



Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión

Facultad de Ciencias Empresariales

Escuela Profesional de Administración

Motivación laboral y compromiso organizacional de los trabajadores de la zona arqueológica Caral, sede Vichama, Végueta, 2024

Tesis

Para optar el Título Profesional de Licenciado en Administración

Autor

Franklin Alberto Li Llave

Asesor

M(o). Manuel Jesús Bazalar Bazalar

Huacho – Perú

2025



Reconocimiento - No Comercial – Sin Derivadas - Sin restricciones adicionales

<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/>

Reconocimiento: Debe otorgar el crédito correspondiente, proporcionar un enlace a la licencia e indicar si se realizaron cambios. Puede hacerlo de cualquier manera razonable, pero no de ninguna manera que sugiera que el licenciante lo respalda a usted o su uso. **No Comercial:** No puede utilizar el material con fines comerciales. **Sin Derivadas:** Si remezcla, transforma o construye sobre el material, no puede distribuir el material modificado. **Sin restricciones adicionales:** No puede aplicar términos legales o medidas tecnológicas que restrinjan legalmente a otros de hacer cualquier cosa que permita la licencia.



UNIVERSIDAD NACIONAL JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN

LICENCIADA

(Resolución de Consejo Directivo N° 012-2020-SUNEDU/CD de fecha 27/01/2020)

FACULTAD CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

INFORMACIÓN

DATOS DEL AUTOR (ES):		
NOMBRES Y APELLIDOS	DNI	FECHA DE SUSTENTACIÓN
Franklin Alberto Li Llave	43612954	27/12/2024
DATOS DEL ASESOR:		
NOMBRES Y APELLIDOS	DNI	CÓDIGO ORCID
Manuel Jesus Bazalar Bazalar	15592170	0000-0002-9759-4137
DATOS DE LOS MIEMROS DE JURADOS – PREGRADO/POSGRADO-MAESTRÍA-DOCTORADO:		
NOMBRES Y APELLIDOS	DNI	CÓDIGO ORCID
Felipe Caldas Bermudez	15609989	0000-0003-4103-7996
Ider Walter Alor Bellón	15737214	0000-0001-8355-7960
Miguel Fernando Ramos Romero	43437043	0000-0002-8531-9576

Franklin Alberto Li Llave 2024-084552

MOTIVACIÓN LABORAL Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL DE LOS TRABAJADORES DE LA ZONA ARQUEOLÓGICA CARA...

- Quick Submit
- Quick Submit
- Facultad de Ciencias Empresariales

Detalles del documento

Identificador de la entrega

trn:oid:::1:3086926580

Fecha de entrega

20 nov 2024, 3:41 p.m. GMT-5

Fecha de descarga

20 nov 2024, 4:10 p.m. GMT-5

Nombre de archivo

2024-084552__SOLICITUD-SN__1_removed.pdf

Tamaño de archivo

774.8 KB

56 Páginas

12,629 Palabras

64,225 Caracteres



Página 2 of 62 - Descripción general de Integridad

Identificador de la entrega trn:oid:::1:3086926580

20% Similitud general

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para ca...

Filtrado desde el informe

- Bibliografía
- Texto citado
- Coincidencias menores (menos de 8 palabras)

Exclusiones

- N.º de coincidencias excluidas

Fuentes principales

- 20% Fuentes de Internet
- 4% Publicaciones
- 9% Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

Marcas de integridad

N.º de alertas de integridad para revisión

No se han detectado manipulaciones de texto sospechosas.

Los algoritmos de nuestro sistema analizan un documento en profundidad para buscar inconsistencias que permitirían distinguirlo de una entrega normal. Si advertimos algo extraño, lo marcamos como una alerta para que pueda revisarlo.

Una marca de alerta no es necesariamente un indicador de problemas. Sin embargo, recomendamos que preste atención y la revise.

**MOTIVACIÓN LABORAL Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL DE LOS
TRABAJADORES DE LA ZONA ARQUEOLÓGICA CARAL, SEDE VICHAMA,
VÉGUETA, 2024**

Franklin Alberto Li Llave

TESIS PREGRADO

ASESOR: M(o). Manuel Jesús Bazalar Bazalar

UNIVERSIDAD NACIONAL JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

Huacho, Perú

2024

DEDICATORIA

A mis hijos: Gary, Ignacio y Xiang; para Naty, mi compañera de vida, por quienes vale el esfuerzo diario de salir adelante y que el cumplimiento de esta meta les quede como un ejemplo.

AGRADECIMIENTO

A mi familia, mi padre, mi hermano, de quienes sigo el ejemplo de trabajo, y con miras adelante, mi madre que desde el cielo me acompaña y que siempre me motivó en seguir avanzando en mi profesión, hasta ahora llevo presente sus consejos y motivación, que me disculpe si me demoré un poquito, pero lo estoy cumpliendo.

ÍNDICE GENERAL

DEDICATORIA	i
AGRADECIMIENTO	ii
ÍNDICE GENERAL	iii
RESUMEN	vii
ABSTRACT	viii
INTRODUCCIÓN	ix

CAPÍTULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. Descripción de la realidad problemática	01
1.2. Formulación del Problema	03
1.2.1. Problema General	03
1.2.2. Problemas Específicos	03
1.3. Objetivos de la Investigación	03
1.3.1. Objetivo General	03
1.3.2. Objetivos Específicos	03
1.4. Justificación de la investigación	04
1.5. Delimitación del estudio	04
1.6. Viabilidad del estudio	05

CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de la Investigación	06
2.1.1. Investigaciones internacionales	06
2.1.2. Investigaciones nacionales	07
2.2. Bases Teóricas	08
2.3. Definiciones de términos básicos	16
2.4. Hipótesis de investigación	17
2.4.1. Hipótesis General	17
2.4.2. Hipótesis Específicas	17
2.5. Operacionalización de las variables	18

CAPÍTULO III: METODOLOGÍA

3.1. Diseño metodológico	19
3.2. Población y muestra	19
3.2.1. Población	19
3.2.2. Muestra	19
3.3. Técnicas de recolección de datos	20
3.4. Técnicas para el procesamiento de la información	20

CAPÍTULO IV: RESULTADOS

4.1. Análisis de resultados	21
4.2. Contratación de hipótesis	29

CAPÍTULO V: DISCUSIÓN

5.1. Discusión de resultados	32
------------------------------	----

CAPÍTULO VI: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

6.1. Conclusiones	34
6.2. Recomendaciones	35

REFERENCIAS

7.1. Fuentes bibliográficas	36
7.2. Fuentes electrónicas	36

ANEXOS	40
---------------	----

RESUMEN

Objetivo: Conocer la relación entre la motivación laboral con el compromiso organizacional de los trabajadores de la Zona Arqueológica Caral, Sede Vichama, Végueta, 2024. Métodos: La presente investigación es de tipo básica, nivel correlacional, diseño no experimental, enfoque cuantitativo. La población fue de 37 trabajadores. Resultados: revelan que el 37.8% de los trabajadores evaluaron su motivación laboral como buena, el 45.9% la consideraron regular y el 16.2% la evaluaron como deficiente; asimismo, se evidencian que el 32.4% de los empleados calificaron su compromiso organizacional como satisfactorio, mientras que el 56.8% lo consideró regular y el 10.8% lo evaluaron como ineficiente. Conclusión: Los resultados obtenidos a través del análisis de correlación de Spearman revelaron un coeficiente de correlación significativo y moderado ($Rho = 0.594$, $p = 0.000$), evidenciando una correlación favorable entre la motivación laboral y el compromiso organizacional, por lo tanto, se afirmó que la motivación laboral se relaciona significativamente con el compromiso organizacional de los trabajadores de la Zona Arqueológica Caral, Sede Vichama, Végueta, 2024.

Palabras clave: motivación laboral, compromiso afectivo y compromiso organizacional.

ABSTRACT

Objective: To determine the relationship between work motivation and organizational commitment of the workers of the Caral Archaeological Zone, Vichama, Végueta, 2024. **Methods:** This is a basic research, correlational level, non-experimental design, quantitative approach. The population was 37 workers. **Results:** The results reveal that 37.8% of the workers evaluated their work motivation as good, 45.9% considered it regular and 16.2% evaluated it as deficient; likewise, it is evident that 32.4% of the employees rated their organizational commitment as satisfactory, while 56.8% considered it regular and 10.8% evaluated it as inefficient. **Conclusion:** The results obtained through Spearman's correlation analysis revealed a significant and moderate correlation coefficient ($Rho = 0.594$, $p = 0.000$), showing a favorable correlation between work motivation and organizational commitment, therefore, it was affirmed that work motivation is significantly related to the organizational commitment of the workers of the Caral Archaeological Zone, Vichama Branch, Végueta, 2024.

Key words: work motivation, emotional commitment and organizational commitment.

INTRODUCCIÓN

La motivación laboral y el compromiso organizacional son variables importantes en una organización ya que direccionan la conducta, actitud y dedicación que pueda mostrar el trabajador para elevar su rendimiento y eficiencia la cual es la razón de cualquier organización. Es por ello que, la motivación es una variable vital que tiene una influencia directa en el compromiso organizacional, haciendo posible que el personal se comprometa con su organización, sienta que los objetivos de la organización son parte de ellos, sean proactivos y se involucren con el desempeño de sus funciones de manera eficiente (Puma y Estrada, 2020).

Por esta razón, la investigación actual se propuso conocer la relación entre la motivación laboral con el compromiso organizacional de los trabajadores de la Zona Arqueológica Caral, Sede Vichama, Végueta, 2024.

La tesis se desarrolló en seis capítulos, explicando y dando a conocer los problemas objetivos y justificación; el fundamento teórico e hipótesis; la metodología que siguió el trabajo; se explicaron los resultados hallados; se realizó una discusión de resultados; finalmente, se desarrollaron las conclusiones y recomendaciones.

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. Descripción de la realidad problemática

Según Otero (2021) una pesquisa elaborada en Latinoamérica evidenció que un 89.5% de trabajadores no es reconocido por su labor, un 79% no se les concede promociones y además se identifica la falta de reconocimiento al valor que presenta el ser humano, el 89,5% afirma no contar con capacitaciones que lo ayuden a mejorar su desempeño de manera eficiente; afectando así la motivación entre los trabajadores. En cuanto al compromiso organizacional, la averiguación hecha por Moreno (2019) puntualiza que la pérdida de confianza en el superior puede afectar el compromiso organizacional, generando de esta manera conductas inapropiadas.

A nivel de Perú, respecto la motivación laboral el 76% de trabajadores en nuestro país es infeliz en relación a su labora por aspectos como: falta de retos en su trabajo, existe un clima laboral inadecuado, superiores que no tienen la cualidad del liderazgo, un salario por debajo de lo esperado y la carencia del desarrollo profesional (Custodio y Ríos, 2020). Respecto en cuanto al compromiso organizacional la pesquisa desarrollada por Flores (2019) demuestra que aspectos como la poca predisposición a organizar equipos, la sobrecarga laboral, la falta de incentivo y la falta de criterio de ubicación en relación al perfil del puesto impacta de forma negativa en el compromiso organizacional.

Hoy en día cualquier organización tiene por objeto que su personal se mantenga motivado y comprometido con las actividades que desempeñan a diario, de tal forma que se puedan lograr blancos y en definitiva su misión. Como se tiene conocimiento cuando un individuo está motivado, se enfoca en los blancos, es persistente y soluciona los problemas que se imponen en su dirección hacia el cumplimiento de los blancos. La motivación laboral y el compromiso organizacional son variables importantes en

una organización ya que direccionan la conducta, actitud y dedicación que pueda mostrar el trabajador para elevar su rendimiento y eficiencia la cual es la razón de cualquier organización. Es por ello que, la motivación es una variable vital que tiene una influencia directa en el compromiso organizacional, haciendo posible que el personal se comprometa con su organización, sienta que los objetivos de la organización son parte de ellos, sean proactivos y se involucren con el desempeño de sus funciones de manera eficiente (Puma y Estrada, 2020). Por lo expuesto la presente investigación tiene como objetivo conocer la relación entre la motivación laboral con el compromiso organizacional de los trabajadores de la Zona Arqueológica Caral, Sede Vichama, Végueta.

En la Zona Arqueológica Caral se ha notado el poco compromiso por parte de sus trabajadores, esto se viene dando por factores afectan el compromiso afectivo, tales como la carencia de pasión expresada por ciertos trabajadores puesto que, existe personal que trabaja por encima de las 8 horas por motivos de actividades como eventos y demás, sin ser recompensados. Además, se vienen dando otros elementos que afectan el compromiso de continuidad, tales como la remuneración mínima que reciben ciertos trabajadores, al ver que otros trabajadores ganan por encima del sueldo mínimo, los que ganan menos no se sienten comprometidos ni con responsabilidades por cual optan en buscar otras alternativas laborales. Por último, se vienen dando otros factores que afectan el compromiso normativo, tales como preferenciales, algunos trabajadores piden demasiados permisos y son aceptados por la amistad que tiene con los superiores, en cambio, a otras personas para que se les acepte el permiso les pone obstáculos demostrando una conducta poca ética por parte de los superiores; a esto se le suma la preferencia con algunos trabajadores puesto que, algunos trabajadores no realizan trabajos de excavación aun siendo este una de sus funciones

En la Zona Arqueológica Caral se evidenció que los trabajadores manifiestan estar poco motivados, por problemáticas que tienen que ver con factores higiénicos, tales como las condiciones de trabajo que llevan algunos trabajadores puesto que, trabajan 8 horas expuestos a los rayos solares, por motivos que en el sitio arqueológico no hay puntos de sombra; por motivo de exposición de las pirámides el trabajador tiene que excavar la tierra, estando en contacto constante con el polvo y la tierra. Además, existen otras problemáticas que tienen que ver con factores motivacionales, tales como la utilización de las habilidades de cada trabajador en otras actividades que no son de

su competencia, puesto que, algunos trabajadores deben realizar trabajos que no están relacionados sus actividades (gasfitería, electricidad, bañar a los perros, limpieza de campamento, etc.).

1.2. Formulación del Problema

1.2.1. Problema General

¿Cómo se relaciona la motivación laboral con el compromiso organizacional de los trabajadores de la Zona Arqueológica Caral, Sede Vichama, Végueta, 2024?

1.2.2. Problemas Específico

- a. ¿Cómo se relacionan los factores higiénicos con el compromiso organizacional de los trabajadores de la Zona Arqueológica Caral, Sede Vichama, Végueta, 2024?
- b. ¿Cómo se relacionan los factores motivacionales con el compromiso organizacional de los trabajadores de la Zona Arqueológica Caral, Sede Vichama, Végueta, 2024?

1.3. Objetivos de la Investigación

1.3.1. Objetivo General

Conocer la relación entre la motivación laboral con el compromiso organizacional de los trabajadores de la Zona Arqueológica Caral, Sede Vichama, Végueta, 2024.

1.3.2. Objetivos Específicos

- a. Conocer la relación entre los factores higiénicos con el compromiso organizacional de los trabajadores de la Zona Arqueológica Caral, Sede Vichama, Végueta, 2024.

- b. Conocer la relación entre los factores motivacionales con el compromiso organizacional de los trabajadores de la Zona Arqueológica Caral, Sede Vichama, Végueta, 2024.

1.4. Justificación de la investigación

Justificación teórica

La presente averiguación cuenta con justificación teórica puesto que, surge la importancia de poder dar a conocer en mayor medida el comportamiento de las variables motivación laboral y compromiso organizacional en trabajadores de una Zona Arqueológica, puesto que, si bien existen diversos estudios sobre las variables, son muy pocos los enfocados a desarrollarlos en alguna Zona Arqueológica. Pudiendo así, la presente investigación, sugerir ideas o hipótesis para futuras investigaciones.

Justificación práctica

Esta averiguación cuenta con justificación práctica puesto que, se evidencia la idea de querer brindar recomendaciones para dar posibles soluciones a las problemáticas que se evidencian en la Zona Arqueológica Caral respecto a la motivación laboral y el compromiso organizacional.

Justificación por su aporte social

La presente investigación cuenta justificante por su aporte social puesto que, mediante la presente investigación se busca potenciar el recurso humano con el que cuenta la Zona Arqueológica Caral, para así poder mantener la Zona Arqueológica en perfectas condiciones para la visita turística, además de brindar una atención de calidad a los visitantes. Siendo esto beneficioso para la población de la zona, puesto que aumentará el turismo brindando mayores oportunidades de crecimiento económico en la zona.

1.5. Delimitación del estudio

- Delimitación geográfica: Zona Arqueológica Caral, provincia de Huaura, departamento de Lima.
- Delimitación temporal: en el presente año.

- Delimitación social: trabajadores de la Zona Arqueológica Caral.
- Delimitación semántica: Motivación laboral y Compromiso organizacional.

1.6. Viabilidad del estudio

El estudio fue ejecutable pues se contó con los recursos necesarios para su viabilidad.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de la investigación

2.1.1. Investigaciones internacionales

Chávez (2021), “Motivación y satisfacción laboral de los servidores públicos del Seguro de Salud de Chimborazo”, Pontificia Universidad Católica del Ecuador. Ambato. Ecuador. Su objetivo fue diagnosticar la motivación y satisfacción laboral. Es una investigación de tipo deductivo. La población fue 150 colaboradores, así mismo la muestra fue 21 personas. Usó la encuesta. Los resultados sostienen que respecto a las necesidades de autorrealización su nivel es bajo, se tiene una carente distribución de roles y desafíos en el trabajo demostrando la falta de oportunidades en el crecimiento profesional sin un claro panorama. Las conclusiones señalan que respecto a la motivación del personal en todas las áreas se centra en las carencias de protección y seguridad, demostrando así la seguridad monetaria e individual, sienten confort en su vida laboral, vivencian pertenencia hacia la organización.

Mora et al. (2021), “Compromiso organizacional y factores demográficos que propician el ausentismo laboral en franquicias de Barranquilla-Colombia”, Universidad del Zulia. Zulia. Venezuela. Su objetivo fue analizar los elementos del compromiso organizacional y su relación con el ausentismo laboral. De diseño no experimental de campo, de tipo descriptiva transeccional, con enfoque cuantitativo. La población fue 155 empleados. Empleó la encuesta y observación. Los resultados demuestran que el método empleado que es el SPSS, en su versión XXII, generó por resultado un coeficiente correlación de Spearman en un 0.884, el cual explica que en primer lugar la existencia de relación entre ambas variables, en segundo lugar, su dirección mantiene una dirección proporcional, mejor dicho, en un solo

sentido; en tercer lugar, es considerable su magnitud y cuarto, respecto al coeficiente correlación de 78.14% en el compromiso organización identifico la variable ausentismo laboral. Se concluye la determinación de una correlación entre las variables en estudio; y respecto al personal de cadenas de comida rápida, se denota de compromiso organizacional, y la poca ausencia laboral se expresa en pocas situaciones, principalmente demográficas.

Astudillo (2019), “Clima organizacional y satisfacción laboral en el personal que labora en la Unidad Pasa Patiño Salvador”, Universidad Católica de Santiago de Guayaquil. Guayaquil. Ecuador. Su objetivo fue analizar la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral. Descriptiva y bibliográfica. La población fue 45 participantes. Usó la encuesta y el cuestionario. Sus resultados evidencian que respecto a la satisfacción laboral en su dimensión condiciones laborales se obtuvo un 4% donde el personal expreso el poco material que le brinda para realizar sus funciones y un 22% desinteresado respecto a su salario. Se llegó a la conclusión que los aspectos vinculados al clima organizacional impactan de forma directa en la satisfacción en el trabajo.

2.1.2. Investigaciones nacionales

Arrasco (2022), “Motivación y compromiso organizacional del personal administrativo de una entidad pública- Olmos”, Universidad César Vallejo. Lima. Perú. Su objetivo fue determinar la relación entre la motivación y el compromiso organizacional. De tipo descriptiva. La población fue 217 trabajadores. Usó encuesta. Los resultados hicieron posible identificar la relación cercan entre las variables en estudio, ya que se obtuvo una significativa en un bilateral de 0.01.

Gallardo (2021), “Compromiso organizacional y motivación laboral en los colaboradores de la Municipalidad Distrital De Casa Grande”, Universidad César Vallejo. Lima. Perú. Su objetivo fue determinar si existe relación entre el compromiso organizacional y la motivación laboral. Fue correlacional. Utilizó la encuesta y entrevista. Los resultados demostraron que la poca relación existe entre las variables, también existe una relación positiva entre la

motivación y el poder con el compromiso de continuidad y normativo, mientras que la afiliación no se relaciona con el compromiso afectivo. Por tanto, se llegó a la conclusión que la motivación no aumenta el nivel de compromiso organización en la entidad edil durante la pandemia.

Tejada (2020), “Motivación laboral y compromiso organizacional en colaboradores de una municipalidad distrital de Arequipa, 2020”, Universidad Católica San Pablo. Perú. Su objetivo fue determinar si existe alguna relación entre la motivación laboral y el compromiso organizacional. De diseño no experimental, de tipo básico y correlacional. La población fue 65 personas. Usó la encuesta. Los resultados demuestran una correlación positiva moderada con un $r=0.416$, aunque de alta significancia con un $X=0.001$; indicando así un mayor índice de motivación laboral que mejora el compromiso organizacional en el personal de la entidad edil.

2.2. Bases teóricas

2.2.1. Variable 1: Motivación laboral

García y Gutiérrez (2023) lo definen “como la cualidad de una organización para involucrar a su personal en ofrecer lo mejor y lograr de esta manera lo que espera dicha organización respecto a sus objetivos” (p. 9).

Dolores, Salazar y Valdivia (2023) alude que la motivación se define como el “es el empeño que conduce a concretar blancos trazados, asimismo se concibe la satisfacción y, por lo tanto, variaciones en su conducta, generando buenas posturas” (p. 4).

Rivera et al. (2018) mencionan que:

La motivación laboral se explica como el entusiasmo e mental impulsor en los individuos para comenzar, continuar y perfeccionar sus actividades en el trabajo, estimándola como el impulso de las personas en una organización y, por ende, es una voluntad mental de la propia organización (p. 2).

Revuelto (2018) indica que:

La motivación laboral se define como un grupo de diplomacias y prácticas de recursos humanos cuya meta es captar, conservar y lograr que el personal se motive a lograr las metas organizacionales al emplear de manera eficiente y eficaz sus talentos, lo que desempeña un rol importante para el éxito de la organización. (p. 13)

2.2.1.1. Dimensiones

Según lo desarrollado por Mamani (2022), enfocándose en la teoría de Herzberg, las dimensiones para evaluar la motivación laboral son:

a. Factores higiénicos:

Según lo desarrollado por Mamani (2022), citando a Chiavenato, dichos aspectos se refieren a las condiciones laborales que tiene el individuo. De igual forma, estos factores tienen un impacto limitado en la conducta del trabajador, la palabra higiene se deriva de su proceder preventivo y profiláctico, y que su fin es eliminar la falta de satisfacción en el entorno o intimidaciones que ponen en peligro el equilibrio.

b. Factores motivacionales

Según lo desarrollado por Mamani (2022), citando a Chiavenato, dichos factores refieren a los elementos que integran el puesto, los deberes y actividades que se relacionan a la propia labor; el término motivación contiene los afectos, que se manifiestan al desempeñar la función y las actividades de gran importancia en su trabajo.

2.2.1.2. Atributos de la motivación laboral

Según Girón (2021) los factores higiénicos solamente anticipan la falta de satisfacción, que de acuerdo con el autor Herzberg conducen al personal a una condición neutra de satisfacción, los factores que no crean gran impacto de motivación son: las políticas organizacionales, la clase de control, las condiciones laborales, el salario, los vínculos interpersonales entre jefe y subordinados, la posición y la certeza. Mejor dicho, de acuerdo a la doctrina de los factores, la satisfacción y la no satisfacción laboral son aspectos distantes que, al perfeccionar un factor de higiene, no conducirá que el personal sienta satisfacción, pero impedirá que no esté satisfecho.

De acuerdo con McClelland, para lograr el éxito, las personas sienten la necesidad de afiliación cuando se acercan o generan relaciones de apoyo y amistad con los demás, aunque laboran de la mejor forma si su trabajo es valorado. La motivación al logro refiere a los entendimientos o descripciones que la persona hace de sus logros y desdichas; para que de esta manera de logre una acción respecto al sentir de rivalidad, es indispensable que la persona lo asigne como suya o la falta de esta.

Las organizaciones para continuar deben en lo posible emplear estrategias que las conduzcan a ser competitivas o por el contrato fracasarán. La organización debe enfrentar las tácticas más importantes del mercado, es necesario que considere su influencia y la habilidad de prevenir cambios tácticos. La planeación específica las decisiones que los gerentes quieren para sus organizaciones en el largo plazo.

Por ello, se plantea un modelo antropológico, el cual es un modelo completo, puesto que su enfoque se centra en que las motivaciones explican la conducta de la persona en la organización que la orientan a actuar de diversas formas hacia otros, diferentes a las que realiza y que busca satisfacer.

2.2.1.3. Teorías de la motivación laboral

Soria y Pastor (2021) indican que en medio de las doctrinas relacionadas a la motivación laboral contamos con la doctrina de los dos factores de Herzberg, quien plantea a la motivación en dos aspectos, el primero higiénico y el segundo motivacional:

- Los factores higiénicos referidos a las condiciones en el trabajo (remuneración, provechos, el entorno laboral, normas, posibilidades) dichos aspectos en términos ambientales son preventivos porque tienen la finalidad de precaver el nivel de no satisfacción del individuo que desencadenan de inestabilidad.
- Los factores motivacionales refieren las actividades y cargos del puesto, comprende la asignación de cargos, las oportunidades de desarrollo profesional o la intervención en los blancos y métodos evaluativos o autonomía laboral.
- Una doctrina de gran relevancia se la doctrina de las expectativas planteada por E.Lawler, dicha doctrina señala que algunos aspectos no tienen gran impacto en la motivación como se pensaba, como por ejemplo el dinero que es poco motivacional, reconocen un par de elementos motivacionales como la amistad y la dedicación al

trabajo. La explicación del por qué el dine es poco motivacional se halla en una diferencia temporal entre acción hecha y la motivación remunerativa, por tal razón no se considera como un incentivo, las evaluaciones de desempeño no conducen a generar diferencias salariales.

2.2.1.4. Algunos métodos para motivar en la organización

Alude que Bladimir (2018) las organizaciones emplean ciertas técnicas para motivar al personal como el reconocer el trabajo hecho, la comunicación debe considerarse como esencial para que exista un equilibrio en las tareas desempeñadas y que el entorno laboral genere retos positivos para que el personal sea amable y cordial con cada uno:

- a. Motivaciones no monetarias. Estos deben conducir a vigorizar el reconocimiento a la labor del personal en la organización, donde estos se desarrollen tanto moral como éticamente, como mencionamos esta clase de motivaciones deben ser programas que reconozcan y avalen la actividad hecha y se logre expresar su interés y mejore su responsabilidad por una acción realiza de manera eficiente y conducir a la estabilidad laboral en una organización. Y, por ende, respecto a lo explicado podemos categorizar estas motivaciones en las siguientes:
 - Recompensas no oficiales: Aclamaciones, dadas en cualquier sector público o privado. Consideración profesional, como certificación, premios, laurel. Festejos, encuentros, almuerzo, celebraciones.
 - Recompensas oficiales: Asignaturas, ventajas, proyectos oficiales, conmemoraciones.
 - Recompensas por objetivos. Buen trabajador, buen grupo de trabajo, mejor prestación al usuario, eficiente adecuada.

2.2.1.5. La motivación en el trabajo y su transcendencia en la organización

Pizarro, Inostroza y Torreblanca (2019) por lo general se piensa que la motivación laboral es un conjunto de acciones de gran importancia desde un enfoque de gestión e investigación. Son numerosos los estudios hechos al respecto y que se vienen realizando hasta la actualidad. La motivación laboral se refiere a la voluntad mental que vigoriza al individuo a comenzar, conservar y desarrollar sus acciones en el trabajo. Es la razón por la

que la motivación en el trabajo ha sido uno de los temas más abordados en el rama psicológica. Una perspectiva global de la motivación, mejor dicho un paradigma que comprende diferentes elementos y definiciones importantes que mejore el entendimiento de la motivación en el trabajo.

En resumen, el paradigma completo sobre la motivación laboral contiene dos enfoques 1) las diversas clases de carencias que conducen a la persona a mantener una conducta motivadora, 2) la perspectiva de enlace entre una adecuada actividad y la satisfacción de carencias, 3) la participación de diferentes aspectos cognitivos, como la autoeficacia, la justicia, el importancia del propio trabajo, la sensatez sobre los resultados alcanzados y el cargo sobre estos. La motivación es un aspecto importante en las personas para lograr las metas.

En el aspecto laboral, se requieren aspectos que incentiven al personal a desempeñar una labor adecuada, y así lograr el éxito, puesto que en su gran mayoría las metas de las organizaciones solo motivan al trabajador mediante la voluntad. El activar la motivación no está sujeta a un interés personal hacia la labor, sino de su correspondencia y de los recursos individuales que dispone entre su habilidad y el desafío que implica dicha labor, ello explica que aquellos trabajadores más motivados y comprometidos serán los que obtendrán mejores resultados en el ámbito laboral y otros que mejoraron sus estatus se esfuerzan más y generan posturas de innovación. A efectos de ello, la motivación laboral representa un actitud clave para lograr beneficios y grandes resultados.

2.2.2. Variable 2: Compromiso organizacional

árdenas et al. (2022) indican que:

Las investigaciones sobre el compromiso organizacional tienen una mayor trascendencia ya que permite estudiar y conocer hechos importantes en el personal y en las organizaciones, haciendo posible poner en marcha mejoras. (p. 319)

Anchelia et al. (2021) indican que “es una condición mental que consiste en el vínculo tiene que la persona con la organización y que influencia en la decisión de renunciar o permanecer en la organización” (p. 6).

Chóez y Vélez (2021) señalan que el compromiso organizacional “es una condición mental que consiste en el vínculo dado entre organización y trabajador, cuyo impacto es directo en el trabajador para continuar o dejar la organización” (p. 94).

Fuentes, López y Moya (2020) indican que:

Es posible que el compromiso organizacional sea una táctica para generar cambios ya que el reconocimiento de metas, la fidelidad y la relación entre trabajadores, incentivan a cambios de gran impacto en la organización (p. 319)

2.2.2.1. Dimensiones

Robbins y Coulter (2018) refieren que el compromiso es una condición que reconoce la vínculo entre empleado y organización. Cuya influencia impacta en la decisión de continuar o dejar la organización. Sus dimensiones son las siguientes:

- a. Compromiso afectivo: El talento humano es una condición afectiva que demuestra la pasión y la estima de la persona de continuar o no en la organización, en lugar de ver su esfuerzo como una obligación, disfrutan su permanencia en su puesto de trabajo y en la organización, en el cual el orgullo se refleja en seguir permaneciendo en esta y en un momento dicho orgullo se refleja en el exterior. El personal al saber que su empeño es reconocido, se esfuerzan lo mejor que pueden para lograr metas y objetivos.
- b. Compromiso de continuidad. El cual se sustenta en que el empleado siente el deseo de continuar en la organización por los beneficios que el brinda, ya que al dejarla implicaría renunciar a los derechos y beneficios que gana al tiempo que permanecía en la misma, y al ingresar a una nueva organización, tendría que iniciar todo desde el comienzo lo que implica tiempo.
- c. Compromiso normativo. El cual se sustenta de las habilidades que conducen a la persona en su vida, tienen un punto de vista que al permanecer en la organización es porque son educados con sus colegas y jefes, además de estar evocados de los objetivos de la misma.

2.2.2.2. Compromiso un factor clave en una organización

Según Sánchez et al. (2022) el CO es esencial para una organización, ya que es clave para que el trabajador obtenga un buen desempeño en sus actividades, asimismo conduce a concretar blancos organizacionales, en un cierto tiempo; por ende, son considerados como un pilar trascendental en la relación entre el personal y la factibilidad del cumplir los objetivos organizacionales.

El compromiso organización tiene un impacto cercano con el personal específicamente en su conducta y actitud; ya que su compromiso se genera por el placer en el trabajo desempeñado, tienen comodidad en sus ambientes de trabajo, las instalaciones, de igual forma, sienten que sus esfuerzos son reconocidos por la organización y por este motivo no renunciarían a la misma, ya que, sienten gratitud por el desarrollo profesional y personal que vienen alcanzando.

2.2.2.3. Efectos del compromiso organizacional

Coronado, Valdivia y Aguilera (2020) indican que el CO es un elemento de gran importancia debido al vínculo dado en aspectos como el desempeño, el ausentismo, la rotación del personal, etcetera; es clave por la identificación de la persona con su organización pero también por la obtención de resultados y la generación de eficiencia y eficacia laboral, alcanzando metas organizacionales y personal. El compromiso del personal genera productividad y por ende se refleja en rentabilidad, realizar inversiones en pro del confort del personal conduce a grandes beneficios para la organización, de ello parte la relevancia de formentar el talento, el liderazgo y las estrategias que debe gestionar recursos humanos para incrementar el compromiso.

Cuando surge el compromiso organizacional también propicia al renacer de un conjunto de elementos en la empresa, en buena parte son positivos, los cuales se detallan a continuación:

- a. Compromiso con las responsabilidades laborales. Por propia naturaleza, refleja una implicación, que surge de la propia decisión de guiarse a la organización, es decir, el trabajador acopla sus vivencias generadas en la organización para estar activo en ella y en sus actividades.

- b. Comportamiento organizacional. La conducta es un requisito oficial para un puesto, aunque si genera mejorías en el puesto laboral y en el funcionamiento global en la organización, denominada comportamiento organizacional; tiene por objeto incentivarla, porque al contar con esta se puede conseguir cubrir las necesidades económicas, éticas y legales, de la propia organización y de sus integrantes.
- c. Tendencia al conocimiento. El aprendizaje significa un activo táctico, un provecho competitivo, una organización enfocada en el conocimiento, necesita realizar acciones que sumen y brinden saberes, estimulen la competitividad; el compromiso organizacional genera un impacto en las organizaciones que proporcionan continuidad a personal comprometido y que continúe en la organización, incentivando la memoria organizacional, cambiando la innovación en conocimiento y la información en solución de problemas.
- d. Inventiva. Es un elemento de gran importancia para las organizaciones, aunque, el compromiso organizacional no guarda relación con la inventiva. El compromiso frena la inventiva y genera resistencia al cambio, ya que su ruta es seguir parámetros, esto generado por la persistencia en la acción fallida, generando acciones reiterativas para generar buenos resultados.
- e. Continuidad en la organización. Es la preocupación más importante para investigadores, ya que el compromiso conduce a que el personal conduce en la organización y desista en la idea del abandono, es fruto del compromiso organizacional y está sujeto a este.
- f. Rendimiento. Una preocupación de gran importancia para las organizaciones es que su personal obtenga un buen rendimiento, a contar con un alto nivel de compromiso, estará más participe en las metas organizacionales, influenciando dicha conducta en sus colegas y en la organización en forma global.
- g. Gestión del estrés. Podemos considerarlo como “presión laboral” es una condición ni positivo ni ventajosa para generar compromiso organizacional, aunque, el personal no necesita de una labor rutinaria, de ello parte que este elemento genere relevancia y se convierte en un motor para la organización.

2.3. Definición de términos básicos

Motivación laboral

García y Gutiérrez (2023) indican que la motivación laboral “como la cualidad de una organización para involucrar a su personal en ofrecer lo mejor y lograr de esta manera lo que espera dicha organización respecto a sus objetivos” (p. 9).

Compromiso organizacional

Anchelia et al. (2021) indican que “es una condición mental que consiste en el vínculo que la persona con la organización y que influencia en la decisión de renunciar o permanecer en la organización” (p. 6).

Factores higiénicos

Según lo desarrollado por Mamani (2022), citando a Chiavenato, dichos aspectos se refieren a las condiciones laborales que tiene el individuo. De igual forma, estos factores tienen un impacto limitado en la conducta del trabajador, la palabra higiene se deriva de su proceder preventivo y profiláctico, y que su fin es eliminar la falta de satisfacción en el entorno o intimidaciones que ponen en peligro el equilibrio.

Factores motivacionales

Según lo desarrollado por Mamani (2022), citando a Chiavenato, dichos factores refieren a los elementos que integran el puesto, los deberes y actividades que se relacionan a la propia labor.

Compromiso afectivo

Según Robbins y Coulter (2018) el talento humano es una condición afectiva que demuestra la pasión y la estima de la persona de continuar o no en la organización, en lugar de ver su esfuerzo como una obligación, disfrutan su permanencia en su puesto de trabajo y en la organización, en el cual el orgullo se refleja en seguir permaneciendo en esta y en su momento dicho orgullo se refleja en el exterior.

Compromiso de continuidad

Según Robbins y Coulter (2018) el cual se sustenta en que el empleado siente el deseo de continuar en la organización por los beneficios que el brinda, ya que al dejarla implicaría renunciar a los derechos y beneficios que gana al tiempo que permanencia

en la misma, y al ingresar a una nueva organización, tendría que iniciar todo desde el inicio lo que implica tiempo.

Compromiso normativo

Según Robbins y Coulter (2018) se sustenta de las habilidades que conducen a la persona en su vida, tienen un punto de vista que al permanecer en la organización es porque son educados con sus colegas y jefes, además evocados de los objetivos de la misma.

2.4. Hipótesis de investigación

2.4.1. Hipótesis general

La motivación laboral se relaciona significativamente con el compromiso organizacional de los trabajadores de la Zona Arqueológica Caral, Sede Vichama, Végueta, 2024.

2.4.2. Hipótesis específicas

- a. Los factores higiénicos se relacionan significativamente con el compromiso organizacional de los trabajadores de la Zona Arqueológica Caral, Sede Vichama, Végueta, 2024.
- b. Los factores motivacionales se relacionan significativamente con el compromiso organizacional de los trabajadores de la Zona Arqueológica Caral, Sede Vichama, Végueta, 2024.

2.5. Operacionalización de las variables

Variable 1	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Instrumento	Muestra
MOTIVACIÓN LABORAL	Factores higiénicos	- Condiciones de trabajo y bienestar.	01	Cuestionario	Trabajadores de la Zona Arqueológica Caral, Sede Vichama.
		- Competencia técnica de supervisor.	02		
		- Seguridad en el puesto.	03		
	Factores motivacionales	- Comportamiento con libertad para decidir.	04		
		- Necesidades y posibilidades de ascenso.	05		
		- Utilización plena de las habilidades personales.	06		

Fuente: Mamani (2022).

Variable 2	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Instrumento	Muestra
COMPROMISO ORGANIZACIONAL	Compromiso afectivo	- Identificación con la institución.	07	Cuestionario	Trabajadores de la Zona Arqueológica Caral, Sede Vichama.
		- Pasión por la institución.	08		
		- Pertenencia.	09		
	Compromiso de continuidad	- Inversiones.	10		
		- Alternativas laborales.	11		
		- Permanencia en la institución.	12		
	Compromiso normativo	- Lealtad.	13		
		- Sentimiento del deber.	14		
		- Conducta ética.	15		

Fuente: Romero y Guzmán (2019).

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA

3.1. Diseño metodológico

El estudio investigativo fue de tipo básica, donde se interpretó la realidad a partir de conocimientos ya existentes (Díaz et al., 2013).

El diseño corresponde al no experimental, pues no se manipuló premeditadamente alguna variable o dimensiones para visualizar algún efecto en otra variable (Hernández, Fernández y Baptista, 2014).

El nivel es correlacional toda vez que se realizó la búsqueda de relación entre las variables (Hernández, Fernández y Baptista, 2014).

El enfoque es cuantitativo pues los resultados obtenidos se presentan en elementos numéricos que han sido tratados por la ciencia de la estadística (Muñoz, 2011).

3.2. Población y muestra

3.2.1. Población

Estuvo representada por 37 trabajadores de la Zona Arqueológica Caral, Sede Vichama, Végueta.

3.2.2. Muestra

Siendo una población pequeña pero significativa se procedió a considerar al total de la población, realizándose un muestreo censal.

3.3. Técnicas de recolección de datos

La recolección de datos se realizó con la aplicación de la técnica de la encuesta haciéndose uso del instrumento para recabar datos denominado cuestionario.

El cuestionario contiene preguntas concernientes a las variables de motivación laboral y compromiso organizacional. El cuestionario fue respondido por los trabajadores de la Zona Arqueológica Caral, Sede Vichama, Végueta.

3.4. Técnicas para el procesamiento de la información

El procesamiento de datos se realizó con el SPSS en su versión 27 el cual permitió obtener datos numéricos que han posibilitado realizar un análisis del mismo.

Asimismo, se aplicó la prueba de normalidad de Shapiro-Wilk al no superar más de 50 unidades de muestra.

CAPÍTULO IV

RESULTADOS

4.1. Análisis de resultados

A. Análisis descriptivo de la motivación laboral

Tabla 1

Distribución de frecuencias de los factores higiénicos

	Bueno		Regular		Deficiente	
	f	%	f	%	f	%
Factores higiénicos	16	43.2%	14	37.8%	7	18.9%
Condiciones de trabajo y bienestar.	16	43.2%	5	13.5%	16	43.2%
Competencia técnica de supervisor.	9	24.3%	13	35.1%	15	40.5%
Seguridad en el puesto.	14	37.8%	8	21.6%	15	40.5%

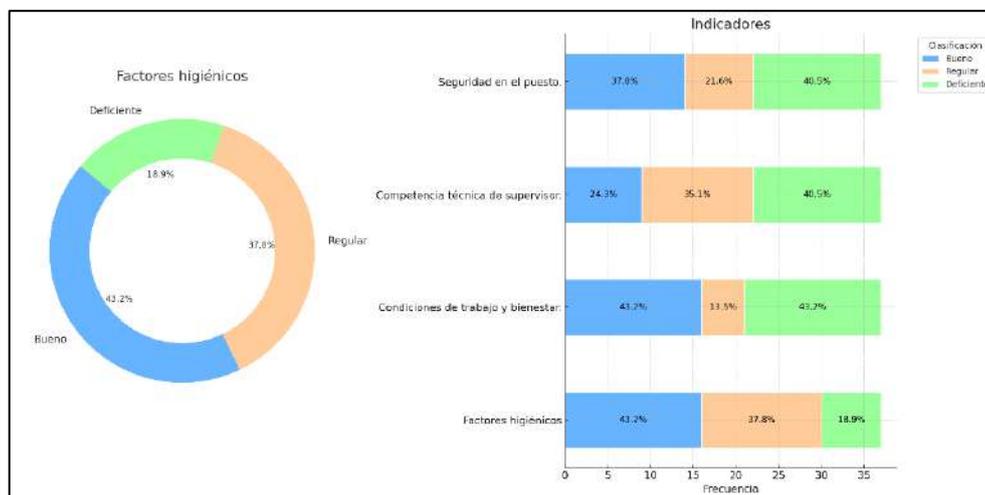


Figura 1. Factores higiénicos.

La Tabla 1 presenta la evaluación de los factores de higiene y sus indicadores. En términos generales, los factores higiénicos fueron evaluados como óptimos por el 43.2% de los trabajadores, regulares por el 37.8% y deficientes por el 18.9%, evidenciando una percepción más positiva y con áreas de mejora. Las condiciones de trabajo y bienestar mostraron una

polarización con una igual proporción de respuestas en bueno y deficiente, 43.2% cada una, y una menor en regular, 13.5%, lo que sugiere satisfacción y descontento a partes iguales. La competencia técnica de los supervisores fue percibida, principalmente, como deficiente, 40.5%, seguida de regular, 35.1%, y buena, 24.3%, destacando la necesidad de mejorar la capacitación de los supervisores. En lo que respecta a la seguridad en el puesto, el 37.8% la consideró buena, el 21.6% regular y el 40.5% deficiente, subrayando la urgencia de mejorar las prácticas de seguridad laboral.

Tabla 2

Distribución de frecuencias de los factores motivacionales

	Bueno		Regular		Deficiente	
	f	%	f	%	f	%
Factores motivacionales	13	35.1%	15	40.5%	9	24.3%
Comportamiento con libertad para decidir.	15	40.5%	9	24.3%	13	35.1%
Necesidades y posibilidades de ascenso.	10	27.0%	13	35.1%	14	37.8%
Utilización plena de las habilidades personales.	12	32.4%	5	13.5%	20	54.1%

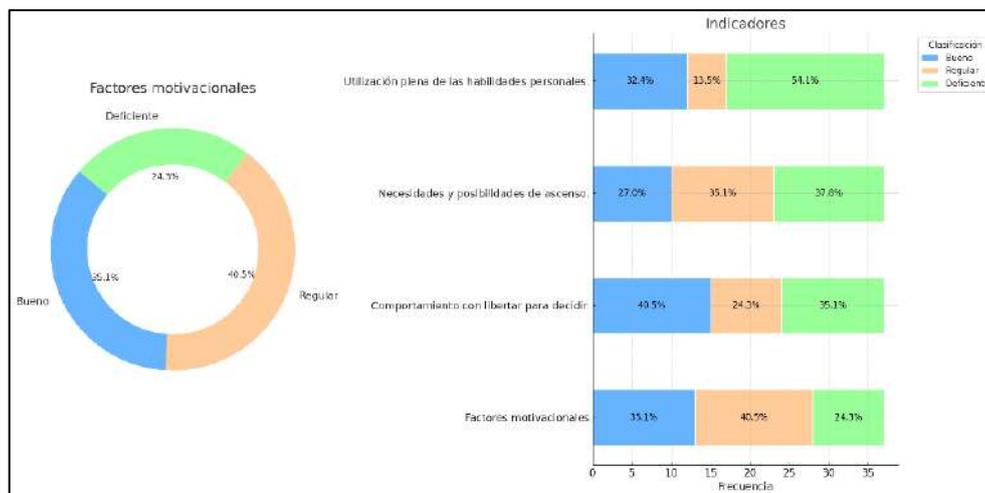


Figura 2. Factores motivacionales.

La Tabla 2 muestra los factores motivadores y sus indicadores. En términos generales, los factores motivacionales fueron evaluados como óptimos por el 35.1% de los trabajadores, regulares por el 40.5% y deficientes por el 24.3%, evidenciando una percepción mixta y una tendencia persistente hacia la regularidad. El comportamiento con libertad para decidir fue considerado favorable por el 40.5% de los trabajadores, regular por el 24.3% y deficiente por el 35.1%, lo que reflejó un equilibrio entre satisfacción y descontento. Las necesidades

y posibilidades de progreso fueron evaluadas como deficientes por el 37.8%, regulares por el 35.1% y buenas por el 27.0%, destacando una importante área de mejora. La utilización plena de las habilidades personales fue evaluada como ineficiente por el 54.1%, regular por el 13.5% y buena por el 32.4%, evidenciando una necesidad crucial de optimizar el uso de las habilidades individuales de los trabajadores.

Tabla 3
Distribución de frecuencias de la motivación laboral

		f	%
Válido	Bueno	14	37.8
	Regular	17	45.9
	Deficiente	6	16.2
	Total	37	100.0

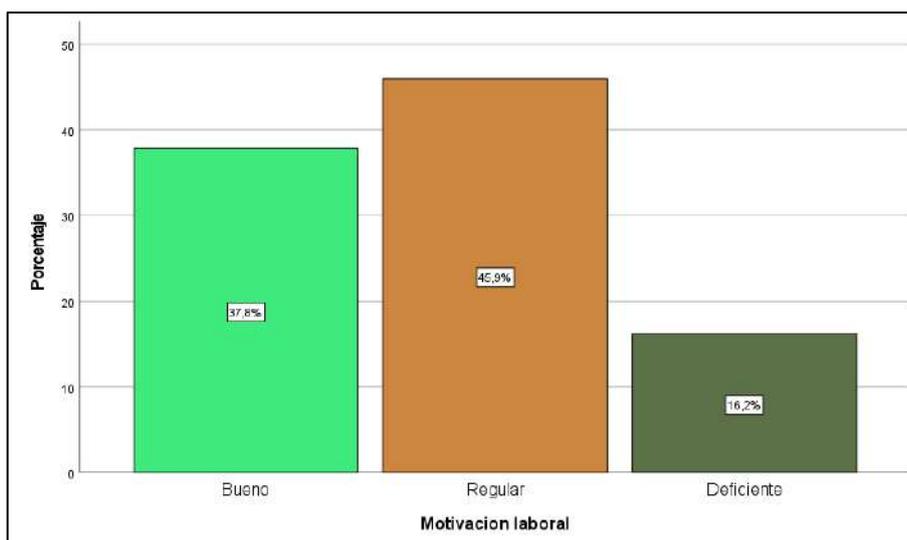


Figura 3. Motivación laboral.

La Tabla 3 exhibe una evaluación detallada de la motivación laboral. Los resultados revelan que el 37.8% de los trabajadores evaluaron su motivación laboral como buena, el 45.9% la consideraron regular y el 16.2% la evaluaron como deficiente. Estos datos indican que, aunque una parte significativa de los trabajadores percibe su motivación laboral de forma positiva, una mayoría considera que su motivación es solo regular, y una porción notable la ve como deficiente.

B. Análisis descriptivo del compromiso organizacional

Tabla 4

Distribución de frecuencias del compromiso afectivo

	Bueno		Regular		Deficiente	
	f	%	f	%	f	%
Compromiso afectivo	12	32.4%	18	48.6%	7	18.9%
Identificación con la institución.	15	40.5%	5	13.5%	17	45.9%
Pasión por la institución.	8	21.6%	9	24.3%	20	54.1%
Pertenencia.	17	45.9%	5	13.5%	15	40.5%

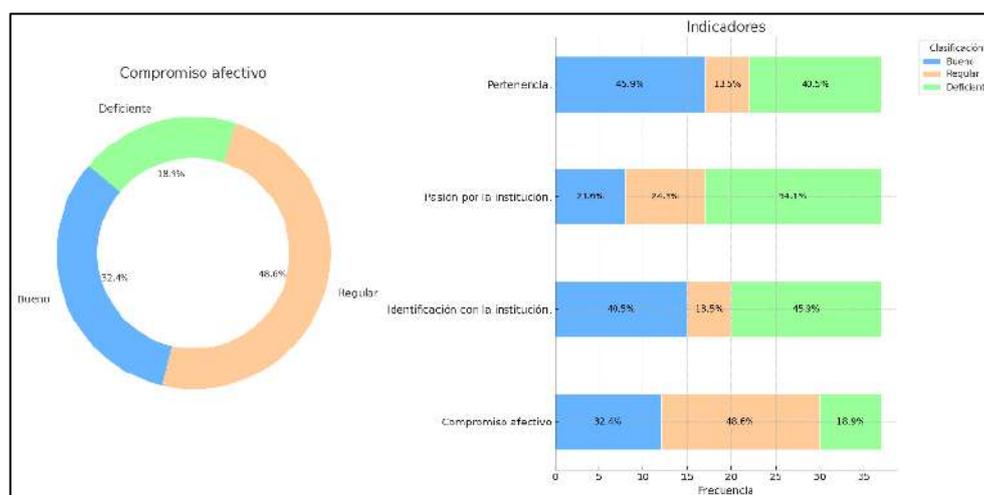


Figura 4. Compromiso afectivo.

La Tabla 4 presenta la evaluación del compromiso afectivo y sus resultados. En general, el compromiso afectivo fue evaluado como beneficioso por el 32.4% de los trabajadores, regular por el 48.6% y deficiente por el 18.9%, lo que indica que la mayoría de los trabajadores tiene una percepción regular de su compromiso afectivo. La identificación con la institución fue evaluada como positiva por el 40.5% de los trabajadores, regular por el 13.5% y deficiente por el 45.9%, evidenciando una división significativa entre aquellos que se identifican con la institución y aquellos que no. La pasión por la institución fue percibida como deficiente por el 54.1%, regular por el 24.3% y buena por el 21.6%, lo que subrayó una necesidad crítica de incrementar el entusiasmo y el fervor por la institución. La afiliación fue evaluada como positiva por el 45.9%, regular por el 13.5% y deficiente por el 40.5%, sosteniendo que, aunque muchos empleados se sienten parte de la institución, una proporción significativa no lo hace.

Tabla 5
Distribución de frecuencias del compromiso de continuidad

	Bueno		Regular		Deficiente	
	f	%	f	%	f	%
Compromiso de continuidad	12	32.4%	20	54.1%	5	13.5%
Inversiones.	14	37.8%	9	24.3%	14	37.8%
Alternativas laborales.	10	27.0%	8	21.6%	19	51.4%
Permanencia en la institución.	16	43.2%	8	21.6%	13	35.1%

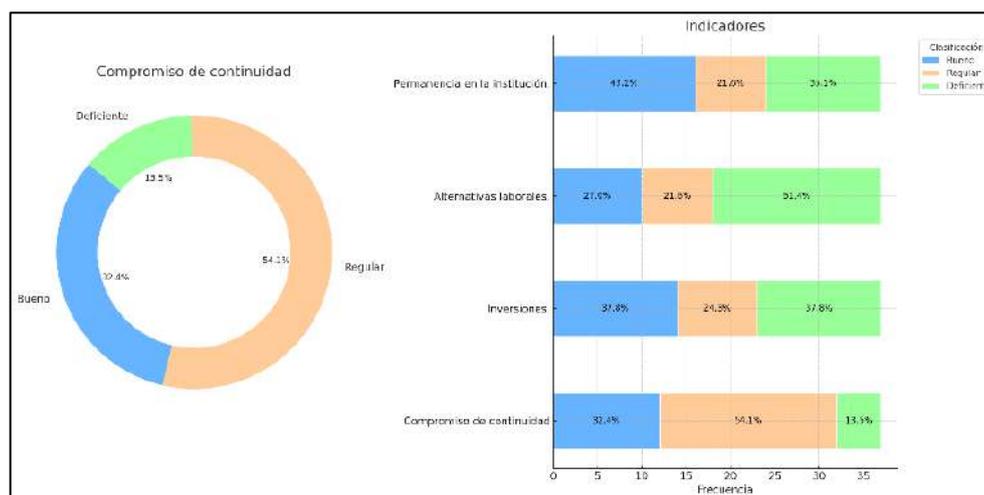


Figura 5. Compromiso de continuidad.

En la Tabla 5 se presenta la evaluación del compromiso de continuidad y sus indicadores. En términos generales, el compromiso de continuidad fue evaluado como satisfactorio por el 32.4% de los trabajadores, regularmente por el 54.1% y deficiente por el 13.5%, lo cual indica que la mayoría de los trabajadores tiene una percepción regular de su compromiso de continuidad. Las inversiones fueron evaluadas como beneficiosas por el 37.8% de los empleados, regulares por el 24.3% y deficientes por el 37.8%, lo cual sugiere una división igual entre los empleados que perciben que sus inversiones en la organización son apropiadas y aquellos que no. Las opciones laborales fueron evaluadas como deficientes por el 51.4%, regulares por el 21.6% y buenas por el 27.0%, evidenciando una inquietud significativa acerca de las oportunidades laborales que se encuentran disponibles fuera de la organización. La presencia en la institución fue evaluada como satisfactoria por el 43.2% de los empleados, regular por el 21.6% y deficiente por el 35.1%, señalando que, aunque numerosos trabajadores están dispuestos a permanecer en la institución, una proporción considerable no lo encuentra.

Tabla 6
Distribución de frecuencias del compromiso normativo

	Bueno		Regular		Deficiente	
	f	%	f	%	f	%
Compromiso normativo	16	43.2%	15	40.5%	6	16.2%
Lealtad.	15	40.5%	6	16.2%	16	43.2%
Sentimiento del deber.	14	37.8%	6	16.2%	17	45.9%
Conducta ética.	18	48.6%	6	16.2%	13	35.1%

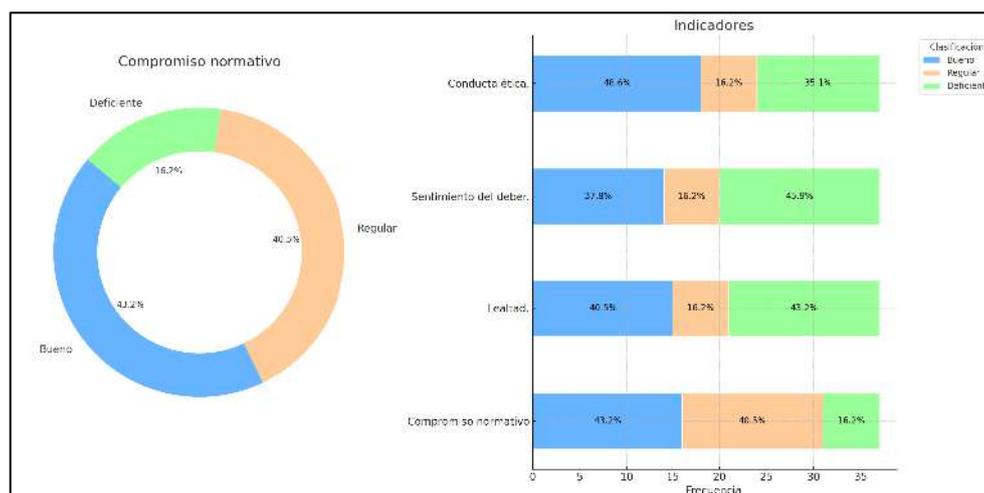


Figura 6. Compromiso normativo.

En la tabla 6 se encuentra la evaluación del compromiso normativo y sus indicadores. En términos generales, el compromiso normativo fue evaluado como satisfactorio por el 43.2% de los trabajadores, regularmente por el 40.5% y deficiente por el 16.2%, evidenciando una percepción más positiva y con áreas de mejora. La lealtad fue evaluada como positiva por el 40.5% de los trabajadores, regular por el 16.2% y deficiente por el 43.2%, lo cual representa una significativa necesidad de fortalecer la lealtad hacia la organización. El estado de responsabilidad y compromiso moral fue evaluado como desfavorable por el 45.9%, regular por el 16.2% y bueno por el 37.8%, evidenciando una significativa mejora en cuanto a la responsabilidad y compromiso moral. La conducta ética fue evaluada como positiva por el 48.6% de los trabajadores, regular por el 16.2% y deficiente por el 35.1%, señalando que, a pesar de que una proporción significativa de los trabajadores mantiene altos estándares éticos, aún existe un espacio para mejorar.

Tabla 7
Distribución de frecuencias del compromiso organizacional

		f	%
Válido	Bueno	12	32.4
	Regular	21	56.8
	Deficiente	4	10.8
	Total	37	100.0

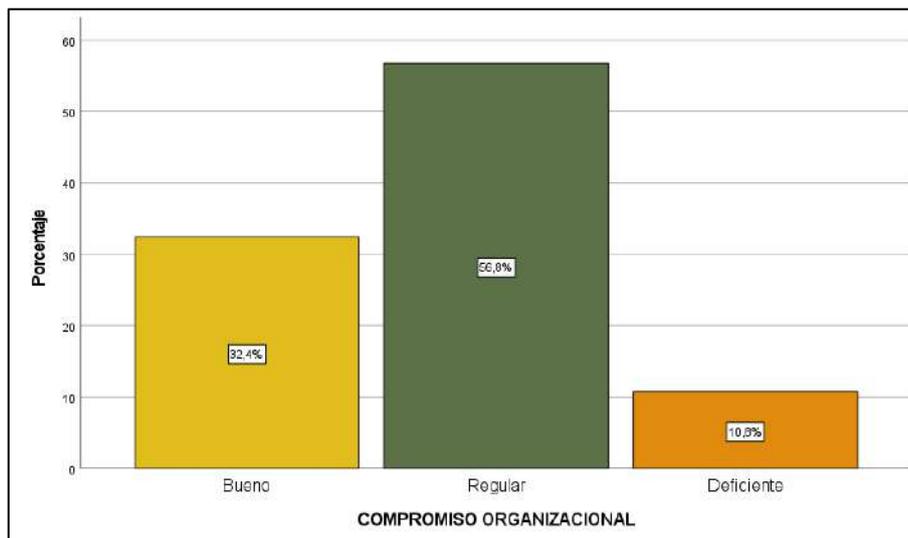


Figura 7. Compromiso organizacional.

La Tabla 7 exhibe una evaluación del compromiso organizacional. Los resultados evidencian que el 32.4% de los empleados calificaron su compromiso organizacional como satisfactorio, mientras que el 56.8% lo consideró regular y el 10.8% lo evaluaron como ineficiente. Esto indica que, aunque una parte significativa de los trabajadores percibe su compromiso organizacional de manera positiva, la mayoría lo considera regular y una reducida proporción lo ve como deficiente.

C. Prueba de normalidad

Tabla 8
Pruebas de normalidad

	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	Gl	Sig.
Motivación laboral	0.858	37	0.000
Factores higiénicos	0.897	37	0.002
Factores motivacionales	0.902	37	0.003
Compromiso organizacional	0.793	37	0.000

La Tabla 8 presentan los hallazgos de las pruebas de normalidad Shapiro-Wilk en relación con las variables de motivación laboral, factores higiénicos, factores motivacionales y compromiso organizacional. Los resultados revelan que todas las variables presentan una desviación significativa de la normalidad. En particular, el compromiso organizacional tiene un estadístico de 0.858 con una significancia de 0.000, los factores higiénicos un estadístico de 0.897 con una significancia de 0.002, los factores motivacionales un estadístico de 0.902 con una significancia de 0.003 y el compromiso organizacional un estadístico de 0.793 con una significancia de 0.000. Dado que todos los valores de significancia son inferiores a 0.05, se rechaza la hipótesis nula de normalidad para todas las variables, lo cual sugiere que estas no siguen una distribución habitual. Estos resultados sugieren la necesidad de utilizar métodos estadísticos no paramétricos para analizar los datos y confirmar la validez de los resultados obtenidos en este estudio.

4.2. Contrastación de hipótesis

Contrastación de hipótesis general

Tabla 9

Pruebas de Rho de Spearman entre la motivación laboral y compromiso organizacional

			Motivación laboral	Compromiso organizacional
Rho de Spearman	Motivación laboral	Coefficiente de correlación	1.000	,594**
		Sig. (bilateral)		0.000
		N	37	37
	Compromiso organizacional	Coefficiente de correlación	,594**	1.000
		Sig. (bilateral)	0.000	
		N	37	37

La Tabla 9 exhibe los resultados de la prueba de Rho de Spearman en relación a la correlación entre la motivación laboral y el compromiso organizacional. Los resultados revelan un coeficiente de correlación de 0.594 con una significancia de 0.000 para la relación entre motivación laboral y compromiso organizacional, lo cual indica una correlación moderada y significativa. La motivación laboral se relaciona con el compromiso organizacional, dado que los trabajadores más motivados tienden a estar más comprometidos con los objetivos y valores de la organización, lo cual se traduce en una mayor lealtad, desempeño y satisfacción en el trabajo.

Contrastación de hipótesis específica 1

Tabla 10

Pruebas de Rho de Spearman entre los factores higiénicos y compromiso organizacional

			Factores higiénicos	Compromiso organizacional
Rho de Spearman	Factores higiénicos	Coefficiente de correlación	1.000	,412*
		Sig. (bilateral)		0.011
		N	37	37
	Compromiso organizacional	Coefficiente de correlación	,412*	1.000
		Sig. (bilateral)	0.011	
		N	37	37

La Tabla 10 exhibe los resultados de la evaluación de Rho de Spearman en relación a la correlación entre los factores higiénicos y el compromiso organizacional. Los resultados revelan un coeficiente de correlación de 0,412 con una significancia de 0.011 en la relación entre los factores higiénicos y el compromiso organizacional, lo que indica una correlación moderada y significativa. Esto demuestra que a medida que se mejoran los factores higiénicos, también lo hace el compromiso organizacional. Los factores higiénicos están estrechamente relacionados con el compromiso organizacional, ya que las condiciones laborales adecuadas, como un ambiente de trabajo seguro y recursos suficientes, fomentan una mayor satisfacción y lealtad hacia la organización, lo que se traduce en un mayor compromiso de los trabajadores.

Contrastación de hipótesis específica 2

Tabla 11

Pruebas de Rho de Spearman entre los factores motivacionales y compromiso organizacional

			Factores motivacionales	Compromiso organizacional
Rho de Spearman	Factores motivacionales	Coeficiente de correlación	1.000	,667**
		Sig. (bilateral)		0.000
		N	37	37
	Compromiso organizacional	Coeficiente de correlación	,667**	1.000
		Sig. (bilateral)	0.000	
		N	37	37

La Tabla 11 exhibe los resultados de la prueba de Rho de Spearman en relación a la correlación entre los factores motivacionales y el compromiso organizacional. Los resultados revelan un coeficiente de correlación de 0.667 con una significancia de 0.000 para la relación entre los factores motivacionales y el compromiso organizacional, lo cual indica una correlación fuerte y significativa. A medida que se incrementan los factores motivacionales, se incrementa el compromiso organizacional. Los factores motivacionales se relacionan con el compromiso organizacional, en el cual se fomenta un mayor sentido de pertenencia y lealtad hacia la organización, lo que se traduce en un mayor compromiso de los trabajadores.

CAPÍTULO V

DISCUSIÓN

5.1. Discusión de resultados

Según los resultados de este estudio, existe una correlación significativa y moderada (Rho de Spearman = 0.594, $p = 0.000$) entre la motivación laboral y el compromiso organizacional de los trabajadores de la Zona Arqueológica Caral, sede Vichama, Végueta, 2024. Este descubrimiento es compatible con la investigación de Tejada (2020), quien encontró una correlación positiva y moderada ($r = 0.416$, $p = 0.001$) entre estas variables en colaboradores de una municipalidad distrital de Arequipa. A pesar de las diferencias contextuales, ambos estudios sugieren que a medida que se incrementa la motivación laboral, también lo hace el compromiso organizacional. Las restricciones del presente estudio se refieren al tamaño de la muestra y al diseño correlacional, lo que dificulta la determinación de la causal. No obstante, la aplicación de encuestas validadas y un análisis estadístico riguroso son ventajas destacables. Las consecuencias prácticas de estos descubrimientos sugieren que mejorar la motivación laboral a través de programas de reconocimiento y desarrollo profesional puede incrementar el compromiso organizacional, favoreciendo tanto la gestión de recursos humanos como el bienestar laboral en sitios arqueológicos. En conclusión, este estudio confirma que la motivación laboral se relaciona significativamente con el compromiso organizacional, destacando la relevancia de abordar factores higiénicos y motivacionales para fomentar un mayor compromiso entre los trabajadores.

Según los resultados de este estudio revelan una correlación significativa y moderada (Rho de Spearman = 0.412, $p = 0.011$) entre los factores higiénicos y el compromiso organizacional de los trabajadores de la Zona Arqueológica Caral, sede Vichama, Végueta, 2024. En concordancia con la investigación realizada por Astudillo

(2019), se constató que los factores relacionados con el clima organizacional, incluyendo los factores higiénicos, tienen un impacto directo en la satisfacción laboral del personal en la Unidad Renal Pasa Patiño Salvador. Los dos estudios señalan que la mejora en los factores higiénicos, tales como las condiciones laborales adecuadas, tiene un impacto positivo en aspectos laborales relacionados, como la satisfacción y el compromiso organizacional. No obstante, la aplicación de encuestas validadas y un análisis estadístico riguroso son ventajas destacables. Los resultados prácticos sugieren que la optimización de los factores higiénicos, tales como las condiciones de trabajo, puede incrementar el compromiso organizacional, lo cual a su vez beneficia tanto la gestión de recursos humanos como el bienestar laboral en lugares arqueológicos.

Según los resultados de este estudio evidencian una correlación significativa y significativa entre los factores motivacionales y el compromiso organizacional de los trabajadores de la Zona Arqueológica Caral, sede Vichama, Végueta, 2024. Según la investigación de Chávez (2021), quien diagnosticó la motivación y satisfacción laboral en servidores públicos del Seguro de Salud de Chimborazo, se encontró que las necesidades de autorrealización, un factor motivacional clave, mostraron una escala baja debido a la ausencia de asignación de nuevas tareas o retos laborales, lo cual afecta negativamente la motivación y satisfacción laboral. Ambos estudios sugieren que la optimización de los factores motivacional, tales como el reconocimiento y las oportunidades de desarrollo profesional, tiene un impacto positivo significativo en el compromiso organizacional. Las consecuencias prácticas de estos descubrimientos sugieren que la optimización de los factores motivacionales puede incrementar significativamente el compromiso organizacional, lo que abarca tanto la gestión de recursos humanos como el bienestar laboral en lugares arqueológicos. Los resultados prácticos sugieren que mejorar los factores motivacionales puede aumentar significativamente el compromiso organizacional, lo que a su vez beneficia tanto la gestión de recursos humanos como el bienestar laboral en sitios arqueológicos.

CAPÍTULO VI

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

6.1. Conclusiones

- Se ha estudiado la relación entre la motivación laboral y el compromiso organizacional de los trabajadores de la Zona Arqueológica Caral, sede Vichama, Végueta, en 2024. Los resultados obtenidos a través del análisis de correlación de Spearman revelaron un coeficiente de correlación significativo y moderado ($Rho = 0.594$, $p = 0.000$), evidenciando una correlación favorable entre la motivación laboral y el compromiso organizacional. A medida que aumenta la motivación laboral de los trabajadores, también lo hace su compromiso con la organización.
- Se ha analizado la relación entre los factores higiénicos y el compromiso organizacional de los trabajadores de la Zona Arqueológica Caral, sede Vichama, Végueta, en 2024. Los resultados del análisis de correlación de Spearman revelaron un coeficiente de correlación significativo y moderado ($Rho = 0.412$, $p = 0.011$), lo que evidenció una correlación favorable entre los factores higiénicos y el compromiso organizacional. A medida que se mejoran los aspectos higiénicos, tales como las condiciones laborales, se incrementa el compromiso de los trabajadores con la organización.
- Se ha llevado a cabo un análisis de la relación entre los factores motivacionales y el compromiso organizacional de los trabajadores de la Zona Arqueológica Caral, ubicada en Vichama, Végueta, durante el año 2024. Los resultados obtenidos mediante el análisis de correlación de Spearman revelaron un coeficiente de correlación significativo y fuerte ($Rho = 0.667$, $p = 0.000$), evidenciando una correlación favorable entre los factores motivacionales y el compromiso organizacional. A medida que los factores motivacionales, como el reconocimiento y las oportunidades de desarrollo profesional, mejoran los

factores motivacionales, como el reconocimiento y las oportunidades de desarrollo profesional, también lo hace el compromiso de los trabajadores con la organización.

6.2. Recomendaciones

- Implementar un programa integral de motivación laboral en la Zona Arqueológica Caral, sede Vichama, Végueta, con el objetivo de fortalecer la conexión entre la motivación laboral y el compromiso organizacional de los empleados. Este programa debe incluir oportunidades continuas de capacitación y desarrollo profesional, un sistema de reconocimiento y recompensas para evaluar los logros de los empleados, mejora de las condiciones laborales para asegurar un ambiente de trabajo seguro y con recursos adecuados, y la promoción de la participación y autonomía de los trabajadores en la toma de decisiones.
- Implementar mejoras en las condiciones laborales que garanticen un ambiente de trabajo seguro y óptimo. Esto implica proporcionar instalaciones adecuadas, equipos y herramientas necesarios para un rendimiento óptimo, así como garantizar la seguridad y salud en el trabajo. Asimismo, es fundamental establecer políticas que fomenten un equilibrio saludable entre la vida laboral y personal de los empleados, así como un sistema de comunicación abierto que permita a los trabajadores expresar sus necesidades y preocupaciones. Al mejorar estos factores higiénicos, se puede incrementar significativamente el compromiso organizacional, lo que a su vez puede fomentar un entorno laboral más positivo.
- Implementar tácticas que fomenten el reconocimiento y el desarrollo profesional. La implementación de programas de reconocimiento que valoren y recompensen los logros de los empleados, brindar oportunidades continuas de capacitación y desarrollo profesional, y proporcionar tareas desafiantes que permitan a los trabajadores alcanzar sus metas personales y profesionales. Además, fomentar un entorno laboral en el que los empleados tengan autonomía y participación en la toma de decisiones puede incrementar su sentido de pertenencia y compromiso con la organización. La implementación de estas tácticas motivacionales puede mejorar significativamente el compromiso organizacional, propiciando un entorno de trabajo más dinámico y comprometido.

REFERENCIAS

7.1. Fuentes bibliográficas

Díaz, F., Escalona, M., Castro, D., León, A. y Ramírez, M. (2013). *Metodología de la investigación*. Trillas.

Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2014). *Metodología de la Investigación* (6 ed.). Mc Graw Hill.

Muñoz, C. (2011). *Como elaborar y asesorar una investigación de tesis* (2 ed.). Pearson.

Robbins, S. y Coulter, M. (2018). *Administración* (13 ed.). Pearson.

7.2. Fuentes electrónicas

Anchelia, V., Inga, M., Olivares, P. y Escalante, J. (19 de Enero de 2021). La gestión administrativa y compromiso organizacional en instituciones educativas. *Propósitos y Representaciones*, 9(1), 1-4. <https://repositorio.cuc.edu.co/bitstream/handle/11323/8424/35905-Texto%20del%20art%20c3%20adculo-62353-2-10-20210604.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Arrasco, C. (2022). *Motivación y compromiso organizacional del personal administrativo de una entidad pública- Olmos* [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/94016/Arrasco_GCB-SD.pdf?sequence=8&isAllowed=y

Astudillo, N. (2019). *Clima organizacional y satisfacción laboral en el personal que labora en la Unidad Pasa Patino Salvador* [Tesis de maestría, Universidad Católica de Santiago de Guayaquil]. <http://repositorio.ucsg.edu.ec/bitstream/3317/13683/1/T-UCSG-POS-MGSS-209.pdf>

Bladimir, C. (Septiembre de 2018). Lograr establecer motivación e incentivos no económicos para los trabajadores dentro de una organización. *Revista Contribuciones a la Economía*. <https://www.eumed.net/rev/ce/2018/3/motivacion-trabajadores-organizacion.html>

Cárdenas, V., Paredes, M., Sánchez, P. y Alania, R. (Marzo de 2022). La formación y el desarrollo de programas de habilidades directivas para mejorar el

compromiso organizacional en servidores de una Municipalidad de Perú en tiempos de Covid-19. *Revista Conrado*, 18(85), 435-441. <http://scielo.sld.cu/pdf/rc/v18n85/1990-8644-rc-18-85-435.pdf>

Chávez, M. (2021). *Motivación y satisfacción laboral de los servidores públicos del Seguro de Salud de Chimborazo* [Tesis de maestría, Pontificia Universidad Católica del Ecuador]. <https://repositorio.pucesa.edu.ec/bitstream/123456789/3367/1/77521.pdf>

Chóez, M. y Vélez, L. (05 de Abril de 2021). Motivación laboral y su relación con el nivel de compromiso organizacional en las escuelas de conducción. *Polo de Conocimiento*, 6(4), 88-107. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7926977>

Coronado, G., Valdivia, M., Aguilera, A. y Alvarado, A. (15 de Diciembre de 2020). Compromiso Organizacional: Antecedentes y Consecuencias. *Conciencia Tecnológica*(60), 1-15. <https://www.redalyc.org/journal/944/94465715006/94465715006.pdf>

Custodio, K. y Ríos, Ó. (2020). Habilidades gerenciales y motivación laboral de asesores de negocios. *Revista de Investigación y Cultura - Universidad César Vallejo*, 9(3). <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7946104>

Dolores, E., Salazar, J. y Valdivia, M. (Enero de 2023). La motivación laboral y su relación con el desempeño laboral. Un estudio de caso. *Ride. Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo*, 12(26), 1-16. <http://ride.org.mx/index.php/RIDE/article/view/1478/4045>

Flores, I. (2019). *Compromiso Organizacional relacionado con el Desempeño Laboral en trabajadores del Hospital I- EsSalud Florencia de Mora. 2019*. [Tesis, Universidad César Vallejo]. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/38469/flores_ci.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Fuentes, C., López, D. y Moya, F. (18 de Junio de 2020). Compromiso organizacional como estrategia de cambio en hospitales públicos de Colombia y Venezuela. *Espacios*, 41(22), 316-327. <https://www.revistaespacios.com/a20v41n22/a20v41n22p22.pdf>

- Gallardo, K. (2021). *Compromiso Organizacional Y Motivación Laboral En Los Colaboradores De La Municipalidad Distrital De Casa Grande* [Tesis de licenciatura, Universidad César Vallejo]. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/93633/Gallardo_CKS-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- García, M. y Gutiérrez, M. (30 de Abril de 2023). El impacto de la motivación laboral, el ambiente laboral, el liderazgo y la comunicación en la satisfacción laboral de los empleados de una empresa pequeña. *Revista Dilemas Contemporáneos: Educación, Política y Valores*, 10(2), 1-22. <https://dilemascontemporaneoseduccionpoliticayvalores.com/index.php/dilemas/article/view/3524/3478>
- Girón, A. (2021). *Motivación y satisfacción laboral en la empresa Aquanoah* [Tesis de licenciatura, Universidad de Piura]. <https://repositorio.unp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12676/2841/FCAD-GIR-VIL-2021.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Hernández, Y., Jaramillo, J. y Hernández, G. (26 de Junio de 2021). La relación entre el compromiso organizacional y la rotación de personal obrero. *Estudios de Administración*, 28(1), 102-129. <https://estudiosdeadministracion.uchile.cl/index.php/EDA/article/view/60211/68126>
- Mamani, C. (2022). *Cultura organizacional y motivación laboral del personal de la Municipalidad Distrital de San Antón – Azángaro 2021* [Tesis, Universidad César Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/87991>
- Mora, Y., Romero, C., Muñoz, I. y Sierra, J. (24 de Febrero de 2021). Compromiso organizacional y factores demográficos que propician el ausentismo laboral en franquicias de Barranquilla-Colombia. *Revista de Ciencias Sociales*, 17(2), 163-179. <https://repositorio.cuc.edu.co/bitstream/handle/11323/8424/35905-Texto%20del%20art%20c3%20adculo-62353-2-10-20210604.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Moreno, S. (2019). Compromiso Organizacional y Riesgos Psicosociales. *Revista Universidad San Gregorio de Portoviejo*, 7(2). https://www.lareferencia.info/vufind/Record/EC_33860b0fb95350e8d55dba3a807d8bca

- Otero, C. (2021). Motivación laboral: factor de éxito empresarial. *Universidad de San Buenaventura*, 8(4). https://www.lareferencia.info/vufind/Record/CO_7a18a3649943deab220f5001b59782f6
- Pizarro, J., Inostroza, D. y Torreblanca, E. (2019). Motivación, satisfacción laboral y estado de flow en los trabajadores de la salud. *Revista Venezolana de Gerencia*, 24(87). <https://www.redalyc.org/journal/290/29060499013/29060499013.pdf>
- Puma, M. y Estrada, E. (2020). La motivación laboral y el compromiso organizacional. *Ciencia y Desarrollo*, 23(3). <http://revistas.uap.edu.pe/ojs/index.php/CYD/article/view/2141/2263>
- Revuelto, L. (15 de Agosto de 2018). Un enfoque estratégico de la motivación laboral y la satisfacción laboral. *Perspectiva Empresarial*, 5(2), 7-26. <https://revistas.ceipa.edu.co/index.php/perspectiva-empresarial/article/view/168/128>
- Rivera, D., Hernández, J., Forgiony, J., Bonilla, N. y Rozo, A. (15 de Enero de 2018). Impacto de la motivación laboral en el clima organizacional y las relaciones interpersonales en los funcionarios del sector salud. *Espacios*, 39(16), 17. [https://bonga.unisimon.edu.co/bitstream/handle/20.500.12442/2168/Impacto %20de%20la%20motivaci%3%b3n%20laboral%20en%20el%20clima%20o rganizacional.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://bonga.unisimon.edu.co/bitstream/handle/20.500.12442/2168/Impacto%20de%20la%20motivaci%3%b3n%20laboral%20en%20el%20clima%20o rganizacional.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Sánchez, J., Rivas, R., Echaiz, C. y Hidalgo, I. (Junio de 2022). Liderazgo democrático y compromiso organizacional en la dirección regional de comercio exterior, turismo y artesanía. *Journal of the Academy*(6), 66-88. <https://www.journalacademy.net/index.php/revista/article/view/128/99>
- Soria, M. y Pastor, C. (2021). *Motivación laboral y desempeño laboral en docentes de una institución educativa pública, Pativilca, 2021* [Tesis de licenciatura, Universidad César Vallejo]. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/85070/Pastor_VCR-Soria_FME-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Tejada, O. (2020). *Motivación laboral y compromiso organizacional en colaboradores de una municipalidad distrital de Arequipa, 2020* [Tesis de licenciatura, Universidad Católica San Pablo]. <https://repositorio.ucsp.edu.pe/backend/api/core/bitstreams/b2905821-7355-423f-9bbf-f24cb7f4761d/content>

ANEXOS

ANEXO 1

CUESTIONARIO

El presente cuestionario tiene como propósito fundamental reunir información sobre la motivación laboral y el compromiso organizacional de los trabajadores de la Zona Arqueológica Caral, Sede Vichama, Végueta. El cuestionario es anónimo y la información recaudada será utilizada únicamente para fines académicos y se garantiza estricta confidencialidad.

I. Por favor marque con una equis (X) en el espacio correspondiente:

a. Género

Masculino	
Femenino	

b. Edad

Entre 18 años a 24 años	
Entre 25 años a 31 años	
Entre 32 años a 45 años	
Más de 45 años	

II. Instrucciones

En el siguiente cuadro de preguntas marcar con una equis “X” según corresponda, teniendo en cuenta el cuadro de calificación siguiente:

CUADRO DE CALIFICACIÓN	
Totalmente de acuerdo	5
De acuerdo	4
Neutro	3
En desacuerdo	2
Totalmente en desacuerdo	1

ITEM	1	2	3	4	5
MOTIVACIÓN LABORAL					
DIMENSIÓN 01: FACTORES HIGIÉNICOS					
1. Se siente contento con las condiciones de trabajo que le brinda la organización.					
2. Considera que su supervisor está capacitado para asesorarle en resolver problemas.					
3. Se siente seguro en su puesto de trabajo.					
DIMENSIÓN 02: FACTORES MOTIVACIONALES					
4. En su trabajo le brindan la suficiente autonomía de tomar decisiones.					
5. En su trabajo le brindan oportunidades para ascender.					
6. En su trabajo puede utilizar plenamente sus habilidades para realizar sus funciones.					
COMPROMISO ORGANIZACIONAL					
DIMENSIÓN 01: COMPROMISO AFECTIVO					
7. Se siente emocionalmente ligado a la organización.					
8. Se siente “parte de la familia” de la organización.					
9. Por ahora, permanecer en esta organización refleja tanto necesidad como deseo.					
DIMENSIÓN 02: COMPROMISO DE CONTINUIDAD					
10. Sí no hubiera invertido tanto en esta organización, podría considerar trabajar en otro lugar.					
11. Una de las consecuencias negativas de dejar esta organización sería la escasez de otras alternativas disponibles.					
12. No siente ninguna obligación de permanecer en su trabajo actual.					
DIMENSIÓN 03: COMPROMISO NORMATIVO					
13. Siente que la organización merece su lealtad.					
14. Siente que debe mucho a la organización.					
15. No realiza acciones que perjudiquen la organización.					

ANEXO 2

DATOS GENERALES

Tabla
Género y edad

		f	%
Género	M	14	37.8%
	F	23	62.2%
Edad (años)	18 a 24	0	0.0%
	25 a 31	7	18.9%
	32 a 45	22	59.5%
	+ de 45	8	21.6%

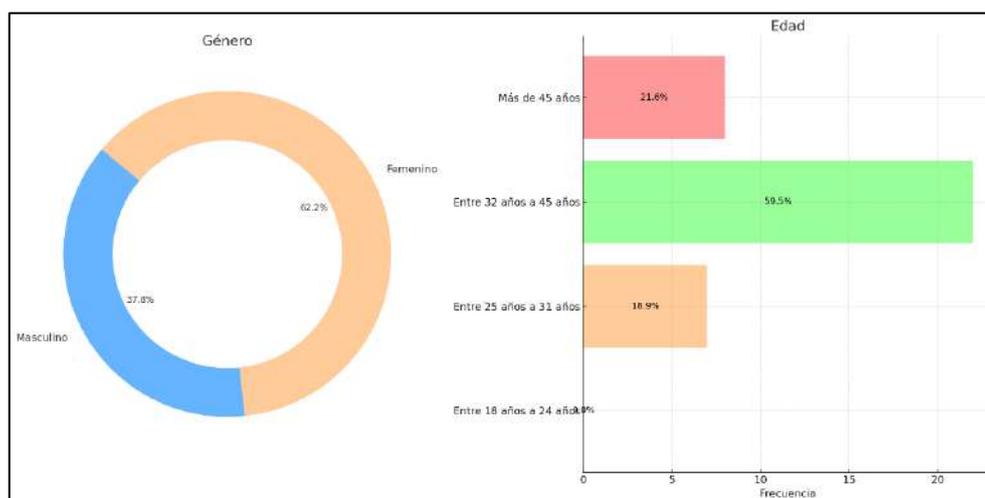


Figura. Género y edad.

La presente tabla exhibe la distribución de las frecuencias y porcentajes de los trabajadores en función de su género y edad. La mayoría de los trabajadores son mujeres, lo que representa el 62.2% de la muestra, mientras que los hombres representan el 37.8%, lo que indica una mayor representación femenina en la Zona Arqueológica Caral, sede Vichama, Végueta. La mayoría de los trabajadores se encuentran en el rango de 32 a 45 años (59.5%), seguido por aquellos mayores de 45 años (21.6%) y aquellos que tienen entre 25 y 31 años (18.9%), sin trabajadores en el rango de 18 a 24 años.

ANEXO 3

VALIDEZ Y CONFIABILIDAD

VALIDEZ DE LA MOTIVACIÓN LABORAL

<i>Prueba de KMO y Bartlett</i>		
Medida Kaiser-Meyer-Olkin de adecuación de muestreo		0.795
	Aprox. Chi-cuadrado	230.368
Prueba de esfericidad de Bartlett	gl	20
	Sig.	0.000

VALIDEZ DEL COMPROMISO ORGANIZACIONAL

<i>Prueba de KMO y Bartlett</i>		
Medida Kaiser-Meyer-Olkin de adecuación de muestreo		0.818
	Aprox. Chi-cuadrado	105.400
Prueba de esfericidad de Bartlett	gl	20
	Sig.	0.000

CONFIABILIDAD DE LA MOTIVACIÓN LABORAL

<i>Estadísticas de fiabilidad</i>	
Alfa de Cronbach	N de elementos
0.889	9

Confiabilidad del compromiso organizacional

<i>Estadísticas de fiabilidad</i>	
Alfa de Cronbach	N de elementos
0.842	6

ANEXO 5
BASE DE DATOS

Género	Edad	MOTIVACIÓN LABORAL	<i>Factores higiénicos</i>	Condiciones de trabajo y bienestar.	Competencia técnica de supervisor.	Seguridad en el puesto.	<i>Factores motivacionales</i>	Comportamiento con libertar para decidir.	Necesidades y posibilidades de ascenso.	Utilización plena de las habilidades personales.
1	3	3	3	5	3	2	2	2	3	1
1	3	4	4	5	3	5	3	3	3	2
1	3	3	2	2	1	4	3	5	3	1
2	3	4	2	1	3	3	5	5	5	4
1	3	2	2	3	1	1	2	3	1	1
1	3	3	4	4	2	5	2	3	3	1
2	3	2	3	1	2	5	2	2	1	3
2	3	3	2	3	3	1	3	3	3	2
2	3	4	4	5	3	3	4	5	4	2
2	3	3	2	2	2	3	3	4	3	2
2	3	4	3	4	3	3	4	5	4	3
2	4	2	2	1	5	1	2	2	1	2
2	4	3	3	4	4	1	2	3	3	1
1	3	4	4	2	4	5	4	4	5	2
1	3	2	4	5	3	3	1	1	1	1
1	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4
1	3	2	2	1	3	3	2	1	3	3
2	3	2	3	3	3	2	1	1	1	2
2	3	4	4	5	3	5	4	5	3	5
2	3	3	3	3	1	5	3	3	1	5
2	3	4	4	4	4	5	4	4	4	5
2	4	3	3	1	2	5	3	1	2	5
2	4	3	3	4	4	2	3	4	4	2
2	4	2	1	1	2	1	3	3	2	4
1	4	4	5	5	5	5	4	5	1	5
1	2	3	4	4	4	3	3	4	4	1
1	2	3	3	4	3	2	3	4	3	2
2	2	4	4	5	3	4	4	5	3	4

2	3	3	3	1	3	5	3	1	3	5
2	3	4	4	5	1	5	4	5	1	5
2	3	3	1	2	1	1	4	2	5	5
2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1
1	2	3	3	5	1	2	3	5	1	2
2	2	1	1	1	2	1	1	1	2	1
2	2	3	3	2	5	3	3	2	5	3
2	4	2	1	1	2	1	2	1	2	3
1	4	2	2	2	2	2	3	3	3	2

COMPROMISO ORGANIZACIONAL	<i>Compromiso afectivo</i>	Identificación con la institución.	Pasión por la institución.	Pertenencia.	<i>Compromiso de continuidad</i>	Inversiones.	Alternativas laborales.	Permanencia en la institución.	<i>Compromiso normativo</i>	Lealtad.	Sentimiento del deber.	Conducta ética.
3	3	2	2	4	3	4	1	5	3	2	2	4
2	2	1	3	1	2	1	3	2	3	1	4	3
3	2	2	4	1	3	3	1	4	3	5	2	1
3	3	4	3	2	2	3	2	2	2	5	1	1
3	3	4	2	2	3	3	1	5	3	5	2	1
2	2	1	2	2	2	4	1	2	3	2	2	4
3	2	2	1	2	3	5	1	3	4	4	4	5
3	2	5	1	1	2	1	5	1	3	2	4	4
3	3	2	3	5	3	1	4	3	4	5	5	2
3	3	2	2	5	2	1	1	5	4	5	4	2
3	3	3	1	5	2	1	4	2	3	1	5	4
3	3	1	2	5	3	3	2	4	4	3	5	3
4	4	4	4	3	3	5	1	3	4	3	4	5
3	3	4	2	4	3	3	4	3	2	2	1	3
3	3	5	1	3	4	5	3	3	2	1	1	4
4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4
2	2	1	3	3	2	1	3	3	2	1	3	3
1	1	1	1	2	1	1	1	2	1	1	1	2
4	4	5	3	5	4	5	3	5	4	5	3	5
3	3	3	1	5	3	3	1	5	3	3	1	5
4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5
3	3	1	2	5	3	1	2	5	3	1	2	5
3	3	4	4	2	3	4	4	2	3	4	4	2
3	3	3	2	4	3	3	2	4	3	3	2	4
4	4	5	1	5	4	5	1	5	4	5	1	5

3	3	4	4	1	3	4	4	1	3	4	4	1
3	3	4	3	2	3	4	3	2	3	4	3	2
4	4	5	3	4	4	5	3	4	4	5	3	4
3	3	1	3	5	3	1	3	5	3	1	3	5
4	4	5	1	5	4	5	1	5	4	5	1	5
4	4	2	5	5	4	2	5	5	4	2	5	5
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
3	3	5	1	2	3	5	1	2	3	5	1	2
1	1	1	2	1	1	1	2	1	1	1	2	1
3	3	2	5	3	3	2	5	3	3	2	5	3
2	2	1	2	3	2	1	2	3	2	1	2	3
3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2