normativo |            | Compromiso Continuo |            | Compromiso organizacional |            |
|-----------------|--------------------------------|------------|---------------------|------------|---------------------------|------------|
|                 | fi                             | %          | fi                  | %          | fi                        | %          |
| <b>Bajo</b>     | 0                              | 0          | 21                  | 23         | 0                         | 0          |
| <b>Promedio</b> | 15                             | 16         | 55                  | 60         | 48                        | 53         |
| <b>Alto</b>     | 76                             | 84         | 15                  | 17         | 43                        | 47         |
| <b>Total</b>    | <b>91</b>                      | <b>100</b> | <b>91</b>           | <b>100</b> | <b>91</b>                 | <b>100</b> |

**Fuente.** Cuestionario de Compromiso Organizacional de Meyer y Allen-1997(Álvarez & Flores, (2018)

En relación al compromiso organizacional en trabajadores de la Dirección Regional de Educación- Amazonas, reflejó un nivel promedio con 53% y alto en un 47%, además, según el compromiso afectivo-normativo mostraron un nivel alto con 84% y

promedio con 16%. Finalmente, el compromiso continuo resultó en mayor dimensión de nivel promedio con 60%, bajo con 23% y alto en un 17%.

**Tabla 4**

*Caracterización del personal de la Dirección Regional de Educación- Amazonas, 2022.*

| <b>Sexo</b>                                | <b>N°</b> | <b>%</b> |
|--|-----------|----------|
| Femenino                                   | 43        | 47,3     |
| Masculino                                  | 48        | 52,7     |
| <b>Tipo de contrato</b>                    | <b>N°</b> | <b>%</b> |
| Cas  | 14        | 15.4     |
| Locación de servicios                      | 39        | 42.8     |
| Nombrado                                   | 28        | 30.8     |
| Designación                                | 10        | 11       |
| <b>Área en la que laboran</b>              | <b>N°</b> | <b>%</b> |
| Dirección de gestión pedagógica            | 23        | 25.3     |
| Dirección General                          | 6         | 6.6      |
| Copias                                     | 2         | 2.2      |
| Planillas                                  | 6         | 6.6      |
| Vigilancia                                 | 2         | 2.2      |
| Administración                             | 5         | 5.4      |
| Contabilidad                               | 8         | 8.8      |
| Abastecimiento                             | 4         | 4.4      |
| Imagen institucional y relaciones públicas | 11        | 12.1     |
| Cepadd                                     | 6         | 6.6      |
| Servir                                     | 10        | 11       |
| Dirección de gestión institucional         | 8         | 8.8      |

**Fuente.** Dirección Regional de Educación Amazonas (2023).

El sexo o género predominante de los trabajadores de la Dirección Regional de Educación- Amazonas, 2022, fue masculino en mayor medida con 52.7% y del género femenino con 47.3%. Según el tipo de contrato en el personal, se logró evidenciar que la mayor parte laboran bajo un contrato de locación de servicios con 42.9%, nombrados con 30.8%, Contrato Administrativo de Servicios 15.4% y mediante

designación 11%. Según el área en la que laboran; están mayormente en la dirección de gestión pedagógica 25.3%, en imagen institucional y relaciones públicas 12.1%, en servir 11%, 8.8% tanto en la dirección de gestión institucional al igual que en contabilidad, 6.6% en las áreas de dirección general, planillas, Cepadd; administración 5.4%, abastecimiento 4.4%, y finalmente copias con 2.2% al igual que vigilancia.

#### **IV. DISCUSIÓN**

La motivación y el compromiso de los colaboradores se han convertido en dos factores preponderantes para el desarrollo de las organizaciones, considerando que el cumplimiento de metas y objetivos organizacionales dependen en gran proporción de los compromisos asumidos por el personal y este del nivel de motivación que experimente para alcanzar sus objetivos personales y, por ende, de la entidad. En ese contexto, instituciones e investigadores se han dedicado a estudiar el comportamiento de la motivación laboral y del compromiso organizacional en sus diferentes realidades.

La mayor parte de estos estudios se basan en la teoría de la autodeterminación, en donde se expone que los seres humanos son organismos activos con tendencias hacia el crecimiento, a dominar los ambientes y a integrar las nuevas experiencias en un coherente sentido del sí-mismo. Además, se expone que la motivación es un constructo unitario que se desarrolla bajo un contexto global, contextual y situacional (Stover et al., 2017). En la presente investigación, los resultados encontrados confirman los argumentos de la teoría de la autodeterminación, considerando que el compromiso de los colaboradores de la Dirección Regional de Educación Amazonas se encuentra de promedio a alto en mayor dimensión, sin embargo, la motivación que presentan de manera general es de promedio a bajo, evidenciando que existen algunos factores que condicionan la motivación del personal siendo de manera específica la regulación externa (ver tabla 2), que hace referencia al cumplimiento de funciones por parte de los colaboradores por una recompensa en particular o simplemente por evitar una sanción; demostrando, que el nivel de motivación encontrado depende más de un contexto situacional propio o de voluntad para ser eficiente en sus acciones.

Así mismo, se logró confirmar que el compromiso de los colaboradores no depende de la motivación que estos presentan (ver tabla 1), resultado distinto al que encontró (Tejada, 2020) quien realizó un estudio para determinar si existe alguna relación entre motivación laboral y compromiso organizacional en colaboradores de una municipalidad distrital de Arequipa; determinando una correlación positiva significativamente alta. También, se evidencia resultados diferente a lo de (Sánchez, 2020) y otros autores como (Mendoza, 2019), (Alvarez & Flores, 2019) y (Puma & Estrada, 2020) quienes expusieron que, la motivación

laboral se correlaciona positiva, significativa y directamente con el compromiso que los trabajadores tienen con la organización.

De otro modo, (Tello, 2018), en su investigación muestra resultados similares a los encontrados en la presente investigación; en donde se expone que no existe evidencia estadística suficiente para afirmar una correspondencia directa entre la satisfacción de los colaboradores y el compromiso con la organización en donde se desempeñan. Resultados que se encuentran respaldados por los fundamentos de la Teoría de la Autodeterminación, en donde se precisa que los individuos actúan tanto en sus ambientes internos como externos, de cara a lograr eficacia para satisfacer la completa variedad de sus necesidades. En este proceso integran las fuerzas externas y sus emociones e impulsos en una estructura interna unificada, llamada sí-mismo (Deci & Flaste, 1996 citado por, Stover et al., 2017).

En el caso del compromiso organizacional en los colaboradores de la Dirección Regional de Educación Amazonas tuvieron un nivel promedio a alto, siendo influenciado principalmente por el compromiso afectivo normativo que refleja en los trabajadores, identificación personal con las metas y valores organizacionales; mientras que con el compromiso continuo alcanzó un nivel promedio a bajo (ver tabla 3). Estos resultados son similares a los que expuso (Sánchez, 2020), quien argumentó que el compromiso organizacional fue de nivel alto. Ambas afirmaciones corroboran lo propuesto por la Teoría del Valor en donde la apertura al cambio por parte de los trabajadores genera un impacto sobre el valor afectivo, además, los valores propios de cada individuo son la base para la toma de decisiones en función a una determinada situación mediante una definición interior primigenia y de acuerdo al valor que preside sus metas y objetivos con la organización (Schwartz, 1996 citado en Ruiz, 2013).

En la presente investigación se concluye que la motivación laboral de los colaboradores no tiene una relación significativa con el compromiso organizacional, indicando que no existe incidencia de la motivación en el compromiso con las metas y objetivos de la entidad, así como en el sentido de identificación organizacional. Estos resultados son distintos a los que expone Mera & Zambrano (2021) quienes argumentaron que los colaboradores de la organización evaluada mostraron alta motivación y sostuvieron que cuanto mayor

sea la motivación será mejor el compromiso organizacional debido a una incidencia positiva significativa. Lo expuesto en el párrafo abre la probabilidad de que la motivación y compromiso de los empleados sean cada vez más preponderantes para el desarrollo organizacional, por lo que en los últimos años conjuntamente con las evaluaciones de conocimiento se tienen en cuenta las habilidades blandas de los profesionales a integrarse.

Para Davis et al. (1991) el compromiso organizacional es el grado en que un trabajador se relaciona con la entidad y quiere permanecer prolongadamente en la misma en vista que encontró las condiciones y la motivación suficientes para ser leal a las metas y objetivos de esta. Yo concuerdo con esta conceptualización, sin embargo, considero que el compromiso de un colaborador depende de otros factores como la estabilidad laboral que en la entidad motivo de estudio en su mayoría no existe, el nivel de motivación es promedio, etc.

Cualquier empresa podrá ser eficaz siempre y cuando tenga comprometidos a sus trabajadores con las metas y objetivos organizacionales (Bayona et al., 2000). Al respecto coincido con la afirmación de ambos autores, teniendo en cuenta que un colaborador comprometido es doblemente productivo; hecho que no se evidencia en la Dirección Regional de Educación Amazonas porque el nivel de compromiso alcanzó en una mayor proporción el nivel promedio.

Es claro que los resultados muestran una realidad que debe mejorar por el bien de la organización. No obstante, no se puede señalar exactamente que los trabajadores no son leales con la entidad, por el contrario, es necesario que la dirección mejore los instrumentos de gestión enfocado al fortalecimiento de capacidades y compromisos organizacionales, de esa forma optimizar el cumplimiento de metas a la par del bienestar de los colaboradores. Los resultados expuestos también podrían depender de la estabilidad laboral considerando que la mayor parte de trabajadores están bajo la modalidad de locación de servicios y estos son corroborados con las afirmación de (Díaz, 2019) quien explica que este tipo de contrato es el más utilizado últimamente debido a que estos no cuentan con todos los beneficios sociales, causando vulnerabilidad e inestabilidad en los colaboradores influyendo de forma directa en el cumplimiento de sus funciones dentro de la organización.

## V. CONCLUSIONES

- La motivación laboral de los colaboradores no tiene una relación significativa con el compromiso organizacional, demostrando que no existe incidencia de la motivación en el compromiso con las metas y objetivos de la entidad, así como en el sentido de identificación organizacional.
- El nivel de motivación laboral fue promedio, exponiendo que el personal cumple con sus funciones como un acto de obligación y con el propósito de sentirse bien consigo mismo. Además, se logró evidenciar dificultad para adaptarse a las propias necesidades laborales; sin embargo, demostraron un alto grado de automotivación.
- El compromiso organizacional resultó promedio a alto, justificando que los colaboradores no sienten a la organización un lugar para continuar laborando; no obstante, se identifican con las acciones planificadas en la entidad.
- El sexo o género predominante de los trabajadores fue masculino, en donde la mayor parte laboran bajo un contrato de locación de servicios y pertenecen principalmente a la dirección de gestión pedagógica.

## **VI. RECOMENDACIONES**

- A la Dirección General de la Dirección Regional de Educación Amazonas:
  - Implementar dentro de su manual de atracción del talento humano, el proceso de evaluación psicológica, que permita atraer talentos más motivados y con la capacidad de fortalecer la identidad corporativa.
  
- A la Administración de la Dirección Regional de Educación Amazonas:
  - Desarrollar un plan motivacional que permita fortalecer las relaciones interpersonales y con ello optimizar el cumplimiento de funciones de los colaboradores y tener trabajadores más motivados y enfocados a la eficiencia.
  
- A la Dirección de gestión institucional de la Dirección Regional de Educación Amazonas:
  - Desarrollar alianzas estratégicas con organizaciones públicas y privadas, que desarrollen talleres y cursos de capacitación enfocados al mejoramiento del nivel de motivación personal y profesional.
  
- A futuros estudiantes investigadores:
  - Realizar una investigación aplicada que permita incrementar los índices o niveles de motivación laboral y compromiso organizacional en la Dirección Regional de Educación Amazonas. Así mismo, se sugiere hacer un análisis comparativo por áreas, así como con otras organizaciones vinculadas a la administración pública.

## VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Acosta Fernández, J. F. (2021). *Motivación laboral y compromiso organizacional en la Municipalidad Distrital de Pimentel* [Informe de tesis ]. Universidad César Vallejo.
- Alarcon Reyes, G. T. (2022). *Motivación laboral y compromiso organizacional en una institución educativa de Chiclayo* [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/94454/Alarcon\\_RGT-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/94454/Alarcon_RGT-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Alvarez Maldonado, G. A., & Flores Alomía, M. C. (2019). *Relación entre motivación laboral y compromiso organizacional en los colaboradores de posventa del sector automotriz, Lima 2018* [Tesis para optar el Título Profesional de Licenciado en Administración, Universidad San Ignacio de Loyola]. <https://repositorio.usil.edu.pe/entities/publication/eed2a778-703a-494b-a334-d9602d41c11e>
- Bayona Sáez, C., Goñi Legaz, S., & Madorrán García, C. (2000). Compromiso organizacional implicaciones para la gestión estratégica de los recursos humanos. *Revista Europea de Dirección y Economía de La Empresa*, 9(1), 139–149. [https://www.researchgate.net/profile/Cristina-Bayona/publication/266454597\\_Compromiso\\_Organizacional\\_Implicaciones\\_para\\_la\\_gestion\\_estrategica\\_de\\_los\\_Recursos\\_Humanos/links/54b650b30cf2bd04be31fb00/Compromiso-Organizacional-Implicaciones-para-la-gestion-estrategica-de-los-Recursos-Humanos.pdf](https://www.researchgate.net/profile/Cristina-Bayona/publication/266454597_Compromiso_Organizacional_Implicaciones_para_la_gestion_estrategica_de_los_Recursos_Humanos/links/54b650b30cf2bd04be31fb00/Compromiso-Organizacional-Implicaciones-para-la-gestion-estrategica-de-los-Recursos-Humanos.pdf)
- Cerdan Bardales, B. M. (2023). *Motivación laboral y compromiso organizacional en colaboradores de una empresa retail en Chimbote* [Informe de tesis , Universidad César Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/117076>
- Córdova Córdova, K. G. (2018). *Motivación Laboral Y Compromiso Organizacional En Los Trabajadores Del Ceticos Paita* [Tesis de grado , Universidad Nacional de Piura].

<https://repositorio.unp.edu.pe/bitstream/handle/UNP/1426/ADM-COR-COR-2018.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Davis, K., Newstrom, J. W., Rosas Sánchez, R. M., & Palanicini Esponda, J. (1991). *El Comportamiento humano en el trabajo: comportamiento organizacional* (J. R. Palavicine Esponda, Ed.; 1st ed., Vol. 1). McGraw-Hill.

[https://indaga.ual.es/discovery/fulldisplay?vid=34CUBA\\_UAL:VU1&search\\_scope=MyInstitution&tab=LibraryCatalog&docid=alma991000044429704991&lang=es&context=L&adaptor=Local%20Search%20Engine&query=sub,exact,Sociologi%CC%81a%20industrial,AND&mode=advanced](https://indaga.ual.es/discovery/fulldisplay?vid=34CUBA_UAL:VU1&search_scope=MyInstitution&tab=LibraryCatalog&docid=alma991000044429704991&lang=es&context=L&adaptor=Local%20Search%20Engine&query=sub,exact,Sociologi%CC%81a%20industrial,AND&mode=advanced)

Díaz Rios, S. M. (2019). *Vulneración del derecho a la estabilidad laboral de los trabajadores administrativos contratados en la UGEL-San Martín-Tarapoto a consecuencia de la suscripción de contratos de locación de servicios, periodo 2016-2017* [Tesis para optar el título profesional de abogada, Universidad Cesar Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/35850>

Gastañaduy Fiestas, K. G. (2013). *Motivación intrínseca, extrínseca y bienestar psicológico en trabajadores remunerados y voluntarios* [Tesis para obtener el título profesional de licenciado en Psicología Social, Pontificia Universidad Católica del Perú]. <https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/handle/20.500.12404/5012>

Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, M. del P. (2014). *Metodología de la Investigación* (Sexta). McGRAW-HILL / INTERAMERICANA EDITORES, S.A. DE C.V. <https://eduvirtual.cuc.edu.co/moodle/mod/url/view.php?id=424372>

Hernández Sampieri, R., & Mendoza Torres, C. P. (2018). *Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta* (McGraw-Hill Interamericana S.A., Ed.). [http://www.biblioteca.cij.gob.mx/Archivos/Materiales\\_de\\_consulta/Drogas\\_de\\_Abuso/Articulos/SampieriLasRutas.pdf](http://www.biblioteca.cij.gob.mx/Archivos/Materiales_de_consulta/Drogas_de_Abuso/Articulos/SampieriLasRutas.pdf)

- Mendoza Casaverde, A. (2019). *Motivación laboral y compromiso organizacional en colaboradores de empresas de telecomunicaciones de Lima* [Trabajo de Investigación para optar el Grado Académico de Bachiller en Psicología, Universidad San Ignacio de Loyola]. <https://repositorio.usil.edu.pe/entities/publication/9caaacee-4130-4b84-9245-be48caada582>
- Mera Cedeño, L. A., & Zambrano Montesdeoca, J. L. (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://dominiodelasciencias.com/ojs/index.php/es/article/view/2264>
- Naranjo Arango, R. (2012). El proceso de selección y contratación del personal en las medianas empresas de la ciudad de Barranquilla (Colombia). *Pensamiento & Gestión*, 32, 83–114. [http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1657-62762012000100005](http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1657-62762012000100005)
- Organización Internacional del Trabajo-OIT. (2021). *Observatorio de la OIT: La COVID-19 y el mundo del trabajo*. (OIT, Ed.; 7th ed.). Observatorio de la OIT: Estimaciones actualizadas y análisis. [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/briefingnote/wcms\\_767045.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/briefingnote/wcms_767045.pdf)
- Puma, M., & Estrada, E. (2020). La motivación laboral y el compromiso organizacional. *Ciencia y Desarrollo. Universidad Alas Peruanas*, 23(3), 2–53. <file:///C:/Users/Hp/Downloads/2141-8993-1-PB.pdf>
- Sánchez Mundaca, S. H. M. (2020). *Compromiso organizacional y motivación laboral en trabajadores en empresas de materia prima de Chiclayo, 2019* [Tesis para obtener el título profesional de Licenciado en Psicología, Universidad Señor de Sipán]. <https://repositorio.uss.edu.pe/handle/20.500.12802/7837>
- Stover, J. B., Bruno, F. P., Uriel, F. E., & Fernandez Liporace, M. M. (2017). Teoría de la Autodeterminación: Una revisión teórica. *Perspectivas En Psicología*, 14(2), 105–115. <https://ri.conicet.gov.ar/handle/11336/73304>

- Supo, F. (2020). *Fundamentos Teóricos Y Procedimentales De La Investigación Científica En Ciencias Sociales*. <https://www.felipesupo.com/wp-content/uploads/2020/02/Fundamentos-de-la-Investigaci%C3%B3n-Cient%C3%ADfica.pdf>
- Tejada Toledo, O. S. (2020). *Motivación laboral y compromiso organizacional en colaboradores de una municipalidad distrital de Arequipa, 2020* [Tesis para optar el título profesional de Licenciada en Administración de Negocios, Universidad Católica San Pablo]. <https://repositorio.ucsp.edu.pe/items/671079f0-207f-41bc-bd6c-130ac692276a>
- Tello Vasco, L. R. (2018). *Relación del compromiso organizacional con la satisfacción laboral en el sector calzado de la Provincia de Tungurahua* [Tesis de Maestría en Gestión del Talento Humano, Universidad Técnica de Ambato]. <https://repositorio.uta.edu.ec/handle/123456789/28319?mode=full>

# **ANEXOS**

## Anexo 1

### Matriz de consistencia

| FORMULACIÓN DEL PROBLEMA   | OBJETIVOS  | VARIABLES  | MARCO METODOLÓGICO   | ESCALA   |
|--|--|--|--|--|
| <p>¿Existe relación significativa entre motivación laboral y compromiso organizacional en trabajadores de la Dirección Regional de Educación- Amazonas 2022?</p> | <p><b>Objetivo general</b><br/>Determinar la relación entre motivación laboral y compromiso organizacional en trabajadores de la Dirección Regional de Educación- Amazonas, 2022.</p> <p><b>Objetivos específicos</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Identificar el nivel de la motivación laboral según sus dimensiones: desmotivación, regulación externa, regulación introyectada, regulación identificada y motivación intrínseca en trabajadores de la Dirección Regional de Educación- Amazonas, 2022</li> </ul> | <p>V<sub>1</sub>: Motivación laboral</p> <p>V<sub>2</sub>: Compromiso organizacional</p> | <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Enfoque:</b> Cuantitativo</li> <li>• <b>Nivel:</b> Correlacional</li> <li>• <b>Diseño:</b> Transversal</li> <li>• <b>Población muestral:</b> 105 trabajadores</li> <li>• <b>Técnicas e instrumentos:</b><br/><b>Técnica:</b> La encuesta<br/><b>Instrumentos:</b> Los cuestionarios: Motivación en el Trabajo de R- Maws y Compromiso Organizacional, de Meyer y Allen- 19</li> <li>• <b>Validez y confiabilidad:</b></li> </ul> | <p><b>Motivación en el Trabajo de R- Maws</b></p> <p><b>Escala:</b> Rensis Likert</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Totalmente en desacuerdo = 1</li> <li>• En desacuerdo = 2</li> <li>• Levemente en desacuerdo = 3</li> <li>• Ni en acuerdo ni en desacuerdo = 4</li> <li>• Levemente de acuerdo = 5</li> <li>• De acuerdo = 6</li> </ul> |

|  |  |  |  |   |
|--|--|--|--|---|
|  | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Identificar el nivel de compromiso organizacional según sus dimensiones: compromiso afectivo-normativo y compromiso continuo en trabajadores de la Dirección Regional de Educación- Amazonas, 2022.</li> <li>• Caracterizar a la población según su sexo, tipo de contrato y área en la que laboran.</li> </ul> |  | <p><b>Motivación en el Trabajo de R-Maws</b></p> <p>Validado por sub escalas mediante el coeficiente alpha de Cronbach. (Gastañaduy, 2013)</p> <p><b>Compromiso organizacional Meyer y Allen- 1997</b></p> <p>Validado por criterio de 10 expertos o jueces con un resultado de 0.84. (Álvarez y Flores, 2018)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Análisis de datos:</b> Prueba estadística no paramétrica Chi-cuadrada, con un nivel de significancia de 0.05.</li> <li>• <b>Presentación de datos:</b> Tablas simples y gráficos estadísticos.</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Totalmente de acuerdo = 7</li> </ul> <p><b>Compromiso Organizacional de Meyer y Allen- 1997</b></p> <p><b>Escala:</b> Rensis Likert</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• En Total desacuerdo = 1</li> <li>• En desacuerdo = 2</li> <li>• Ni en desacuerdo, ni en acuerdo = 3</li> <li>• De acuerdo = 4</li> <li>• En total de acuerdo = 5</li> </ul> |
|--|--|--|--|---|

## Anexo 2

### Operacionalización de Variables

| Variable                  | Definición conceptual   | Definición operacional  | Dimensiones                           | Indicadores  | Ítem                | Categoría  | Escala  |
|---------------------------|---|---|---------------------------------------|--|---------------------|--|---|
| <b>Motivación laboral</b> | García (2012, como se citó en Álvarez y Flores, 2018), menciona que la motivación es un aspecto de la personalidad de cada ser humano, que marca una clara orientación y energía a los ideales y propósitos de este mismo, logrando que actúe en dirección al | La motivación se puede conceptualizar como el nivel de actitud que tiene un colaborador, para el cumplimiento eficiente de sus funciones. Además, hace referencia a la capacidad de una organización para mantener motivado a su personal. La variable fue evaluada mediante datos recogidos con un | <b>Variable 1: Motivación laboral</b> |  | 1-19                | Categoría de la variable:<br>Muy bajo (0 – 86)<br>Bajo (86 – 91)<br>Promedio (92 – 113)<br>Alto (114 – 121)<br>Muy alto (122 –133) | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Ordinal, utilizando la escala de Rensis Likert</li> <li>• Totalmente en desacuerdo = 1</li> <li>• En desacuerdo = 2</li> <li>• Levemente en desacuerdo = 3</li> <li>• Ni en acuerdo ni en</li> </ul> |
|                           |   |   | Desmotivación                         | No intencional, No valorado, Incompetencia, Pérdida de control | 2, 15, 16           | Muy bajo (3-12)<br>Bajo (13-14)<br>Promedio (15-17)<br>Alto (18-19)<br>Muy alto (20-21)  |   |
|                           |   |   | Regulación externa                    | Obediencia, Recompensas externas, Castigos                     | 3, 8, 9, 10, 14, 17 | Muy bajo (6-26)<br>Bajo (27-28)<br>Promedio (29-35)<br>Alto (36-38)<br>Muy alto (39-42)  |   |
|                           |   |   | Regulación introyectada               | Autocontrol, Implicación, Ego, Recompensas internas, Castigos  | 1, 5, 7, 19         | Muy bajo (4-17)<br>Bajo (18-19)<br>Promedio (20-23)<br>Alto (24-25)  |   |

|                                  |   |  |  |   |           |   |   |
|----------------------------------|---|--|--|---|-----------|---|---|
|                                  | logro y realización.  | cuestionario, planteado en función a las dimensiones e indicadores propuestos.   |  |   |           | Muy alto (26-28)  | desacuerdo = 4<br>• Levemente de acuerdo = 5<br>• De acuerdo = 6<br>• Totalmente de acuerdo = 7 |
|                                  |   |  | Regulación identificada                      | Importancia personal, Valoración consciente   | 4, 11, 18 | Muy bajo (3-12)<br>Bajo (13-14)<br>Promedio (15-17)<br>Alto (18-19)<br>Muy alto (20-21) |   |
|                                  |   |  | Motivación intrínseca                        | Interés, Disfrute, Satisfacción inherente   | 6, 12, 13 | Muy bajo (3-12)<br>Bajo (13-14)<br>Promedio (15-17)<br>Alto (18-19)<br>Muy alto (20-21) |   |
| <b>Compromiso organizacional</b> | Según Montoya (2014, como se citó en Álvarez y Flores, 2018) considera al compromiso dentro de una organización como un estado psicológico que va a | El compromiso organizacional hace referencia a la responsabilidad de un personal para involucrarse en el cumplimiento de objetivos y metas de una entidad. La variable fue evaluada mediante datos | <b>Variable 2: Compromiso organizacional</b> |   | 1-17      | Categoría de la variable:<br>Bajo (1- 25)<br>Promedio (26- 65)<br>Alto (66 – 85)        | Ordinal, utilizando la escala de Rensis Likert<br>• En total desacuerdo = 1                     |
|                                  |   |  | Compromiso Afectivo-Normativo                | Valores compartidos<br>Implicación personal<br>Identificación<br>Contrato psicológico<br>Socialización<br>Normas sociales | 1-11      | Bajo (11-15)<br>Promedio (16-41)<br>Alto (42-55)  |   |

|  |   |   |                     |   |          |  |   |
|--|---|---|---------------------|---|----------|--|---|
|  | caracterizar una relación entre empleado y dicha institución, presentando un impacto cuando uno va a tomar la decisión de seguir dentro de la organización o abandonarla. | recogidos con un cuestionario, planteado en función a las dimensiones e indicadores propuestos. | Compromiso Continuo | Costo Inversiones Falta de alternativas | de 12-17 | Bajo (1-9)<br>Promedio (10-23)<br>Alto (24-30) | <ul style="list-style-type: none"> <li>• En desacuerdo = 2</li> <li>• Ni en desacuerdo , ni en acuerdo = 3</li> <li>• De acuerdo = 4</li> <li>• En total de acuerdo= 5</li> </ul> |
|--|---|---|---------------------|---|----------|--|---|

**Anexo 3**

*Formato de encuesta*



**CUESTIONARIO SOBRE MOTIVACIÓN  
LABORAL**  
**Motivación en el Trabajo de R-Maws**



El siguiente cuestionario contiene 19 afirmaciones que se orientan a conocer las razones por las que usted se desempeña en su trabajo en general. Para cada uno de ellos, por favor indique en qué medida el enunciado corresponde actualmente a una de las razones por las que usted está haciendo su trabajo. Coloque una equis (X) sobre el cuadro de su elección, y trate de contestar sin consultar a otra persona y de acuerdo al enunciado que mejor lo describa. No existen respuestas correctas o incorrectas. Recuerde que al contestar con la mayor sinceridad a todas las preguntas está contribuyendo efectivamente al éxito de este estudio.

Las opciones de respuesta son las siguientes:

- |                                    |                              |
|------------------------------------|------------------------------|
| Totalmente de Acuerdo (7)          | Levemente en Desacuerdo (3)  |
| De Acuerdo (6)                     | En Desacuerdo (2)            |
| Levemente de Acuerdo (5)           | Totalmente en Desacuerdo (1) |
| Ni de Acuerdo ni en Desacuerdo (4) |                              |

**NOMBRE Y APELLIDO:** .....

**EDAD:** ..... **SEXO:** (F) (M)

**TIEMPO DE SERVICIO:** ..... **TIPO DE CONTRATO:** .....

**CARGO:** .....

**ÁREA EN LA QUE LABORA:** .....

| N°   | ITEM   | 7 | 6 | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
|--|--|---|---|---|---|---|---|---|
| <b>¿PORQUÉ PONES O PONDRÍAS MUCHO ESFUERZO EN TU TRABAJO EN GENERAL?</b> |  |   |   |   |   |   |   |   |
| 1  | Porque tengo que probarme a mí mismo que yo puedo hacerlo.   |   |   |   |   |   |   |   |
| 2  | Me esfuerzo poco, porque no creo que valga la pena esforzarse en este trabajo.   |   |   |   |   |   |   |   |
| 3  | Para obtener la aprobación de otras personas (por ejemplo, mis superiores, los compañeros de trabajo, la familia, los clientes, etc.). |   |   |   |   |   |   |   |

|           |   |  |  |  |  |  |  |  |  |
|-----------|---|--|--|--|--|--|--|--|--|
| <b>4</b>  | Porque el poner esfuerzo en este trabajo va con mis valores personales  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| <b>5</b>  | Porque me hace sentir orgulloso de mí mismo.  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| <b>6</b>  | Porque me divierto haciendo mi trabajo  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| <b>7</b>  | Porque si no me sentiría mal respecto a mí mismo  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| <b>8</b>  | Porque otras personas me van a ofrecer más seguridad en el trabajo sólo si pongo el suficiente esfuerzo en mi trabajo                 |  |  |  |  |  |  |  |  |
| <b>9</b>  | Para evitar que otras personas me critiquen (por ejemplo, mis superiores, los compañeros de trabajo, la familia, los clientes, etc.). |  |  |  |  |  |  |  |  |
| <b>10</b> | Porque otras personas me van a respetar más (por ejemplo, mis superiores, los compañeros de trabajo, la familia, los clientes, etc.). |  |  |  |  |  |  |  |  |
| <b>11</b> | Porque yo personalmente considero que es importante poner esfuerzo en este trabajo  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| <b>12</b> | Porque el trabajo que llevo a cabo es interesante.  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| <b>13</b> | Porque lo que hago en mi trabajo es emocionante   |  |  |  |  |  |  |  |  |
| <b>14</b> | Porque me arriesgo a perder mi trabajo si no pongo el suficiente esfuerzo.  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| <b>15</b> | No me esfuerzo, porque siento que estoy malgastando mi tiempo en el trabajo   |  |  |  |  |  |  |  |  |
| <b>16</b> | No sé por qué hago este trabajo, puesto que no le encuentro sentido.  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| <b>17</b> | Porque otras personas me van a compensar financieramente, sólo si pongo el suficiente esfuerzo en mi trabajo                          |  |  |  |  |  |  |  |  |
| <b>18</b> | Porque el poner esfuerzo en este trabajo tiene un significado personal para mí.   |  |  |  |  |  |  |  |  |
| <b>19</b> | Porque si no sentiría vergüenza de mí mismo   |  |  |  |  |  |  |  |  |

**Fuente:** Gastañaduy (2013)



## CUESTIONARIO SOBRE COMPROMISO ORGANIZACIONAL



A continuación, se presenta el siguiente cuestionario, que consta de 17 afirmaciones vinculadas a su organización. Siguiendo sus propios sentimientos sobre la organización o institución para la que trabaja, manifieste su grado de acuerdo o desacuerdo.

Marque con una (X) según considere cada uno de los enunciados detallados a continuación, teniendo en cuenta la siguiente escala de calificación:

- |                                     |                         |
|-------------------------------------|-------------------------|
| En Total desacuerdo (1)             | De acuerdo (4)          |
| En desacuerdo (2)                   | En total de acuerdo (5) |
| Ni en desacuerdo, ni en acuerdo (3) |                         |

**NOMBRE Y APELLIDO:** .....

**EDAD:** ..... **SEXO:** (F) (M)

**TIEMPO DE SERVICIO:** ..... **TIPO DE CONTRATO:** .....

**CARGO:** .....

**ÁREA EN LA QUE LABORA:** .....

| N°                                   | ITEM   | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|--------------------------------------|--|---|---|---|---|---|
| <b>COMPROMISO AFECTIVO-NORMATIVO</b> |  |   |   |   |   |   |
| <b>1</b>                             | Tengo una fuerte sensación de pertenecer a mi empresa                                    |   |   |   |   |   |
| <b>2</b>                             | Esta empresa tiene un gran significado personal para mí.                                 |   |   |   |   |   |
| <b>3</b>                             | Me siento como parte de una familia en esta empresa.                                     |   |   |   |   |   |
| <b>4</b>                             | Realmente siento como si los problemas de esta empresa fueran mis propios problemas.     |   |   |   |   |   |
| <b>5</b>                             | Disfruto hablando de mi empresa con gente que no pertenece a ella.                       |   |   |   |   |   |
| <b>6</b>                             | Sería muy feliz pasando el resto de mi vida laboral en la empresa donde trabajo.         |   |   |   |   |   |
| <b>7</b>                             | Aunque tuviese ventajas con ello, no creo que fuese correcto dejar ahora mi institución. |   |   |   |   |   |

|                            |   |  |  |  |  |  |
|----------------------------|---|--|--|--|--|--|
| <b>8</b>                   | Ahora mismo no abandonaría mi empresa, porque me siento obligado con toda su gente.   |  |  |  |  |  |
| <b>9</b>                   | La empresa donde trabajo merece mi lealtad  |  |  |  |  |  |
| <b>10</b>                  | Creo que le debo mucho a esta empresa.  |  |  |  |  |  |
| <b>11</b>                  | Me sentiría culpable si dejase ahora mi empresa considerando todo lo que me ha dado.  |  |  |  |  |  |
| <b>COMPROMISO CONTINUO</b> |   |  |  |  |  |  |
| <b>12</b>                  | Uno de los motivos principales por lo que sigo trabajando en mi empresa, es porque fuera, me resultaría difícil conseguir un trabajo como el que tengo.   |  |  |  |  |  |
| <b>13</b>                  | Una de las razones principales para seguir trabajando en esta compañía, es porque otra empresa no podría igualar el sueldo y prestaciones que tengo aquí. |  |  |  |  |  |
| <b>14</b>                  | Actualmente trabajo en esta empresa más por gusto que por necesidad.  |  |  |  |  |  |
| <b>15</b>                  | Ahora mismo sería duro para mí dejar la empresa donde trabajo, incluso si quisiera hacerlo.   |  |  |  |  |  |
| <b>16</b>                  | Demasiadas cosas en mi vida se verían interrumpidas si decidiera dejar ahora mi empresa.  |  |  |  |  |  |
| <b>17</b>                  | Creo que tengo muy pocas opciones de conseguir otro trabajo igual, como para considerar la posibilidad de dejar esta empresa                              |  |  |  |  |  |

*Fuente:* Álvarez. & Flores (2018)

#### Anexo 4

##### Confiabilidad para la escala de motivación

|  |                            | <i>N°</i> | <i>ALFA DE CRONBACH</i> |
|--|----------------------------|-----------|-------------------------|
| <b>ESCALA DE<br/>MOTIVACIÓN<br/>EN EL TRABAJO<br/>DE R- MAWS</b> | Desmotivación              | 3         | .619                    |
|  | Regulación externa         | 6         | .781                    |
|  | Regulación<br>introyectada | 4         | .561                    |
|  | Regulación<br>identificada | 3         | .609                    |
|  | Motivación<br>intrínseca   | 3         | .759                    |
|  | Motivación laboral         |           | .6658                   |

*Fuente:* Gastañaduy (2013)

## Anexo 5

### *Confiabilidad para compromiso organizacional*

Índice de confiabilidad según alfa de Cronbach

|                  |                |
|------------------|----------------|
| Alfa de Cronbach | N de elementos |
| .952             | 17             |

| N° | Elementos  | Media de<br>escala si<br>el<br>elemento<br>se ha<br>suprimido | Varianza<br>de escala<br>si el<br>elemento<br>se ha<br>suprimido | Correlación<br>total de<br>elementos<br>corregida | Alfa de<br>Cronbach si<br>el elemento<br>se ha<br>suprimido |
|----|--|---|--|---|---|
| 1  | Tengo una fuerte sensación de pertenecer a mi empresa                                    | 52.54   | 210.687  | ,812  | ,947  |
| 2  | Esta empresa tiene un gran significado personal para mí.                                 | 52,47   | 210,232  | ,824  | ,947  |
| 3  | Me siento como parte de una familia en esta empresa.                                     | 52,52   | 208,371  | ,848  | ,946  |
| 4  | Realmente siento como si los problemas de esta empresa fueran mis propios problemas.     | 52,35   | 209,993  | ,838  | ,946  |
| 5  | Disfruto hablando de mi empresa con gente que no pertenece a ella.                       | 52,78   | 209,003  | ,737  | ,948  |
| 6  | Sería muy feliz pasando el resto de mi vida laboral en la empresa donde trabajo.         | 52,49   | 211,381  | ,798  | ,947  |
| 7  | Aunque tuviese ventajas con ello, no creo que fuese correcto dejar ahora mi institución. | 53,18   | 230,186  | ,298  | ,955  |

|    |   |       |         |      |      |
|----|---|-------|---------|------|------|
| 8  | Ahora mismo no abandonaría mi empresa, porque me siento obligado con toda su gente.   | 53,21 | 221,868 | ,405 | ,955 |
| 9  | La empresa donde trabajo merece mi lealtad  | 52,75 | 227,637 | ,267 | 957  |
| 10 | Creo que le debo mucho a esta empresa.  | 52,73 | 205,607 | ,831 | ,946 |
| 11 | Me sentiría culpable si dejase ahora mi empresa considerando todo lo que me ha dado.  | 53,32 | 208,934 | ,695 | ,949 |
| 12 | Uno de los motivos principales por lo que sigo trabajando en mi empresa, es porque fuera, me resultaría difícil conseguir un trabajo como el que tengo.   | 53,85 | 213,473 | ,754 | ,948 |
| 13 | Una de las razones principales para seguir trabajando en esta compañía, es porque otra empresa no podría igualar el sueldo y prestaciones que tengo aquí. | 53,98 | 213,168 | ,795 | ,947 |
| 14 | Actualmente trabajo en esta empresa más por gusto que por necesidad.  | 53,08 | 208,489 | ,830 | ,946 |
| 15 | Ahora mismo sería duro para mí dejar la empresa donde trabajo, incluso si quisiera hacerlo.   | 52,49 | 209,639 | ,820 | ,947 |

|    |  |       |         |      |      |
|----|--|-------|---------|------|------|
| 16 | Demasiadas cosas en mi vida se verían interrumpidas si decidiera dejar ahora mi empresa.                                     | 52,47 | 208,648 | ,874 | ,946 |
| 17 | Creo que tengo muy pocas opciones de conseguir otro trabajo igual, como para considerar la posibilidad de dejar esta empresa | 53,56 | 207,932 | ,769 | ,948 |

**Fuente:** Álvarez & Flores (2018)