



UNIVERSIDAD ALAS PERUANAS

FACULTAD DE MEDICINA HUMANA Y CIENCIAS DE

LA SALUD

ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA HUMANA.

TITULO:

MOTIVACIÓN LABORAL Y COMPROMISO

ORGANIZACIONAL DE LOS TRABAJADORES DE LA

EMPRESA PE-CAR- PIURA, 2017.

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE

LICENCIADO EN PSICOLOGÍA HUMANA

AUTOR:

BACH. ALBERCA GONZALES LUZ MIRIAN

PIURA – PERÚ

2018

DEDICATORIA

Quiero dedicarle, esta tesis a todos los estudiantes de psicología y a la Universidad Alas Peruanas, ya que el esfuerzo y dedicación del día a día a logrado frutos positivos.

También se la dedico a la empresa MARIA PATRICIA CARDOZA DE PEÑA E.I.R.L, donde realice mis prácticas pre- profesionales logrando así la realización y culminación de mi tesis, conociendo a personas espectaculares.

La Autora.

AGRADECIMIENTO

Agradezco a Dios por brindarme la oportunidad de vivir y por estar conmigo en cada paso que doy, por fortalecer mi corazón e iluminar mi mente y por haberme puesto en mi camino a personas que han sido mi soporte y compañía durante todo el periodo de estudio.

A mi madre Victoria por haberme apoyado en todo momento, por sus consejos, sus valores, por la motivación constante que me ha permitido ser una persona de bien pero más que nada por todo su amor. A mi padre Palermo por los ejemplos de perseverancia que lo caracterizan y que me ha inculcado siempre, por el valor mostrado para salir adelante; agradezco a ambos por darme la vida, y ser el pilar fundamental en todo lo que soy, en toda mi educación; por su incondicional apoyo perfectamente mantenido a través del tiempo, por quererme mucho, creer en mí y por qué siempre me apoyaron; gracias por darme una carrera para mi futuro, todo esto se los debo a ustedes.

A mis hermanas Verónica, Jeniffer, Isabela y a mi sobrina Jomary por su apoyo constante y su amor incondicional.

Gracias a mis compañeros de clase, con los que amanecíamos y cambiábamos información dentro y fuera de clase. A mi amiga Reyna Sandoval por su amistad, apoyo contante y por ser mi compañera de aula y sobre todo de carrera profesional.

A Paul Cáceres Peña, quien es mi compañero de vida, quien me apoyo y alentó para continuar con mi Carrera profesional, cuando parecía que me iba a rendir. Que

durante estos años ha sido parte fundamental en mi vida personal, por apoyarme y sobre todo por su amor incondicional y por su gran ayuda en mi proyecto.

A todos mis maestros y maestras que marcaron cada etapa de mi camino universitario, en especial a la PSC. Kelly Munarriz Ramos, la DRA. María Cristina Quintanilla y al PSC. José Carrasco Altamirano, por su gran apoyo, así como su sabiduría y motivación para la culminación de mis estudios profesionales y por la gran calidad humana que lo demuestran día a día, en la carrera que me apasiona.

Para finalizar quiero agradecer a mis abuelos que siempre pienso en ellos y los tengo en mi corazón. Gracias a ellos y a su apoyo soy hoy una profesional que quiere seguir aprendiendo y crecer como persona.

RESUMEN

La presente investigación titulada: Motivación laboral y compromiso organizacional de los trabajadores de la empresa PE-CAR- Piura, 2017, con la finalidad de: Determinar la relación entre la motivación laboral y el compromiso organizacional de los trabajadores de la empresa PE-CAR- Piura, 2017.

El estudio presenta la hipótesis: Existe relación significativa entre la motivación laboral y el compromiso organizacional en la empresa PE-CAR- Piura, 2017. La Investigación con diseño no experimental, de tipo descriptivo correlacional, la muestra está conformada por 42 trabajadores, el instrumento utilizado fue la escala de motivación en el trabajo, consta de 19 reactivos y el cuestionario de compromiso organizacional, presenta 26 ítems. Todo ello se realizó con el programa IBM SSPSS versión 21 y como medio auxiliar el programa Excel 2012.

Según los resultados se aprecia que el 88.1% considera estar motivado de manera regular, de los cuales el 54.8% señala estar comprometido de manera alta. Asimismo, se encontró que existe correlación, moderada y altamente significativa ($\rho = -0,590$, $P = 0.000$) entre la motivación laboral y el compromiso organizacional.

Palabras Claves: Motivación laboral, Regulación externa, Motivación intrínseca, Compromiso organizacional, Afectivo y Normativo.

ABSTRAC

The present research entitled: Work motivation and organizational commitment of the workers of the company PE-CAR- Piura, 2017, with the purpose of: Determine the relationship between the work motivation and the organizational commitment of the workers of the company PE-CAR- Piura, 2017

The study presents the hypothesis: There is a significant relationship between work motivation and organizational commitment in the company PE-CAR, Piura, 2017. Research with non-experimental design, descriptive correlational type, the sample is made up of 42 workers, the instrument used was the scale of motivation at work, consists of 19 items and the organizational commitment questionnaire, presents 26 items. All this was done with the IBM SSPSS program version 21 and as an auxiliary tool the Excel 2012 program.

According to the results, it can be seen that 88.1% consider that they are motivated on a regular basis, of which 54.8% state that they are highly committed. It was also found that there is a correlation, moderate and highly significant ($\rho = -0.590$, $P = 0.000$) between work motivation and organizational commitment.

Key words: Work motivation, external regulation, intrinsic motivation, organizational commitment, affective and normative.

INTRODUCCION

El presente estudio titulado: Motivación laboral y compromiso organizacional de los trabajadores de la empresa PE-CAR- Piura, 2017 ha sido estructurado en 5 capítulos de los cuales contiene el desarrollo y proceso de la investigación.

En el primer capítulo “PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA” el cual contiene la descripción de la realidad problemática a nivel internacional, nacional, local, se ha formulado el problema de investigación, el objetivo general y específicos, se ha planteado justificación de la investigación, la importancia del estudio, su viabilidad y las limitaciones que se han presentado en el estudio.

El segundo capítulo titulado “MARCO TEÓRICO” encontramos todas las investigaciones previas al estudio realizado, que tienen relación con las variables de dicha investigación. Así mismo encontramos las bases teóricas de las variables que consisten en la descripción con conceptos, teorías, características, tipos y dimensiones de las variables Motivación laboral y compromiso organizacional.

En el tercer capítulo titulado “HIPÓTESIS Y VARIABLES”, donde se describe la formulación de las hipótesis, las variables y se realiza la operacionalización de las variables motivación laboral y compromiso organizacional.

El cuarto capítulo denominado: “METODOLOGÍA” tenemos que el tipo de la presente investigación es descriptiva- correlacional, con un diseño no experimental, según Hernández, Fernández y Bautista (2010). Se ha planteado el diseño muestral, la

población estuvo conformada por 42 trabajadores de la empresa Pe-car- Piura, 2017 y la muestra para la presente investigación se utilizó el muestreo censal ya que se trabajó con la población en general, conformada por los 42 trabajadores de la empresa Pe-car. asimismo, se presentan las Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad de los mismos. Para la presente investigación se utilizó como técnica la “Encuesta”, constituye un escrito que el investigador formula a un grupo de personas para estudiar constructos como percepciones, creencias, preferencias, actitudes, etc. (Bernal, 2000, p.222).

El instrumento a utilizar es la Escala de Motivación en el Trabajo - R-Maws por Gagné, Forest, Gilbert, Aube, Morin & Malorni, 2010 a partir de la puntuación dimensional A-motivación; Regulación Externa; Regulación Introyectada; Regulación Identificada; Motivación Intrínseca. La escala está conformada por 19 reactivos con un formato de respuesta tipo Likert, el cual cuenta con 7 opciones de respuesta: “Totalmente en Desacuerdo”, “En Desacuerdo”, “Levemente en Desacuerdo”, “Ni de Acuerdo ni en Desacuerdo”, “Levemente de Acuerdo”, “De Acuerdo” y “Totalmente de Acuerdo”; éstos reactivos, a su vez, responden a una pregunta General que se presenta al inicio “¿Por qué pones o pondrías empeño en tu trabajo actual?”. En cuanto a los análisis de confiabilidad, todas las sub escalas del instrumento presentan un índice de confiabilidad (alfa de cronbach) superior a .70. Respecto a su confiabilidad para el presente estudio, se realizó prueba piloto obteniéndose un Alfa de ,760 siendo confiable para su aplicación. El Cuestionario de Compromiso Organizacional de Meyer y Allen adaptado por Pedro Jaramillo Arica (2009), a partir de la puntuación dimensional factor afectivo, factor continuo y factor normativo. Consta con 26 items el cual cuenta con 5 opciones de respuesta Totalmente en desacuerdo; En desacuerdo; Ni de cuerdo ni desacuerdo; De acuerdo; y Totalmente de Acuerdo. El instrumento a través del Alfa de

Crombach, obtuvo un índice altamente positivo de 0.901. Para la presente investigación el alfa fue de ,824 siendo el instrumento confiable para su aplicación.

Dentro del mismo capítulo encontramos; las Técnicas del procesamiento de la información, se describen las técnicas estadísticas utilizadas en el análisis de la información y los aspectos éticos contemplados.

En el quinto capítulo titulado “RESULTADOS” es la presentación de los resultados en relación con los objetivos y las hipótesis planteadas, se realiza el análisis inferencial y la discusión con las conclusiones del trabajo.

Finalmente, las referencias al estilo APA y los anexos de la investigación.

ÍNDICE

| | |
|--|-----------|
| Dedicatoria..... | 02 |
| Agradecimiento..... | 03 |
| Resumen..... | 05 |
| Abstract..... | 06 |
| Introducción..... | 07 |
| INDICE..... | 10 |
| INDICE DE TABLAS..... | 12 |
| | |
| CAPITULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA..... | 13 |
| 1.1. Descripción de la realidad problemática..... | 13 |
| 1.2. Formulación del problema..... | 15 |
| 1.3. Objetivos de investigación..... | 16 |
| 1.4. Justificación de la investigación..... | 16 |
| 1.4.1. importancia de la investigación..... | 16 |
| 1.4.2. Viabilidad de la investigación. | 18 |
| 1.5. Limitación del estudio..... | 18 |
| | |
| CAPITULO II: MARCO TEÓRICO..... | 19 |
| 2.1. Antecedentes de la investigación..... | 19 |
| 2.2. Bases teóricas..... | 25 |
| 2.3. Definición de términos básicos..... | 46 |

| | |
|---|-----------|
| CAPITULO III: HIPÓTESIS Y VARIABLES DE INVESTIGACIÓN..... | 49 |
| 3.1. Formulación de hipótesis | 49 |
| 3.2. Variables, dimensiones e indicadores..... | 51 |
| | |
| CAPITULO IV: METODOLOGÍA..... | 53 |
| 4.1. Diseño metodológico..... | 53 |
| 4.2. Diseño Muestral, población y muestra..... | 54 |
| 4.3. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confidencialidad..... | 54 |
| 4.4. Técnicas estadísticas para el procesamiento de la información..... | 56 |
| 4.5. Aspectos éticos..... | 56 |
| | |
| CAPITULO V: RESULTADOS, ANALISIS Y DISCUSIÓN..... | 57 |
| 5.1 Análisis descriptivo..... | 57 |
| 5.2 Análisis inferencial..... | 61 |
| 5.3 Comprobación de hipótesis..... | 65 |
| 5.4 Discusión y conclusiones..... | 65 |
| | |
| CONCLUSIONES..... | 69 |
| | |
| RECOMENDACIONES..... | 70 |
| | |
| REFERENCIA..... | 72 |
| Anexos..... | 81 |
| Anexo 01: Matriz de consistencia..... | 82 |
| Pruebas psicológicas..... | 84 |

ÍNDICE DE TABLAS

| | |
|---|----|
| TABLA 1: Motivación laboral y el compromiso organizacional de los trabajadores de la empresa PE-CAR- Piura, 2017..... | 57 |
| TABLA 2: Motivación laboral y la dimensión afectiva del compromiso organizacional de los trabajadores de la empresa PE-CAR- Piura, 2017..... | 58 |
| TABLA 3: Motivación laboral y la dimensión continuidad del compromiso organizacional de los trabajadores de la empresa PE-CAR- Piura, 2017..... | 59 |
| TABLA 4: Motivación laboral y la dimensión normativa del compromiso organizacional de los trabajadores de la empresa PE-CAR- Piura, 2017..... | 60 |
| TABLA 5: Correlación motivación laboral y compromiso organizacional..... | 61 |
| TABLA 6: Correlación motivación laboral y dimensión afectiva..... | 62 |
| TABLA 7: Correlación motivación laboral y dimensión continuidad..... | 63 |
| TABLA 8: Correlación motivación laboral y dimensión normativa..... | 64 |

CAPÍTULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. Descripción de la realidad problemática.

El Compromiso Organizacional, según Blau y Boal (1987) mencionan que una importante actitud hacia el trabajo con repercusión en el comportamiento organizacional en las empresas, es el compromiso con ellas. El compromiso organizacional consiste en la intensidad de la participación de un empleado y su identificación con la organización. Un fuerte compromiso organizacional se caracteriza por el apoyo y aceptación de las metas y valores de la organización, la disposición a realizar un esfuerzo importante en beneficio de la organización y el deseo de mantenerse dentro de la organización.

El compromiso organizacional de acuerdo con Amorós (2007) va más allá de la lealtad y llega a la contribución activa en el logro de las metas de la organización, yendo más allá de la satisfacción, ya que se aplica a toda la organización y no solo al trabajo. Siguiendo con este planteamiento se destaca que las fuentes de compromiso organizacional varían de una persona a otra, puesto que al inicio está determinado en gran parte por las características individuales, la personalidad y las actitudes, viéndose más tarde influido por las experiencias en el trabajo, vínculos y confluencia de factores como el comportamiento ético en las organizaciones-, que influyen en la satisfacción laboral y el compromiso organizacional.

Por otro lado, Harter, Schmidt y Halles (2002) se refieren al compromiso organizacional como el involucramiento de los individuos, la satisfacción y entusiasmo por el trabajo que lleva a la persona a ser leal y a permanecer en la empresa, debido a

una motivación interna. Para Álvarez, Zancudo y Rivas (1992), el compromiso es un concepto que refleja la relación y la buena disposición del empleado hacia su trabajo, es decir, la buena voluntad, al sentido de lealtad hacia la empresa.

La característica principal que tenemos las personas es que somos seres sociales, nos reunimos para trabajar, para construir, para jugar, y es en esta interacción que compartimos un entendimiento de nuestros actos y reaccionamos entre sí. Rodríguez (1976) menciona que esta interacción humana es la que constituye el objeto de estudio de la Psicología Social, pues “estudia el comportamiento de individuos en contextos sociales”, es decir, en sus interacciones (Secord, 1979). En la Encuesta Nacional de Empleo del Distrito Federal realizada en el 2004 por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS), en la Población Desocupada Abierta (desempleados con experiencia laboral), el 14.26% de dicha población respondió al indicador sobre “Motivos para dejar el último empleo”, que es la insatisfacción en el trabajo la causa de esta separación. Agregado esto, Davis (1991) nos señala, que según el nivel de satisfacción que se tenga produce un mayor o menor compromiso lo cual afecta el esfuerzo y el desempeño.

Hoy en día en el Perú las organizaciones formadas por personas de distinto carácter, a veces se producen problemas de relaciones que alteran la convivencia entre sus miembros. A menudo son pequeñas incomprensiones o malos entendidos, que son fáciles de superar, en la medida que por sobre ellos primen los objetivos del grupo. Pero cuando los problemas no se asumen ni se solucionan a tiempo, pueden provocar que la participación en las decisiones, la puesta en práctica de los acuerdos y las tareas que se fijan para el cumplimiento de los objetivos del grupo, fracasen.

Cada día es más importante que las empresas establezcan un clima organizacional favorable para todos los elementos que son parte de ella, tanto elementos internos como externos, es necesario también mencionar que “si una organización no cuenta con un clima favorable, se verá en desventaja con otras que sí lo cuenten, puesto que proporcionarán una mayor calidad en sus productos o servicios” (Velásquez, 2003, p.96).

La realidad a nivel del contexto en la empresa PE-CAR en la que se investiga el trabajo es producto de las percepciones de los mismos trabajadores manifestando alguna molestia en relación al trabajo, donde refiere no sentirse satisfechos y motivados en las áreas que realizan, por otro lado manifiestan que tienen un compromiso muy marcado con la empresa pues es este el sustento económico para sus familias pues muchas de estas vienen de familias disfuncionales y necesitan el trabajo, por otro lado la relación entre los gerentes y empleadores no hay una buena comunicación pues aquí se evidencia la falta del liderazgo de los gerentes y administrativos.

1.2. Formulación del problema

1.2.1. Problema general.

¿Cuál es la relación que existe entre la motivación laboral y el compromiso organizacional en los trabajadores de la empresa PE-CAR- Piura,2017?

1.2.2. Problemas específicos.

¿Cuál es la relación entre la motivación laboral y la dimensión afectiva del compromiso laboral en la empresa PE-CAR- Piura,2017?

¿Cuál es la relación entre la motivación laboral y la dimensión continuidad del compromiso laboral en la empresa PE-CAR- Piura,2017?

¿Cuál es la relación entre la motivación laboral en la dimensión normativa del compromiso laboral en la empresa PE-CAR- Piura,2017?

1.3. Objetivos de la investigación

1.3.1. Objetivo general

Determinar la relación entre la motivación laboral y el compromiso organizacional de los trabajadores de la empresa PE-CAR- Piura, 2017.

1.3.2. Objetivos específicos

Determinar la relación entre la motivación laboral y la dimensión afectiva del compromiso laboral en la empresa PE-CAR- Piura, 2017.

Determinar la relación entre la motivación laboral y la dimensión continuidad del compromiso laboral en la empresa PE-CAR- Piura, 2017.

Determinar la relación entre la motivación laboral y la dimensión normativa del compromiso laboral en la empresa PE-CAR- Piura, 2017.

1.4. Justificación de la investigación

1.4.1. Importancia de la investigación

El estudio permitirá descubrir la motivación dado a que el ambiente interno existente entre los miembros de la organización, están estrechamente ligados al

grado de motivación de los empleados. La percepción que tengan los empleados de una empresa con respecto al funcionamiento de la misma, y de la consideración personal de lo que es importante o no dentro de ésta, son elementos vitales para lograr un óptimo desempeño laboral, en cualquier área de la organización.

Luego de desarrollar esta investigación, se obtendrán aportes para establecimientos de las empresas mediante la concientización de su personal tanto directivo como empleados sobre la importancia que reviste la incorporación y diseño de estrategias motivacionales, como factor primordial para el mejoramiento de las condiciones del ambiente de trabajo y el incremento del logro de las metas organizacionales.

Teóricamente el estudio se enfoca en las teorías de la motivación laboral y el compromiso organizacional tomando aportes importantes para la investigación. El sustento teórico de la prueba es el de la Teoría de la Autodeterminación; es por ello, que se miden a través de la misma, las cinco dimensiones que esta propone (Herrera & Matos, 2009). Y Meyer y Allen (1991) conjugan los aportes anteriores y sus investigaciones recientes en una estructura teórica del tema, la cual es dividida en tres componentes: afectivo, de continuidad y normativo, los cuales constituyen tres aspectos distintos y relacionados entre sí.

Además, es necesario señalar que metodológicamente el estudio es importante, debido a que permitirá la aplicación de conocimientos adquiridos específicamente en el área de Recursos Humanos o Administración de Personal, De manera práctica el estudio aportará información para otras posibles investigaciones.

1.4.2. Viabilidad de la investigación.

El estudio es viable por cuanto se cuenta con los recursos humanos, materiales, financieros, y de tiempo para poder realizarlo sin tener inconvenientes. Asimismo, se tienen los permisos necesarios para poder tener acceso a la información en las diferentes bibliotecas locales.

Además, se cuenta con el permiso de la Institución para poder aplicar los instrumentos sin ningún inconveniente.

1.5. Limitaciones del estudio

Son pocas las limitaciones que se presentan, una de ellas es en el ámbito de los antecedentes, por cuanto no existen muchos estudios internacionales relacionados; si los hay no se encuentran aún publicados, ni colocados en las bibliotecas de las universidades visitadas y la problemática nacional relacionadas con ambas variables.

CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de la investigación.

A nivel internacional:

Zurita, M; Ramírez, T; Quezada, J; Quezada, M; Camacho, B; Manzano, J (2014), realizaron el estudio titulado: “*Compromiso organizacional y motivación laboral en una muestra de trabajadores de los juzgados de Granada*”, Universidad de Granada. El objetivo de la presente investigación ha sido analizar la relación entre las variables compromiso organizacional y motivación laboral, esperando, como hipótesis de partida, una correlación positiva entre ambas variables, tal y como han venido demostrando estudios previos. La novedad del presente artículo reside en la muestra utilizada, 80 trabajadores de los Juzgados de Granada, con lo que se abre camino a un análisis psicológico de la situación actual de dicha organización nunca antes analizado. El diseño del estudio ha sido de tipo transaccional correlacional. Cumpliendo las expectativas, tras realizar los análisis correlacionales, se obtuvo una alta correlación positiva entre compromiso organizacional y motivación laboral. Además, se comprobó que no había diferencias significativas entre hombres y mujeres en cuanto a ambas variables estudiadas.

Así mismo tenemos el estudio de Díaz, J, y Quijada, A, (2010), titulado: “*Relación entre la satisfacción laboral y el compromiso organizacional*”, tesis para obtener el grado de Licenciado en Psicología Social. Universidad Autónoma Metropolitana. El objetivo de esta investigación es conocer la relación entre satisfacción laboral y compromiso organizacional de los empleados de una empresa de manufactura de filtros explicándola con la Teoría del Intercambio Social;

entendiéndose la satisfacción laboral como la reacción del individuo en la organización en cuanto su comportamiento encuentra unas respuestas apropiadas en la situación (Fischer, 1992 citado en Avilés, García & González, 2002), mientras que el Compromiso Organizacional es un estado psicológico que caracteriza la relación entre una persona y la organización, la cual presenta consecuencias respecto a la decisión de continuar en la organización o dejarla (Meyer & Allen, 1991). Para esto se trabajó con una escala tipo Likert que se conforma por dos instrumentos propuestos, uno por Avilés, García & González (2002) en el caso de Satisfacción con un alpha de Cronbach de 0.91 y otro por Meyer & Allen (1991) para el Compromiso con un alpha de Cronbach de 0.81 para Compromiso Afectivo, 0.48 para Compromiso de Continuación y 0.82 para el Compromiso Normativo, el cual se aplicó a una muestra aleatoria simple de 72 empleados con 92.5% de confianza y 5% de nivel de error. Como estadísticos se realizó una Correlación Lineal de Pearson y una Regresión Lineal Múltiple. Los resultados arrojaron que hay una relación moderada positiva, es decir, si aumenta la Satisfacción Laboral en un empleado aumenta también el Compromiso Organizacional.

Por otro lado, Méndez, A, (2015), elabora el estudio: “*Clima y compromiso organizacional percibido por los empleados del parque Eco Arqueológico*” en México Universidad de Montemorelos Facultad de Ciencias Administrativas. Esta investigación pretendió dar respuesta a la pregunta: el grado de calidad del clima organizacional ¿es predictor del grado de compromiso organizacional de los empleados del parque eco arqueológico en México? La investigación fue de tipo cuantitativa, descriptiva, explicativa, de campo y transversal. La población estuvo compuesta por aproximadamente 2000 empleados de los cuales se tomó una muestra

de 633. Según los resultados las variables consideradas en el estudio fueron grado de calidad del clima organizacional y grado de compromiso organizacional. Al correr la prueba estadística se encontró un valor $F = 5.89$ y un nivel de significación $p = .16$. Con base en el análisis de los resultados obtenidos de la aplicación del instrumento a la muestra, se determinó que el grado de calidad del clima organizacional no es predictor del grado de compromiso organizacional de los empleados del parque eco arqueológico en México. El estudio mostró según los niveles utilizados en la escala de Likert de los instrumentos una percepción de la variable clima organizacional de los empleados en grado entre muy bueno y excelente y expresaron estar entre muy de acuerdo y totalmente de acuerdo con los indicadores de compromiso organizacional.

En cuanto a Peña, M; Díaz, G, Chávez, A y Sánchez, C (2016) en su investigación titulado: *“El compromiso organizacional como parte del comportamiento de los trabajadores de las pequeñas Empresas”* Universidad Autónoma de Coahuila-México. El propósito del presente trabajo de investigación fue conocer e identificar los factores de mayor relevancia del Compromiso Organizacional de las Pequeñas Empresas de la industrial metal-mecánica de Monclova, Coahuila. El estudio es de tipo cuantitativa, no experimental, con un diseño descriptivo. Para la realización de este estudio se determinó que la Muestra fuese por consenso, formada por 60 trabajadores, para la recolección de datos se utilizó un instrumento de Meyer y Allen (1991), para diagnosticar el Compromiso Organizacional, tipo escala de Likert, compuesto por 21 ítems en el cual se evaluó el Compromiso Afectivo, de Continuidad y Normativo. El análisis de fiabilidad del cuestionario arroja un Coeficiente de Alpha de Cronbach de 0.889. Una vez

tabulados los datos, el tratamiento estadístico consistió en calcular Frecuencias, Medias, Coeficientes de Contingencia y Niveles de Significancia, usando el programa SSPS (versión 17.0). Los resultados de las Medias de los componentes del Compromiso organizacional, siendo la más alta la dimensión de Compromiso Afectivo, lo cual indica que el trabajador tiene un sentido de pertenencia a la empresa, es decir “tiene bien puesta la camiseta”. Seguida por el Compromiso Normativo y por último el Compromiso de Continuidad.

A nivel nacional

Pérez, R, (2014), realiza la investigación titulada: “*Motivación y compromiso organizacional en personal Administrativo de Universidades Limeñas*”. Tesis para optar el título de Licenciada en Psicología con mención en Psicología Social, el propósito del estudio es precisar el sentido e intensidad de la relación entre motivación y compromiso organizacional en un contexto sociodemográfico y organizacional específico. La Motivación ha sido medida con la escala de Motivación en el trabajo-MAWS (Gagné et al. 2010) la cual considera motivación autónoma (MA) y controlada (MC); el compromiso organizacional ha sido evaluado con la escala de Compromiso Organizacional ECS (Meyer, Allen & Smith, 1993) que incluye al compromiso afectivo (CA), compromiso de continuidad (CC) y compromiso normativo (CN). La muestra estuvo integrada por personal administrativo (n= 226) de dos universidades de Lima (pública y privada). Los resultados reportan que aquellos que priorizan la autonomía y voluntad propia (MA) poseen un compromiso afectivo elevado (CA); de modo contrastante, los que esperan recompensas externas (MC) presentan puntajes altos en torno al alto costo de tiempo y esfuerzo presentes si dejan la organización (CC); asimismo, aquellos

que perciban la necesidad de permanecer en su organización, lo harán guiados por la obligación y la evitación de culpa (CN). Los hallazgos reportados en el presente estudio fueron constatados por investigaciones previas; por lo que observar que también existen este tipo de relaciones en el contexto peruano-universitario, permite darles sustento empírico adicional a dichas propuestas (Gagné & Deci,2005). Al asociar las variables psicológicas estudiadas con las variables socioeconómicas y organizacionales; y comparar los dos grupos de estudio se ha observado diferencias significativas entre ellos.

Por otra parte, Richard, K (2015) en su tesis denominada: “*Satisfacción laboral y compromiso organizacional en colaboradores de una empresa Retail, Lima, 2014*”. Universidad Mayor de San Marco. La presente investigación tiene como objetivo determinar la relación entre la Satisfacción Laboral y el Compromiso Organizacional en colaboradores de una empresa Retail, Lima, 2014. Es un estudio de tipo descriptivo- correlacional con diseño no experimental de corte transversal. La muestra estuvo compuesta por 136 colaboradores contratados. Los instrumentos utilizados fueron: la Escala de Satisfacción Laboral, elaborada por Materan (2007) y la Escala de Compromiso Organizacional de Allen y Meyer (1990). Los resultados obtenidos confirman la hipótesis de que existe una relación positiva y significativa entre el Compromiso Organizacional y la Satisfacción Laboral. Asimismo, se encontró una relación positiva significativa entre los factores intrínsecos y los componentes afectivo, continuación y normativo del Compromiso Organizacional. También, se encontró una relación positiva significativa entre los factores extrínsecos y el componente afectivo del compromiso organizacional.

A nivel local

Castillo, W, (2015) realiza la investigación titulada: “*Cultura organizacional y compromiso organizacional del personal docente y administrativo del I.E.S.T.P “Juan José Farfán Céspedes” Sullana*”, tesis para obtener el grado académico de Magíster en Administración de la Educación; cuyo objetivo general fue determinar la relación entre la cultura organizacional y el compromiso organizacional del personal docente y administrativo del I.E.S.T. P “Juan José Farfán Céspedes” Sullana- 2015. El estudio tuvo como hipótesis general; La cultura organizacional se relaciona significativamente con el compromiso organizacional del personal docente y administrativo del I.E.S.T.P “Juan José Farfán Céspedes” Sullana- 2015. La investigación siguió una metodología cuantitativa, de tipo no experimental, la población estuvo conformada por 31 trabajadores. Para la recolección de los datos se aplicaron dos instrumentos que midieron la variable cultura organizacional y compromiso organizacional, los instrumentos fueron validados a través de juicio de experto y pasaron prueba piloto. Para la comprobación de la hipótesis se utilizó la correlación de Spearman, todos los datos fueron procesados a través del paquete estadístico SPSS versión 20. Los resultados son los siguientes: se encontró que la cultura organizacional se encuentra en un nivel favorable según el 64.5% y el compromiso organizacional se encuentra en un nivel alto según el 54.8%, y además se encontró que la cultura organizacional se relacionada de manera positiva, moderada ($p= .510$) y significativa ($\text{sig. } .002$) con el compromiso organizacional de los trabajadores; por tanto, se afirma que el compromiso organizacional de los trabajadores con su institución está asociado a la cultura organizacional del I.E.S.T.P “Juan José Farfán Céspedes”.

2.2. Bases teóricas

2.2.1. Motivación laboral

2.2.1.1. Conceptualizaciones

Por su parte, Koontz y Weihrich (1999), expresan que la motivación laboral "*es un término genérico que se aplica a una amplia serie de impulsos, deseos, necesidades, anhelos y fuerzas similares*" (p.501). Decir que los directores motivan a sus subordinados es decir que realizan cosas con las que esperan satisfacer esos impulsos y deseos de inducir a los subordinados a actuar de una determinada manera.

Stephen (1999), afirma que:

La motivación del trabajador juega un papel fundamental y la voluntad de ejercer altos niveles de esfuerzo para alcanzar las metas organizacionales; voluntad que está condicionada por la capacidad que tiene ese esfuerzo para satisfacer algunas necesidades individuales. Los tres elementos claves de la motivación son el esfuerzo, las metas organizacionales y las necesidades (p.212).

Asimismo, Chiavenato (2001), afirma que: "*El individuo que presta servicio al cliente debe encontrarse altamente motivado hacia su trabajo y sentirse a gusto con la unidad y a la organización a la que pertenece*". (p.48). Por otra parte, la motivación es una de las tareas administrativas más simple, pero al mismo tiempo, una de las más complejas. Es simple porque las personas se sienten básicamente motivadas o impulsadas a comportarse en forma tal que les produzca recompensas, y complejo porque se refiere al comportamiento que es causado por necesidades dentro del individuo, y que pueden satisfacer esas necesidades, en el que tiene varias fases.

Centrándonos en el ámbito del trabajo, la motivación laboral “*sería la fuerza interior que empuja a la gente a trabajar y a cuidar su tarea o esa “misteriosa” cualidad que impulsa al trabajador a emprender la acción para ejecutar la tarea*” (Infestas, 2001). Por otro lado, la motivación laboral “*es un estado interno que activa o induce a algo; es lo que da energía, dirige, encauza y sostiene las acciones y el comportamiento de los empleados*” (Gamero, 2005).

La motivación laboral “*es entendida como la voluntad de ejercer altos niveles de esfuerzo hacia metas organizacionales, condicionadas por la satisfacción de alguna necesidad individual*”. Se entiende por necesidad un estado interno de la persona que hace que ciertas acciones resulten más atractivas. (Robbins, 2004)

Robbins y Judge (2009) señalan que la motivación laboral es el resultado de la interacción de los individuos con la situación. Definen la motivación como los “*procesos que inciden en la intensidad, dirección y persistencia del esfuerzo que realiza un individuo para la consecución de un objetivo*”. Si bien la motivación en general se refiere al esfuerzo para lograr cualquier objetivo, en este espacio se refiere a los objetivos organizacionales, con el objeto de reflejar un interés particular en el comportamiento relacionado con el trabajo.

Koontz y Weihrich (2010) se refieren a la motivación como “*un término genérico que se aplica a una serie amplia de impulsos, deseos, necesidades, anhelos y fuerzas similares*”. Decir que los administradores motivan a sus subordinados es decir que realizan cosas con las que esperan satisfacer esos impulsos y deseos e inducir a los subordinados actuar de determinada manera.

No existe motivación sin motivadores Koontz y Weirich (2010), los motivadores son cosas que inducen a un individuo a alcanzar un alto desempeño. Mientras que las motivaciones son el reflejo de deseos, los motivadores son las recompensas o incentivos ya identificados que intensifican el impulso a satisfacer esos deseos. Son también los medios por los cuales es posible conciliar necesidades contrapuestas o destacar una necesidad para darle prioridad sobre otra.

Para Reeve (2010), la motivación laboral *“se refiere a aquellos procesos que dan energía y dirección al comportamiento”*. Energía implica que la conducta tiene fortaleza; dirección, que tiene propósito, que se dirige o guía hacia el logro de algún objetivo o resultado específico.

Moody et al. (2006, Citado por Kristi, Pirkko y Tarja, 2011) definen la motivación laboral *“como un estímulo psico-biológico, basado en valores e impulsado desde el interior, el cual activa y guía el comportamiento humano en respuesta a él mismo, hacia otros o el medio ambiente que lo rodea, apoyando la satisfacción intrínseca y conduciendo el cumplimiento intencional de los impulsos humanos básicos, las necesidades percibidas y las metas deseadas”*.

2.2.1.2. Teorías.

En relación a las teorías citamos la siguiente:

a) Teoría de la Jerarquía de las Necesidades.

Koontz & Weirich (2010) precisan que es una de las teorías más conocidas sobre la motivación. Fue propuesta por el psicólogo. Maslow, A (1987) concibió las necesidades humanas bajo la forma de una jerarquía, y concluyó que una vez

satisfecha una serie de necesidades, estas dejan de fungir como motivadores. Las necesidades humanas básicas que Maslow colocó en orden ascendente de importancia son las siguientes:

- 1) Necesidades fisiológicas. Éstas son las necesidades básicas para el sustento de la vida humana, tales como alimentos, agua, calor, abrigo y sueño. Según Maslow, (1987) en tanto estas necesidades no sean satisfechas en el grado indispensable para la conservación de la vida, las demás no motivarán a los individuos.
- 2) Necesidades de seguridad. Éstas son las necesidades para librarse de riesgos de riesgos físicos y del temor a perder el trabajo, la propiedad, los alimentos o el abrigo.
- 3) Necesidades de asociación o aceptación. En tanto que seres sociales, los individuos experimentan la necesidad de pertenencia, de ser aceptados por los demás.
- 4) Necesidades de estimación. De acuerdo con Maslow, una vez que las personas satisfacen sus necesidades de pertenencia, tienden a desear la estimación tanto propia como la de los demás. Este tipo de necesidad produce satisfacciones como poder, prestigio, categoría y seguridad en uno mismo. Autorrealización Estima Sociales Seguridad Fisiológicas Realizar algo valioso, ser lo que uno es capaz de ser. Salud, alimentación, etc. Reconocimiento, responsabilidad, prestigio, etc Interacción, amistad. etc Estabilidad, remuneración, protección,

5) Necesidades de autorrealización. Maslow consideró a ésta como la necesidad más alta de su jerarquía. Se trata del deseo de llegar a ser lo que se es capaz de ser; de optimizar el propio potencial y de realizar algo valioso.

b) Las teorías X y Y

Robbins & Judge (2009) indican que el propulsor de estas teorías es Douglas McGregor. McGregor, (1989) propuso dos visiones diferentes de los seres humanos: uno negativo en esencia, llamado teoría X, y el otro básicamente positivo, denominado teoría Y. Después de estudiar la manera en que los gerentes se relacionaban con los empleados, McGregor, (1989) concluyó que los puntos de vista que aquellos tenían de la naturaleza de los seres humanos se basaban en ciertas agrupaciones de suposiciones y tendían a moldear su comportamiento hacia los trabajadores de acuerdo con ellas. De acuerdo con la teoría X, los gerentes creen que a los empleados les disgusta de modo inherente el trabajo, por lo que deben ser dirigidos, incluso forzarlos a realizarlo. En contraste con estos puntos de vista negativos sobre la naturaleza de los seres humanos, con la teoría Y los gerentes suponen que los empleados llegan a considerar el trabajo algo tan natural como el descanso o el juego, por lo que la persona promedio aprenderá a aceptar, e incluso buscar, la responsabilidad. Para entender las teorías X y Y más a fondo, piense en términos de la jerarquía de Maslow. La teoría Y plantea que las necesidades de orden superior dominan a los individuos. Incluso McGregor llegó a pensar que los supuestos de la teoría Y eran más válidos que los de la X. Por tanto, propuso ideas como la toma de decisiones participativa, trabajos responsables que plantearan retos y buenas relaciones grupales, como enfoques que maximizarían la motivación de un empleado en su trabajo.

c) Teoría de los dos factores

La teoría de los dos factores –también llamada teoría de la motivación e higiene propuesto por el psicólogo Herzberg, F (1998) Con la premisa de que la relación de un individuo con el trabajo es fundamental y que la actitud de alguien hacia el suyo puede muy bien determinar el éxito o el fracaso. Herzberg investigó la pregunta siguiente: “¿Qué espera la gente de su trabajo?” Pidió a las personas que describieran en detalle situaciones en las que se sintieran excepcionalmente bien o mal con respecto de sus trabajos. Después tabuló y clasificó las respuestas (Robbins & Judge). (2009) Según Koontz & Weihrich, (1999) el enfoque de las necesidades de Maslow (1987) fue considerablemente modificado por Herzberg y sus colaboradores. Éstos consideraron que 20 en un grupo de necesidades se encontrarían cosas tales como políticas y administración de la compañía, supervisión, condiciones de trabajo, relaciones interpersonales, salario, categoría, seguridad en el empleo y vida personal. Determinaron que estos elementos eran exclusivamente insatisfactorias, no motivadores. En otras palabras, su existencia en alta cantidad y calidad en un entorno de trabajo no provoca insatisfacción. Su existencia no es motivadora en el sentido de producir satisfacción; su existencia, en cambio, resultaría en insatisfacción.

Herzberg denominó a éstos “factores de mantenimiento, higiene o contexto de trabajo”. Herzberg incluyó en el segundo grupo ciertos satisfactores (y por lo tanto motivadores), relacionados todos ellos con el contenido del trabajo. Entre ellos se encuentran, el logro, el reconocimiento, el trabajo interesante, el avance y el crecimiento laboral. Su existencia produce sensaciones de satisfacción o no satisfacción (no insatisfacción). Los satisfactores e insatisfactores identificados por

Herzberg se asemejan a los factores propuestos por Maslow. El primer grupo de factores (los insatisfactores) no motivarán a las personas en una organización; no obstante, deben estar presentes, pues de lo contrario surgirá insatisfacción. Herzberg determinó que los factores del segundo grupo, o factores del contenido del trabajo, son 21 los verdaderos motivadores, ya que pueden producir sensaciones de satisfacción. En caso de concederle validez a esta teoría de la motivación, es evidente que los administradores deben brindar considerable atención al mejoramiento del contenido del trabajo.

d) Teoría de las necesidades de Mc. Clelland.

McClelland, D (1997) contribuyó a la comprensión de la motivación al identificar tres tipos de necesidades básicas de motivación (Koontz y Wehrich, 1896) Las clasificó como necesidad de poder (n/POD), necesidad de asociación (n/ASO) y necesidad de logro (n/LOG). Estos tres impulsos (poder, asociación y logro) son de especial importancia para la administración, puesto que debe reconocerse que todos ellos permiten que una empresa funcione adecuadamente. Necesidad de poder. Las personas con una gran necesidad de poder se interesan enormemente en ejercer influencia y control. Por lo general tales individuos persiguen posiciones de liderazgo; son con frecuencia buenos conversadores, si bien un tanto dados a discutir; son empeñosos, francos, obstinados y exigentes, y les gusta enseñar y hablar en público. Necesidad de Asociación.

Las personas con una gran necesidad de asociación suelen disfrutar enormemente que se les tenga estimación y tienden a evitar la desazón de ser rechazados por un grupo social. Como individuos, es probable que les preocupe

mantener buenas relaciones sociales, experimentar la sensación de comprensión y proximidad, estar prestos a confortar y auxiliar a quienes se ven en problemas y gozar de amigables interacciones con los demás. Necesidad de logro. Los individuos con una gran necesidad de logro poseen un intenso deseo de éxito y un igualmente intenso temor al fracaso. Gustan de los retos, y se proponen metas moderadamente difíciles (aunque no imposibles).

Son realistas frente al riesgo, es improbable que sean temerarios, puesto que más bien prefieren analizar y evaluar los problemas, asumir la responsabilidad personal del cumplimiento de sus labores y les gusta obtener específica y expedita retroalimentación sobre lo que hacen. Tienden a ser infatigables, les gusta trabajar por muchas horas, no se preocupan excesivamente por el fracaso en caso de que éste ocurra y por lo general prefieren hacerse cargo ellos mismos de sus asuntos. 22 B. Teorías contemporáneas de la motivación. Las teorías previas son bien conocidas, pero desafortunadamente no soportan el estudio detallado. Sin embargo, no todo está perdido. Existe cierto número de teorías contemporáneas que tienen algo en común: un grado razonable de apoyo válido documentado (Robbins & Judge, 2009). Las llamamos “teorías contemporáneas” no porque se hayan desarrollado hace poco tiempo, sino porque representan el pensamiento actual que trata de explicar la motivación de los empleados.

e) Teoría de las Autodeterminaciones

El sustento teórico de la presente investigación es la Teoría de la Autodeterminación; es por ello, que se miden a través de la misma, las cinco dimensiones que esta propone (Herrera & Matos, 2009): La TAD es un enfoque hacia la motivación humana y la personalidad que usa métodos empíricos

tradicionales mientras emplea una metateoría organísmica que enfatiza la importancia de la evolución de los recursos humanos internos para el desarrollo de la personalidad y la autorregulación de la conducta (Ryan, Kuhl, & Deci, 1997).

Por lo tanto, esta es el área de la investigación de las tendencias inherentes del crecimiento de las personas y de las necesidades psicológicas innatas que son la base de su auto-motivación y de la integración de la personalidad, así como de las condiciones en que se anidan estos procesos positivos. Inductivamente, usando los procesos empíricos, hemos identificado tres de tales necesidades – la necesidad de ser competente (Harter, 1978; White, 1963), la de relacionarse (Baumeister & Leary, 1995; Reis, 1994), y la de autonomía (Deci, 1975) – que parecen ser esenciales para facilitar el funcionamiento óptimo de las propensiones naturales hacia el crecimiento y la integración, así como para un desarrollo social constructivo y el bienestar personal. Mucha de la investigación guiada por la TAD también ha examinado los factores ambientales que estorban o reducen la auto-motivación, el funcionamiento social, y el bienestar personal. Aunque muchos efectos perniciosos han sido explorados, esta investigación sugiere que esos detrimentos pueden ser más parsimoniosamente descritos en términos de la frustración a estas tres necesidades básicas.

Por lo tanto, la TAD es concerniente no sólo a la naturaleza específica de las tendencias positivas del desarrollo, sino que también examina los ambientes sociales que son antagonistas a esas tendencias. Los métodos empíricos usados en mucha de la investigación de la TAD se ubican en la tradición, en la cual esas variables del contexto social han sido manipuladas directamente para examinar sus efectos tanto

sobre los procesos internos como de las manifestaciones conductuales. El uso de los paradigmas experimentales nos ha permitido especificar las condiciones bajo las cuales florecerán la actividad natural de las personas y lo constructivo, así como aquellas que promueven la carencia de auto-motivación y la falta de integración social. De este modo, hemos usado los métodos experimentales sin aceptar la meta-teoría mecanicista o de eficiencia causal que típicamente está asociadas con esos métodos.

2.2.1.3. Dimensiones.

Para la medición de la variable se utilizó la Escala de Motivación Laboral (R-MAWS) elaborada por Gagné, Forest, Gilbert, Aubé, Morin y Malorni en el año 2010; y adaptada al español por Gagné, Forest,

- A-motivación: Hace referencia a la ausencia de motivación hacia una actividad o tarea.

- Regulación Externa: Se refiere a realizar una actividad realizada con el objetivo de recibir una recompensa o evitar un castigo.

- Regulación Introyectada: Hace referencia a comprometerse a realizar una acción para evadir sentimientos de culpa por no cumplir con lo requerido por otros.

- Regulación Identificada: Se refiere a realizar una actividad porque la persona se identifica con su valor o significado y porque la considera importante.
- Motivación Intrínseca: Se define como el acto de realizar una actividad por sí misma, porque es interesante y agradable.

2.2.2. Compromiso organizacional

2.2.2.1. Conceptualización

O'Reilly y Chatman (1986) quienes definen el compromiso organizacional *“como un vínculo psicológico que ata al individuo con la organización, dicho vínculo puede distinguirse, según su origen, en compromiso de conformidad, identificación e internalización”*.

Meyer y Allen (1991), quienes definen compromiso organizacional como la *“actitud del trabajador hacia la organización donde labora”*. Estos autores mencionados inicialmente lo describen, como un estado psicológico que caracteriza la relación que mantiene el empleado con la organización; dicho estado tiene repercusiones en la decisión de continuar formando parte de la organización (Meyer y Allen, 1991).

Según Steers y otros, (1977) citado por Arias (2001) definen compromiso *“como la fuerza relativa de identificación y de involucramiento de un individuo con su organización”*.

Al respecto Hellriegel (1999, citado por Edel & García, 2007) describen al compromiso organizacional “*como el nivel de implicación del colaborador con la organización teniendo en cuenta la aceptación de los objetivos y valores organizacionales, la predilección de esfuerzo para lograrlo, y el sentido de pertenencia con la institución*”.

Para Luthans (2008) define al compromiso organizacional “*como la entrega y responsabilidad del trabajador con su empresa para que desarrolle un trabajo óptimo además de las estrategias que la empresa realice para fomentar el compromiso promoviendo un espacio de trabajo estimulante*”.

Por su parte Katz y Kahn (citados por Zamora 2009: p.446) en la década de los setenta. Según el investigador, dichos autores abordan al compromiso organizacional como “*la interiorización e identificación de los colaboradores con los objetivos organizacionales, producto de que éste observa una correspondencia entre las metas y sus objetivos personales*”.

Salanova y Schaufeli (2009), definen “*al compromiso organizacional como un estado motivacional en donde predominan los sentimientos positivos de cumplimiento profesional*”.

Como señaló Sénior Manager (2009) citado por Pérez (2012), “*el compromiso organizacional en toda empresa es de gran importancia ya que este influirá mucho en el desempeño eficiente que tengan los colaboradores en la empresa*”.

Meyer (1997) citado por Peralta (2013), *“afirma que el compromiso con la organización refleja la relación del empleado con la organización y cuáles son las implicaciones en su decisión de continuar formando parte de ella”*. Es más probable que los empleados comprometidos permanezcan en la organización que los empleados no comprometidos.

De forma similar, para Colquitt et al., (2007, citada por Frías, 2014), manifiesta que el compromiso organizacional *“es el interés de un empleado de seguir siendo miembro de la organización. Este compromiso ejerce influencia en que un empleado sea retenido o rotado”*. Los trabajadores que no están comprometidos con la organización incurren en conductas de retirada, que se definen como un conjunto de acciones que los trabajadores realizan para evitar la situación de trabajo, las que pueden eventualmente culminar en abandonar la organización.

2.2.2.2. Teoría

a) Teoría del valor: valores personales y valores empresariales

La orientación al marketing interno es un constructo en fase de consolidación como nuevo paradigma en el campo de marketing, como continuación al paradigma de orientación al mercado (Kohli y Jaworski, 1990).

La teoría que sustenta el marketing interno es la teoría del cliente interno Berry (1976) que apenas ha tenido hasta ahora contrastación empírica, según indican varios autores entre los que destaca Gounaris (2006) y que básicamente consiste en que para satisfacer las necesidades de los clientes externos antes hay que satisfacer las necesidades del cliente interno. Esta teoría del cliente interno a su vez está basada

en la teoría de la equidad que fue propuesta por primera vez por Adams (1963) y propone que los empleados evalúan sus propios trabajos realizando un balance entre lo que aportan a la empresa y lo que obtienen de ella.

Huseman y Hatfield (1990) la completaron sugiriendo que por parte de los empleados una de las aportaciones principales a la empresa es el compromiso a las políticas de la organización. En este sentido, en la mayoría de los estudios sobre marketing interno se ha venido analizando la relación con el compromiso de los empleados como un requisito para generar valor a favor de los clientes (Narver y Slatter, 1999) de ahí su entronque con la teoría del valor.

Algunos estudios que se han centrado en los valores individuales han aplicado la teoría de los valores de Rokeach (1973). Este autor los llegó a definir como creencias duraderas y de ahí su importancia para el comportamiento de los empleados en las empresas y también, lógicamente para el comportamiento del consumidor (Blackwell y otros, 2002). La mayoría de los estudios ha aplicado el marco establecido mediante el cual cada una de las dimensiones de los valores varía a través de los individuos en función de las diferencias que presente el tipo de sociedad en el que viva, lo que va a conllevar múltiples efectos y resultados significativos.

Diversos autores han aplicado la teoría de los valores humanos Schwartz (1992, 1993) que examina la relación de los valores con el compromiso. A raíz de esta teoría se realizaron investigaciones empíricas en varios países encontrándose que la apertura al cambio era el valor con mayor impacto sobre el compromiso afectivo,

pero manifestaron con claridad la necesidad de analizar muchos más valores en relación al compromiso. Para estos autores, los valores de cada individuo sirven de iluminación a la hora de tomar decisiones en función de cada situación mediante un proceso en el que la persona en primer lugar define interiormente la situación en la que se encuentra, y en función del valor que preside sus metas u objetivos vitales, generará un curso de acción según el peso que dé a ese valor y que será lo que llevará a la toma de decisiones y al comportamiento correspondiente. Es importante entender el papel que juegan los valores, según esta teoría a la hora de enlazarlo con el compromiso de la persona. Schwartz (1996) piensa que los valores son los que permiten establecer hipótesis coherentes sobre la relación de éstos con las futuras actitudes y comportamientos de los individuos.

b) Enfoque tridimensional del compromiso organizacional.

El estudio del compromiso en el lugar de trabajo viene de los años 60 y se enfocó hacia el concepto del compromiso organizacional (Cohen, 2003). Con el tiempo se fueron ampliando nuevos enfoques del compromiso no tan centrados en aspectos organizacionales y mirando hacia el puesto de trabajo, el grupo de trabajo, etc (Randall y Cote, 1991; Morrow, 1993).

El objeto del compromiso puede ser hacia una persona, una institución o una meta. No tienen por qué ser excluyentes los objetos del compromiso, pero lógicamente van a variar respecto a la naturaleza del vínculo generado. Respecto a los antecedentes del compromiso, se señalan tres tipos de variables: organizacionales; personales y del entorno (Meyer y Allen, 1991).

El compromiso organizacional: Un valor personal y empresarial en el marketing interno destacan: la naturaleza del trabajo, la descripción del puesto, las políticas de recursos humanos, la comunicación, el grado de participación en la organización y los estilos de liderazgo de los directivos. Entre las personales se señalan: edad, género, antigüedad en el cargo, expectativas en el trabajo, valores respecto al trabajo, responsabilidades familiares, afectividad y motivación. Entre las del entorno se identifican algunas tales como las oportunidades laborales. McNeil (1985) denomina “contrato psicológico” el que se produce entre las personas y las empresas pudiendo ser de naturaleza transaccional o relacional. Los contratos psicológicos relacionales darían pie a un tipo de compromiso normativo, más basado en una relación estable y que serían diferentes del tipo de compromiso de mero cumplimiento que suponen las relaciones más transaccionales que por su naturaleza predisponen a una relación más a corto plazo y más centrada en criterios oportunistas o meramente económicos.

c) Modelo de Meyer & Allen

Vega (1998) Al ser seres que vivimos en una sociedad con una dinámica que se ordena con organizaciones laborales, las cuales exigen “al individuo aprender habilidades y estrategias específicas, así como adoptar actitudes, valores y normas que pueden llegar a ser contradictorios”, y sin embargo es necesario adoptarlas. Y dado que los componentes principales de la organización son la tecnología y la humanidad, lo que ahora nos ocupa es la parte social, pues según Robbins (1996) “una persona puede tener miles de actitudes”, que en este caso hablaremos del compromiso organizacional (Robbins, 1996).

El compromiso organizacional “se trata de un deber moral adquirido hacia una persona o una institución”, es algo más que un simple contrato de trabajo, es hacer propios los objetivos de la organización (Arias, 1998). Que una persona se encuentre laborando dentro de una organización no quiere decir que se sienta comprometida con dicha organización, al contrario, puede que esté en total desacuerdo con dicha organización; y es esta falta de compromiso la que va generando consecuencias negativas como “estrés, conflictos obrero – patronales, ausentismo, abandono de la organización (Arias, 1998)”, lo que provocará que la organización tenga un incremento en sus costos pues tiene que invertir en pagar a la persona que suplirá al ausente, en tiempo respecto a la nueva persona a contratar así como dinero invertido en su capacitación, entre muchos otros.

Meyer & Allen (1991, citado en Uribe, 2001) definieron el compromiso como un estado psicológico (sensaciones y/o creencias referentes del empleado hacia la organización) que caracteriza la relación entre una persona y una organización, la cual presenta consecuencias respecto a la decisión para continuar en una organización o dejarla. Es algo que refleja un deseo, una necesidad y/o una obligación de mantenerse dentro de una organización (Meyer & Allen, 1991). Según estos investigadores, son muchas las definiciones que existen respecto al compromiso, sin embargo, los componentes que consideran más generales y que son más explícitos son el compromiso afectivo, el compromiso de continuidad y el compromiso normativo, que pueden tener origen en el deseo, la necesidad o el deber de permanecer en una institución, respectivamente.

2.2.2.3. Dimensiones

Meyer y Allen (1991) conjugan los aportes anteriores y sus investigaciones recientes en una estructura teórica del tema, la cual es dividida en tres componentes: afectivo, de continuidad y normativo, los cuales constituyen tres aspectos distintos y relacionados entre sí. De tal manera, según el autor, una persona puede vincularse afectivamente a su organización al mismo tiempo que puede mantener, o no, un vínculo en términos de costo-beneficio, y sentir, o no, la obligación de ser leal a su organización.

A continuación, se explica los componentes del compromiso organizacional gracias a la teoría de Meyer y Allen (1991):

- **Compromiso afectivo:**

Meyer y Allen (1991) nos manifiestan que el compromiso afectivo son los lazos emocionales que las personas forjan con la organización. Refleja el apego emocional al percibir la satisfacción de necesidades (especialmente psicológicas) y expectativas en la cual disfrutan su permanencia en la organización. Es pertinente que al señalar necesidades, Maslow, menciona, citado por Araque y Rivera, (2005:26) que éstas están referidas en cuatro grupos: necesidades fisiológicas, (comida, ropa, techo, etc.); de seguridad, (salud personal y familiar, seguridad laboral, vejez tranquila, etc.); sociales (comunicación interpersonal, reconocimiento grupal y social, etc.), y de autorrealización (ejercitación y desarrollo de las capacidades físicas e intelectuales, necesidad de actividad, creación, etc.). Los trabajadores con este tipo de compromiso se sienten orgullosos de pertenecer a la organización.

Por tal razón, se infiere que para que este componente se dé, la estabilidad de un colaborador en un centro laboral debería ser por un tiempo prolongado para así construir experiencias que consoliden la confianza mutua entre empleador y empleado, base para comprometerse con los principios organizacionales. En virtud de ello, Robbins (2004) señala que la confianza por identificación, (la cual se gana a través de experiencias positivas a lo largo de un periodo prudencial de tiempo), es un plano superior de confianza en el que permite que uno actúe como agente del otro y lo sustituya en las transacciones con los demás; es decir, hay una conexión emocional entre las partes.

Porter & Steers (1982) citado en Meyer & Allen, (1991) consideraron que el compromiso afectivo se compone de cuatro categorías:

Las características personales. Son las características como la edad, el sexo y la educación, y que se han visto relacionadas con el compromiso Mowday, Porter & Steers, (1982) citado en Meyer & Allen, (1991). Las características estructurales. Las que más se asocian tiene que ver con las relaciones de empleado/supervisor, tener un puesto definido, así como la sensación de la importancia dentro de la organización Mowday, Porter & Steers (1982) citado en Meyer & Allen, (1991). Las características relativas al trabajo. Aquí se encuentra la participación en la toma de decisiones Mowday, Porter & Steers, (1982) citado en Meyer & Allen, (1991). El empleado busca que sean compatibles dentro de la organización el cumplimiento de necesidades, la utilización de capacidades y la expresión de valores. Las experiencias profesionales. Tienen que ver el acoplamiento de la experiencia profesional y el compromiso afectivo (Mowday, Porter & Steers, 1982 citado en Meyer & Allen, 1991).

- **Compromiso de continuidad**

Es el reconocimiento de la persona, con respecto a los costos como los financieros, físicos y psicológicos, así como las oportunidades de encontrar otro empleo, si decidiera renunciar a la organización. Es decir, el colaborador se siente vinculado a la institución porque ha invertido tiempo, dinero y esfuerzo, y dejar la organización implicaría perder mucho y si éste percibe que sus oportunidades fuera de la organización serán reducidas, se incrementa su apego con la empresa; sin embargo, espera mejora de las oportunidades externas para dejar la empresa. Por su parte, Hawkins (citado en Ramos, 2005: p.50) señala que el dar por hecho el antiguo contrato vitalicio del docente con la organización educativa basado en la lealtad a la misma, ya no existe. Y con ello se fue también el compromiso, el cual se construye día a día, así como también puede desaparecer en cualquier instante.

Por otro lado, el mismo autor manifiesta que el compromiso de continuidad es el apego material del colaborador con la empresa. Su estabilidad en la empresa es circunstancial y su desempeño está en cumplir con los mínimos aceptables o dar el mínimo esfuerzo para asegurar la continuidad en el puesto de trabajo. Ello no quiere decir “poco esfuerzo”, ya que a decir de Lagomarsino (s-f) en la medida que vean que su retribución peligrá, los trabajadores son capaces de desarrollar grandes esfuerzos para no perderla. Por ejemplo, si la empresa está al borde de cerrar o tiene grandes problemas habrá una intensión de apoyo porque si no perderían su puesto; sin embargo, en la medida que su sueldo esté garantizado y la organización lo tolere, su esfuerzo será mínimo.

- **Compromiso normativo**

Bayona y Goñi (2007) manifiestan que el compromiso normativo ha sido el menos estudiado de los componentes y sobre todo a nivel empírico. A decir de los autores, este componente surge a raíz de que el trabajador siente la obligación de permanecer en la organización porque piensa que eso es lo correcto. Hee (citado por Ramos, 2005: p.56) argumentó que el compromiso normativo debía verse como la totalidad de presiones normativas de tipo cultural o familiar, interiorizadas para actuar de cierta forma compatible con las metas e intereses de la organización. Meyer y Allen (1991) señalan que la lealtad del trabajador con su organización toma vigor cuando éste se siente en deuda con ella por haberle dado una oportunidad o recompensa que fue valorada por el trabajador.

A decir de Goman (1992) la lealtad tiene dos dimensiones: un componente interno o emotivo y otro externo o del comportamiento. Internamente, la lealtad da como resultados sentimientos de interés, solidaridad y unión; externamente, la lealtad puede manifestarse en muchas formas diferentes como conductas, acciones y manifestaciones. La autora alude a un interesante aspecto de coyuntura en cuanto a la relación laboral. Ella señala que hoy en día las compañías no pueden garantizar un trabajo fijo hasta el día que puedan retirarse, en ese sentido los directivos modernos aún pueden hacer muchas cosas para demostrar que se interesan por el bienestar de sus colaboradores.

El compromiso normativo es considerado como la obligación moral, o las normas aceptadas libre y voluntariamente por las personas de hacer lo correcto por razones de lealtad, el cual es un sentimiento de creencia y defensa de los principios

que en este caso se asume ante la organización. El no respetar dichos principios originaría un sentimiento de culpabilidad, en cuanto el compromiso normativo es concebido por el trabajador como la actitud de un deber ante la reciprocidad por la organización que le brindó algún apoyo especial o haberle dado una oportunidad de mejora en algún momento.

2.3. Definición de términos básicos.

Motivación laboral: Robbins y Judge (2009) definen la motivación como los procesos que inciden en la intensidad, dirección y persistencia del esfuerzo que realiza un individuo para la consecución de un objetivo.

A-motivación: Hace referencia a la ausencia de motivación hacia una actividad o tarea. Gagné, M; Forest, J; Gilbert, M; Aubé, C., Morin, E; y Malorni (2010)

Regulación Externa: Se refiere a realizar una actividad realizada con el objetivo de recibir una recompensa o evitar un castigo. Gagné, M; Forest, J; Gilbert, M; Aubé, C., Morin, E; y Malorni (2010).

Regulación Introyectada: Hace referencia a comprometerse a realizar una acción para evadir sentimientos de culpa por no cumplir con lo requerido por otros.

Regulación Identificada: Se refiere a realizar una actividad porque la persona se identifica con su valor o significado y porque la considera importante. Gagné, M; Forest, J; Gilbert, M; Aubé, C., Morin, E; y Malorni (2010).

Motivación Intrínseca: Se define como el acto de realizar una actividad por sí misma, porque es interesante y agradable. Gagné, M; Forest, J; Gilbert, M; Aubé, C., Morin, E; y Malorni (2010)

Compromiso organizacional: Meller y Allen (1991), lo define como un estado psicológico que caracteriza la relación entre una persona y una organización, la cual presenta consecuencia respecto de la decisión para continuar en una empresa o dejarla. En esta relación se evalúa lo afectivo, la continuidad y la normatividad.

Compromiso afectivo: son los lazos emocionales que las personas forjan con la organización. Refleja el apego emocional al percibir la satisfacción de necesidades (especialmente psicológicas) y expectativas en la cual disfrutan su permanencia en la organización. (Meyer y Allen, 1991)

Compromiso de continuidad: Es el reconocimiento de la persona, con respecto a los costos como los financieros, físicos y psicológicos, así como las oportunidades de encontrar otro empleo, si decidiera renunciar a la organización. Es decir, el colaborador se siente vinculado a la institución porque ha invertido tiempo, dinero y esfuerzo, y dejar la organización implicaría perder mucho y si éste percibe que sus oportunidades fuera de la organización serán reducidas, se incrementa su apego con la empresa; sin embargo, espera mejora de las oportunidades externas para dejar la empresa. (Meyer y Allen, 1991)

Compromiso normativo: Bayona y Goñi (2007) manifiestan que el compromiso normativo ha sido el menos estudiado de los componentes y sobre todo a nivel empírico. A 37 decir de los autores, este componente surge a raíz de que el trabajador siente la obligación de permanecer en la organización porque piensa que eso es lo correcto.

CAPÍTULO III: HIPÓTESIS Y VARIABLES DE LA INVESTIGACIÓN

3.1 Formulación de hipótesis.

3.1.1 Hipótesis general.

Existe relación significativa entre la motivación laboral y el compromiso organizacional en la empresa PE-CAR- Piura, 2017.

3.1.2 Hipótesis específicas.

Existe relación significativa entre la motivación laboral y la dimensión afectiva del compromiso laboral en la empresa PE-CAR- Piura, 2017.

Existe relación significativa entre la motivación laboral y la dimensión continuidad del compromiso laboral en la empresa PE-CAR- Piura, 2017.

Existe relación significativa entre la motivación laboral y la dimensión normativa del compromiso laboral en la empresa PE-CAR- Piura, 2017.

3.2 Variables

3.2.1 Variables

V1: Motivación laboral

Dimensiones

- ✓ A - motivación
- ✓ Regulación Introyectada
- ✓ Regulación Identificada

✓ Regulación Externa

✓ Motivación Intrínseca

V2: Compromiso organizacional

Dimensiones.

✓ Factor afectivo

✓ Factor continuidad

✓ Factor normativo

3.2.2 Operacionalización de variables

| Variables | Definición conceptual | Definición operacional | Dimensiones de la variable | Indicadores | Instrumento |
|--------------------|---|---|----------------------------|---|---|
| Motivación Laboral | Robbins & Judge (2009) Definen la motivación como los procesos que inciden en la intensidad, dirección y persistencia del esfuerzo que realiza un individuo para la consecución de un objetivo. | Es el grado en el cual el personal que labora en la empresa pe-car será evaluado a través de la aplicación del instrumento que evalúa cinco aspectos: *A-motivación *Regulación Externa *Regulación Introyectada *Regulación Identificada *Motivación Intrínseca | A-motivación | Ausencia de motivación Desmotivación hacia las tareas | Escala De Motivación En El Trabajo - R-Maws |
| | | | Regulación Externa: | Recibir recompensas, evitar castigos, exigir un buen trabajo, | |
| | | | Regulación Introyectada | Compromiso. Evadir cumplimientos. Importancia en el trabajo | |
| | | | Regulación Identificada | La persona se identifica con su valor o significado. Considera importante lo que hace. | |
| | | | Motivación Intrínseca | Actividades laborables agradables, intereses laborales motivación laboral. | |

| | | | | | |
|---------------------------|--|--|-------------|--|---|
| Compromiso Organizacional | <p>Meller y Allen (1991), definen el compromiso organizacional como un estado psicológico que caracteriza la relación entre una persona y una organización, la cual presenta consecuencia respecto de la decisión para continuar en una empresa o dejarla. En esta relación se evalúa lo afectivo, la continuidad y la normatividad.</p> | <p>Es el grado en el cual el personal que labora en la empresa pe-car, será evaluado a través de la aplicación del instrumento que evalúa tres aspectos:</p> <ul style="list-style-type: none"> *Afectivo *Continuidad y *Normativo | Afectivo | <p>Apego del individuo al grupo de trabajo</p> <p>Congruencia de metas individuales y organizacionales</p> <p>Vinculación con la identidad</p> <p>Lazos emocionales</p> <p>Percepción de satisfacción de necesidades</p> <p>Orgullo de pertenencia a la organización</p> | Cuestionario de Compromiso Organización |
| | | | Continuidad | <p>Necesidad de trabajo en la institución Opciones laborales. Evaluación de permanencia</p> | |
| | | | Normativo | <p>Reciprocidad con la institución</p> | |

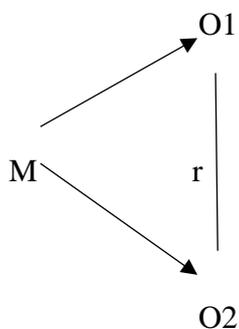
CAPÍTULO IV: METODOLOGIA

4.1. Diseño metodológico

La investigación se enmarcó dentro del diseño no experimental, según Hernández S. Roberto y Baptista, (2010). Dicen que “La investigación no experimental es investigación sistemática y empírica en la que las variables independientes no se manipulan porque ya han sucedido; por lo tanto, en la presente investigación lo que se pretende es no manipular las variables motivación y tampoco los niveles de compromiso organizacional que puedan estar presentando los trabajadores de la empresa pe-car.

La presente investigación es de tipo descriptiva, correlaciona, según Hernández, Fernández y Baptista (2010), estos estudios describen las relaciones entre dos o más categorías, conceptos o variables en un momento determinado. Por lo tanto, nuestra investigación está basada en una correlación entre variables de la unidad de análisis por investigar, permitiendo establecer la relación existente entre la motivación laboral y compromiso organizacional.

El esquema es el siguiente:



Dónde:

M = personal que labora en la empresa PE-CAR

O1 = Motivación laboral

O2 = Compromiso organizacional

r = Relación

4.2. Diseño muestral

4.2.1. Población

La población de la investigación “es el conjunto de todos los casos que concuerden con una serie de especificaciones, o en sí, la serie de unidades o fuentes de datos que conforman un todo” (Hernández, Fernández y Baptista, 2010). La población estuvo conformada por 42 trabajadores de la empresa PE-CAR- Piura, 2017.

4.2.2. Muestra

Es una colección de individuos extraídos de la población a partir de algún procedimiento específico para su estudio o medición directa. Una muestra es una fracción o segmento de una totalidad que constituye la población. (Hernández, Fernández y Baptista, 2010). Para la presente investigación se utilizó el muestreo censal ya que se trabajará con toda la población en general, conformada por 42 trabajadores de la empresa Pe-car.

4.3. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

Para la presente investigación se utilizó como técnica la “Encuesta”, constituye un escrito que el investigador formula a un grupo de personas para estudiar constructos como percepciones, creencias, preferencias, actitudes, etc. (Bernal, 2000, p.222).

El instrumento a utilizar es la Escala de Motivación en el Trabajo - R-Maws por Gagné, Forest, Gilbert, Aube, Morin & Malorni, 2010 a partir de la puntuación dimensional A-motivación; Regulación Externa; Regulación Introyectada; Regulación Identificada; Motivación Intrínseca. La escala está conformada por 19 reactivos con un formato de respuesta tipo Likert, el cual cuenta con 7 opciones de respuesta: “Totalmente en Desacuerdo”, “En Desacuerdo”, “Levemente en Desacuerdo”, “Ni de Acuerdo ni en Desacuerdo”, “Levemente de Acuerdo”, “De Acuerdo” y “Totalmente de Acuerdo”; éstos reactivos, a su vez, responden a una pregunta General que se presenta al inicio “¿Por qué pones o pondrías empeño en tu trabajo actual?”. En cuanto a los análisis de confiabilidad, todas las sub escalas del instrumento presentan un índice de confiabilidad (alfa de cronbach) superior a .70.

Respecto a su confiabilidad para el presente estudio, se realizó prueba piloto obteniéndose un Alfa de ,760 siendo confiable para su aplicación.

El Cuestionario de Compromiso Organizacional de Meyer y Allen adaptado por Pedro Jaramillo Arica (2009), a partir de la puntuación dimensional factor afectivo, factor continuo y factor normativo. Consta con 26 items el cual cuenta con 5 opciones de respuesta Totalmente en desacuerdo; En desacuerdo; Ni de cuerdo ni desacuerdo; De acuerdo; y Totalmente de Acuerdo. El instrumento a través del Alfa de Crombach, obtuvo un índice altamente positivo de 0.901.

Para la presente investigación el alfa fue de ,824 siendo el instrumento confiable para su aplicación.

4.4. Técnicas estadísticas para el procesamiento de la información.

Para efectos del análisis estadístico, y teniendo que comprobar las hipótesis planteadas en la presente investigación teniendo en cuenta que son puntajes ordinales se aplicó un análisis de correlación de Spearman la cual nos conllevó a demostrar las hipótesis empleadas. Todo ello se realizó con el programa IBM SSPSS versión 21 y como medio auxiliar el programa Excel 2012.

4.5. Aspectos éticos

En primer lugar, dentro de los aspectos éticos se considera importante respetar la confidencialidad de los nombres de los trabajadores. Asimismo, se solicitó el permiso a la institución para llevar a cabo el estudio.

CAPITULO V: RESULTADOS, ANALISIS Y DISCUSIÓN

5.1 Análisis descriptivos

Objetivo general: Determinar la relación entre la motivación laboral y el compromiso organizacional de los trabajadores de la empresa PE-CAR-Piura, 2017.

Tabla 01

Motivación laboral y el compromiso organizacional de los trabajadores de la empresa PE-CAR- Piura, 2017.

| | | Motivación laboral | | | | | | | |
|---------------------------|---------|--------------------|------|---------|-------|----------|-------|-------|--------|
| | | Baja | | Regular | | Adecuada | | Total | |
| | | fi | % | Fi | % | fi | % | Fi | % |
| Compromiso organizacional | Bajo | 0 | 0.0% | 0 | 0.0% | 0 | 0.0% | 0 | 0.0% |
| | Regular | 0 | 0.0% | 14 | 33.3% | 3 | 7.1% | 17 | 40.5% |
| | Alto | 0 | 0.0% | 23 | 54.8% | 2 | 4.8% | 25 | 59.5% |
| | Total | 0 | 0.0% | 37 | 88.1% | 5 | 11.9% | 42 | 100.0% |

Fuente: Encuesta aplicada a los trabajadores de la empresa Pe – Car.

Interpretación:

En la tabla 01, se presentan los resultados sobre el nivel de motivación laboral de los trabajadores como podemos observar el 88.1% considera estar motivado de manera regular y el 59.5% señala tener un alto compromiso organizacional.

Respecto a los que consideran tener una motivación laboral regular el 54.8% señala estar comprometido de manera alta y los que consideran como adecuada su motivación 11.9% señalan tener un compromiso regular.

Objetivos específicos

Objetivo específico 01: Determinar la relación entre la motivación laboral y la dimensión afectiva del compromiso laboral en la empresa PE-CAR- Piura, 2017.

Tabla 02

Motivación laboral y la dimensión afectiva del compromiso organizacional de los trabajadores de la empresa PE-CAR- Piura, 2017.

| Niveles | | Motivación laboral | | | | | | | |
|--------------------|---------|--------------------|------|---------|-------|----------|-------|-------|--------|
| | | Baja | | Regular | | Adecuada | | Total | |
| | | fi | % | Fi | % | fi | % | fi | % |
| Dimensión afectiva | Baja | 0 | 0.0% | 1 | 2.4% | 0 | 0.0% | 1 | 2.4% |
| | Regular | 0 | 0.0% | 15 | 35.7% | 3 | 7.1% | 18 | 42.9% |
| | Alta | 0 | 0.0% | 21 | 50.0% | 2 | 4.8% | 23 | 54.8% |
| | Total | 0 | 0.0% | 37 | 88.1% | 5 | 11.9% | 42 | 100.0% |

Fuente: Encuesta aplicada a los trabajadores de la empresa Pe – Car.

Interpretación:

Respecto a los resultados que se presentan en la tabla 02 dan cuenta que aquellos que consideran tener una motivación laboral regular 88.1%; señalan tener un compromiso afectivo alto en un 50% y los que consideran tener adecuada motivación 11.9% presentan regular compromiso 7.1%.

Objetivo específico 02:

Determinar la relación entre la motivación laboral y la dimensión continuidad del compromiso laboral en la empresa PE-CAR- Piura, 2017.

Tabla 03

Motivación laboral y la dimensión continuidad del compromiso organizacional de los trabajadores de la empresa PE-CAR- Piura, 2017.

| Niveles | | Motivación laboral | | | | | | | |
|-----------|---------|--------------------|------|---------|-------|----------|-------|-------|--------|
| | | Baja | | Regular | | Adecuada | | Total | |
| | | fi | % | fi | % | Fi | % | Fi | % |
| Dimensión | Baja | 0 | 0.0% | 2 | 4.8% | 0 | 0.0% | 2 | 4.8% |
| | Regular | 0 | 0.0% | 22 | 52.4% | 3 | 7.1% | 25 | 59.5% |
| | Alta | 0 | 0.0% | 13 | 31.0% | 2 | 4.8% | 15 | 35.7% |
| | Total | 0 | 0.0% | 37 | 88.1% | 5 | 11.9% | 42 | 100.0% |

Fuente: Encuesta aplicada a los trabajadores de la empresa Pe – Car.

Interpretación:

En la tabla 03, se aprecia que al relacionar los datos de la motivación laboral y la dimensión continuidad del compromiso organizacional de los trabajadores de la empresa PE-CAR Piura; aquellos trabajadores que señalan tener una motivación laboral regular presentan un nivel regular de 52.4% compromiso organizacional en su dimensión continuidad y los que señalaron como alta su motivación son aquellos que se encuentran en un nivel regular de compromiso en su continuidad (7.1%).

Objetivo específico 03:

Determinar la relación entre la motivación laboral y la dimensión normativa del compromiso laboral en la empresa PE-CAR- Piura, 2017.

Tabla 04

Motivación laboral y la dimensión normativa del compromiso organizacional de los trabajadores de la empresa PE-CAR- Piura, 2017.

| Niveles | | Motivación laboral | | | | | | | |
|-----------|---------|--------------------|------|---------|-------|----------|-------|-------|--------|
| | | Baja | | Regular | | Adecuada | | Total | |
| | | fi | % | Fi | % | fi | % | fi | % |
| Dimensión | Bajo | 0 | 0.0% | 0 | 0.0% | 0 | 0.0% | 0 | 0.0% |
| | Regular | 0 | 0.0% | 15 | 37.5% | 0 | 0.0% | 15 | 35.7% |
| | Alto | 0 | 0.0% | 22 | 52.4% | 5 | 11.9% | 27 | 64.3% |
| | Total | 0 | 0.0% | 37 | 88.1% | 5 | 11.9% | 42 | 100.0% |

Fuente: Encuesta aplicada a los trabajadores de la empresa Pe – Car.

Interpretación:

En la tabla 04, se aprecia que al relacionar los datos de la motivación laboral y la dimensión normatividad del compromiso organizacional de los trabajadores de la empresa PE-CAR- Piura; aquellos trabajadores que señalan tener una motivación laboral regular presentan un nivel alto de 52.4% compromiso organizacional en su dimensión normatividad y los que señalaron como alta su motivación son aquellos que se encuentran en un nivel alto de compromiso en su normatividad (11.9%).

5.2 Análisis inferencial

Hipótesis general:

H: Existe relación significativa entre la motivación laboral y el compromiso organizacional en la empresa PE-CAR- Piura, 2017.

H₀: No existe relación significativa entre la motivación laboral y el compromiso organizacional en la empresa PE-CAR- Piura, 2017.

Tabla 05

*Correlaciones motivación laboral * compromiso organizacional*

| | | Motivación laboral | Compromiso organizacional |
|-----------------|-----------------------|------------------------------------|------------------------------|
| Rho de Spearman | Motivación laboral | Coficiente de correlación 1.000 | .590** |
| | | Sig. (unilateral) . | .000 |
| | | N 42 | 42 |

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

Interpretación:

En la tabla 5, se presentan los datos estadísticos de correlación de Spearman, donde se evidencia que existe correlación, moderada y altamente significativa ($\rho = -0,590$, $P = 0.000$) entre la motivación laboral y el compromiso organizacional; indicándonos que en la medida de que la motivación sea positiva el compromiso organizacional tendrá la tendencia también a ser mejor. Estos datos permiten comprobar la hipótesis de investigación.

H1: Existe relación significativa entre la motivación laboral y la dimensión afectiva del compromiso laboral en la empresa PE-CAR- Piura, 2017.

H01: No existe relación significativa entre la motivación laboral y la dimensión afectiva del compromiso laboral en la empresa PE-CAR- Piura, 2017.

Tabla 06

*Correlaciones motivación laboral * dimensión afectiva*

| | | Motivación laboral | Dimensión afectiva |
|-----------------|------------|-----------------------|-----------------------|
| Rho de Spearman | Motivación | 1.000 | .610** |
| | laboral | . | .002 |
| | | N | 42 |

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

Interpretación:

En la tabla 6, se presentan los datos estadísticos de correlación de Spearman, donde se evidencia que existe correlación, moderada y altamente significativa ($\rho = -0,610$, $P = 0.002$) entre la motivación laboral y la dimensión afectiva del compromiso organizacional. Estos datos permiten comprobar la hipótesis de investigación.

H2: Existe relación significativa entre la motivación laboral y la dimensión continuidad del compromiso laboral en la empresa PE-CA-Piura, 2017.

H02: No existe relación significativa entre la motivación laboral y la dimensión continuidad del compromiso laboral en la empresa PE-CAR- Piura, 2017.

Tabla 07

*Correlaciones motivación laboral * dimensión continuidad*

| | | | Motivación laboral | Dimensión continuidad |
|-----------------|------------|-----------------------------|-----------------------|--------------------------|
| Rho de Spearman | Motivación | Coefficiente de correlación | 1.000 | .480** |
| | laboral | Sig. (unilateral) | . | .002 |
| | | N | 42 | 42 |

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

Interpretación:

En la tabla 7, se presentan los datos estadísticos de correlación de Spearman, donde se evidencia que existe correlación, moderada y altamente significativa ($\rho = -0,480$, $P = 0,002$) entre la motivación laboral y la dimensión continuidad del compromiso organizacional. Estos datos permiten comprobar la hipótesis de investigación.

H3: Existe relación significativa entre la motivación laboral y la dimensión normativa del compromiso laboral en la empresa PE-CAR- Piura, 2017.

H03: No existe relación significativa entre la motivación laboral y la dimensión normativa del compromiso laboral en la empresa PE-CAR- Piura, 2017.

Tabla 08

*Correlaciones motivación laboral * dimensión normativa*

| | | Motivación | Dimensión | |
|-----------------|------------|-----------------------------|-----------|-------|
| | | laboral | normativa | |
| Rho de Spearman | Motivación | Coefficiente de correlación | 1.000 | .560* |
| | laboral | Sig. (unilateral) | . | .04 |
| | | N | 42 | 42 |

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

Interpretación:

En la tabla 8, se presentan los datos estadísticos de correlación de Spearman, donde se evidencia que existe correlación, moderada y significativa ($\rho = -0,560$, $P = 0.04$) entre la motivación laboral y la dimensión normativa del compromiso organizacional. Estos datos permiten comprobar la hipótesis de investigación.

5.3 Comprobación de hipótesis

Después de la aplicación de los estadísticos no paramétricos de Spearman, se comprueban las siguientes hipótesis:

Hipótesis general:

Existe relación moderada y altamente significativa entre la motivación laboral y el compromiso organizacional ($\rho=-0,590$, $P=0.000$) en la empresa PE-CAR, Piura, 2017.

Hipótesis específicas:

Existe relación moderada y altamente significativa entre la motivación laboral y la dimensión afectiva del compromiso organizacional ($\rho=-0,610$, $P=0.002$).

Existe relación moderada y altamente significativa entre la motivación laboral y la dimensión continuidad del compromiso organizacional ($\rho=-0,480$, $P=0.002$).

Existe relación moderada y significativa entre la motivación laboral y la dimensión normativa del compromiso organizacional ($\rho=-0,560$, $P=0.04$).

5.4 Discusión y conclusiones

5.4.1. Discusión

Con respecto al objetivo general, se evidencia que el nivel de motivación laboral según el 88.1% consideran estar motivados de manera regular, de los cuales el 54.8% señala estar comprometido de manera alta; en cuanto a los datos estadísticos de correlación de Spearman, se evidencia que existe correlación, moderada y altamente

significativa ($\rho=-0,590$, $P=0.000$) entre la motivación laboral y el compromiso organizacional. Concuera con lo dicho por Koontz y Weihrich (1999), expresan que la motivación laboral "es un término genérico que se aplica a una amplia serie de impulsos, deseos, necesidades, anhelos y fuerzas similares"; por otro lado, Meyer y Allen (1991), definen el compromiso organizacional como la "actitud del trabajador hacia la organización donde labora". Resultados similares se encontró en el estudio de Zurita, M; Ramírez, T; Quezada, J; Quezada, M; Camacho, B; Manzano, J (2014), titulado: "*Compromiso organizacional y motivación laboral en una muestra de trabajadores de los juzgados de Granada*", Universidad de Granada. Resultados: tras realizar los análisis correlacionales, se obtuvo una alta correlación positiva entre compromiso organizacional y motivación laboral.

En cuanto a los objetivos:

Dan cuenta que aquellos que consideran tener una motivación laboral regular 88.1%; señalan tener un compromiso afectivo alto en un 50%: en cuanto a los datos estadísticos de correlación de Spearman, se evidencia que existe correlación, moderada y altamente significativa ($\rho=-0,610$, $P=0.002$) entre la motivación laboral y la dimensión afectiva del compromiso organizacional. Coincide con lo referido por Chiavenato (2001), "El individuo que presta servicio al cliente debe encontrarse altamente motivado hacia su trabajo y sentirse a gusto con la unidad y a la organización a la que pertenece"; además según Meyer y Allen (1991) nos manifiestan que el compromiso afectivo son los lazos emocionales que las personas forjan con la organización. Refleja el apego emocional al percibir la satisfacción de necesidades (especialmente psicológicas) y expectativas en la cual disfrutan su permanencia en la organización. Resultados similares se evidenció en el estudio de Peña, M; Díaz, G,

Chávez, A y Sánchez, C (2016) en su investigación titulado: “*El compromiso organizacional como parte del comportamiento de los trabajadores de las pequeñas Empresas*” Universidad Autónoma de Coahuila-México. Los resultados de las Medidas de los componentes del Compromiso organizacional, siendo la más alta la dimensión de Compromiso Afectivo, lo cual indica que el trabajador tiene un sentido de pertenencia a la empresa, es decir “tiene bien puesta la camiseta”.

Se aprecia que aquellos trabajadores que señalan tener una motivación laboral regular presentan un nivel regular de 52.4% compromiso organizacional en su dimensión continuidad; en cuanto a los datos estadísticos de correlación de Spearman, se evidencia que existe correlación, moderada y altamente significativa ($\rho=-0,480$, $P=0.002$) entre la motivación laboral y la dimensión continuidad del compromiso organizacional. Según Infestas (2001) la motivación laboral “sería la fuerza interior que empuja a la gente a trabajar y a cuidar su tarea o esa “misteriosa” cualidad que impulsa al trabajador a emprender la acción para ejecutar la tarea”; Por otra parte Meyer y Allen (1991) manifiestan que el compromiso de continuidad es el reconocimiento de la persona, con respecto a los costos como los financieros, físicos y psicológicos, así como las oportunidades de encontrar otro empleo, si decidiera renunciar a la organización. Resultados diferentes se evidenció en el trabajo de Méndez, A, (2015), elabora el estudio: “*Clima y compromiso organizacional percibido por los empleados del parque Eco Arqueológico*” en México Universidad de Montemorelos Facultad de Ciencias Administrativas. El estudio mostró según los niveles utilizados en la escala de Likert de los instrumentos una percepción de la variable clima organizacional de los empleados en grado entre muy bueno y excelente

y expresaron estar entre muy de acuerdo y totalmente de acuerdo con los indicadores de compromiso organizacional.

Se observa que aquellos trabajadores que señalan tener una motivación laboral regular presentan un nivel alto de 52.4% compromiso organizacional en su dimensión normatividad; en cuanto a los datos estadísticos de correlación de Spearman, se evidencia que existe correlación, moderada y significativa ($\rho=-0,560$, $P=0.04$) entre la motivación laboral y la dimensión normativa del compromiso organizacional. Concuera con lo mencionado por Robbins (2004) La motivación laboral “es entendida como la voluntad de ejercer altos niveles de esfuerzo hacia metas organizacionales, condicionadas por la satisfacción de alguna necesidad individual”; en cuanto a la dimensión normatividad, según Bayona y Goñi (2007) manifiestan que ha sido el menos estudiado de los componentes y sobre todo a nivel empírico. Resultados similares se evidencio en la investigación de Richard, K (2015) en su tesis denominada: “*Satisfacción laboral y compromiso organizacional en colaboradores de una empresa Retail, Lima, 2014*”. Universidad Mayor de San Marco. Laboral. Asimismo, se encontró una relación positiva significativa entre los factores intrínsecos y el componente normativo del Compromiso Organizacional.

CONCLUSIONES

El estudio llega a las siguientes conclusiones:

- El nivel de motivación laboral fue regular según el 88.1% de los trabajadores evaluados y compromiso organizacional alto según el 54.8%; encontrándose correlación moderada y altamente significativa entre las dos variables ($\rho = -0,590$, $P = 0.000$). Tabla N°1 y Tabla N° 5.
- Existe correlación moderada altamente significativa entre la motivación laboral y el compromiso afectivo de los trabajadores de la empresa Pe-car- Piura; 2017, dado que se encontró $\rho = -0,610$, $P = 0.002$ Tabla N°2 y Tabla N6.
- La motivación laboral se correlaciona de forma moderada y altamente significativa con el compromiso organizacional en su dimensión continuidad; ya que se encontró una $\rho = -0,480$, $P = 0.002$ Tabla N°3 Y Tabla N°7.
- Existe correlación moderada y significativa entre la motivación laboral y el compromiso organizacional en su dimensión normatividad; ya se obtuvo una $\rho = -0,560$, $P = 0.04$, Tabla N°4 y Tabla N°8

RECOMENDACIONES

Dada las conclusiones se proponen las siguientes recomendaciones

- Crear programa de estímulos dentro de la empresa de tal manera que se le reconozca al trabajador como un pilar fundamental asimismo incentivarlo en sus motivaciones laborales y personales para que se sientan mucho más comprometidos con sus responsabilidades, como premiar al trabajador del mes o brindarles un bono anual asimismo felicitar al trabajador que realice algún logro dentro o fuera de la empresa.
- Realizar coordinaciones respectivas con la Gerencia para que se realicen capacitaciones (motivacionales, salud, prevención, manipulación de alimentos, atención al cliente, etc.), entre otros temas de suma importancia que la empresa crea conveniente para que el personal se sienta preparado, capacitado y motivado ante cualquier eventualidad que se les presente en sus áreas de trabajo. Intentando lograr así mejorar su ámbito laboral, logrando crear una mejor vinculación con la empresa.
- Al Gerente de Recursos Humanos y jefe encargado de las áreas, contribuir con brindar seguridad al trabajador haciéndolo sentir que continuará en su trabajo si cumple con los requerimientos estipulados en su contrato brindados por la empresa a la hora de firmar y ser contratados; para ello se debe tener todos los procedimientos claros de tal manera que el trabajador sepa si está cumpliendo con lo establecido. logrando así sus metas.

- Dar a conocer y aplicar de manera clara, precisa y sin preferencias la normatividad vigente en la empresa de tal manera que no se sienta que existe favoritismos ni preferencias para algunos trabajadores; para ello debe hacerse cumplir lo normado.

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

Amorós, E (2007) “*Comportamiento Organizacional*”, Escuela de Economía, Perú, p. 73.

Arias, G (2001) *El compromiso personal hacia la organización y la intención de Permanencia: algunos factores para su incremento*. Revista Contaduría y Administración, 200, 5-12.

Arias, G (1998) *Administración de Recursos Humanos*. México: Trillas.

Araque J. y Rivera N. (2005). *Psicología Organizacional e Industrial*. Bogotá: Ecoe ediciones.

Bayona, C. y Goñi S. (2007). *Compromiso organizacional*. Consulta: 11 de febrero de 2009. http://www.ucm.es/BUCM/compuDoc/s/10005/10196838_1.htm

Baumeister, R y Leary, M (1995). *La necesidad de pertenecer: deseo de vínculos íntimos personales como motivación humana fundamental*. Psychological Bulletin, 117, 497-529

Berry, L (1987) "Grandes ideas en marketing de servicios", Journal of Services Marketing

Blau, G y Boal, K (1987), "Conceptualizar cómo la participación en el trabajo y el compromiso organizacional afectan la rotación y el absentismo" Academy of management review ", p 290.

- Blackwell, R et al. (2002) *Comportamiento del Consumidor*, Thomson 9º ed.
- Cohen, A. (2003) *Compromisos múltiples en el lugar de trabajo: un enfoque integrador*.
Mahwah, Nueva Jersey: Lawrence Erlbaum Associates.
- Chiavenato, I. (2001) *Administración de Recursos Humanos el capital humano de las organizaciones*. México D.F.: McGraw-Hill/ Interamericana Editores.
- Davis, K (1991) *Comportamiento Humano en el Trabajo*. México: McGraw – Hill.
- Deci, E (1975) *Motivación intrínseca*. Nueva York: Pleno
- Díaz, J, y Quijada, A, (2010) “*Relación entre la satisfacción laboral y el compromiso organizacional*”, tesis para obtener el grado de Licenciado en Psicología Social. Universidad Autónoma Metropolitana.
- Edel R. y García A. (2007). *Clima y Compromiso Organizacional*. Edición electrónica gratuita. Obtenido en: <http://www.eumed.net/libros-gratis/2007c/340/>.
- Frías, P. (2014) *Compromiso y satisfacción laboral como factores de permanencia de la generación Y*, (tesis para grado de maestría), Universidad de Chile, Santiago, Chile.
Obtenido de:
http://repositorio.uchile.cl/bitstream/handle/2250/117629/TESIS%20MAGISTER%20PFRIAS_2014.pdf?sequence=1.

Gamero, C (2005) *Análisis microeconómico de la satisfacción laboral*. Madrid: Consejo Económico y Social.

Gagné, M., Forest, J., Gilbert, M.-H., Aubé, C., Morin, E., & Malorni (2010) *La escala de motivación en el trabajo: evidencia de validación en dos idiomas*. Educativo y Psicológico.

Goman C. (1992) *Un examen de Adams "Theory of Inequity" en Administrative*. Academy of Management Journal. Agosto de 1992, pp. 37-39.

Gounaris, S. (2006) "*Orientación del mercado interno y su medición*", Journal of Business Research, 59, pp. 432-448.

Harter, J; Schmidt, F; y Hayes, T (2002). *Relación de nivel de unidad de negocio entre la satisfacción de los empleados, la implicación de los empleados y los resultados de negocio un metanálisis*. Journal of Applied Psychology Copyright 2002, Vol. 87, n. ° 2, 268 - 279.

Harter, J (1978) *Se consideró la modificación de la efectividad: Toward a developmental model*. Human Development, 1, 661-669.

Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2010). *Metodología de la investigación*. México: Mc Graw Hill.

Herzberg, F (1998) *Con la premisa de que la relación de un individuo con el trabajo es fundamental.*

Herrera, D. y Matos, L. (2009) *Desarrollo del concepto de motivación y su representación en distintas aproximaciones teóricas.* En *Teorías contemporáneas de la Motivación: Una Perspectiva Aplicada* (pp. 17-30).
<http://www.urbe.edu/publicaciones/cicag/historico/pdf-volumen4>

Huseman, R y Hatfield, J (1990) "La teoría de la equidad y la matriz gerencial", *Training and Development Journal*, 44 (4), pp. 98-102.

Infestas, A (2001) *Sociología de la empresa. Salamanca: Amarú Ediciones.* Citado en Robina y Pérez (2004:34).

Koontz, H y Weihrich, H (1999) *Administración una perspectiva global, México: McGRAW-HILL.*

Koontz, H. y Weihrich, H. (1896) *Administración.* México: Mc Graw Hill.

Koontz, H y Weihrich, H. (2010) *Administración una perspectiva global y empresarial.* México D.F.: McGraw-Hill/Interamericana Editores S.A

Kohli A y Jaworski, B (1990) "*Orientación al mercado: la construcción, las propuestas de investigación y las implicaciones gerenciales*". *Revista 01Marketing*, vol 54, Abril:] -18.

Kristi, T., Pirkko, R., Tarja, S. (2011) *Revisión: motivación del trabajo de las enfermeras: una revisión de la literatura*. Revista Internacional de Estudios de Enfermería, 48 (2), 246-257.

Luthans F. (2008) *Comportamiento Organizacional*. México D. F.: Mc Graw Hill / Interamericana Editores S. A. de C.V.

Maslow, A (1987) *Motivación y personalidad* (3a ed.). New York, NY: Longman

Méndez, A (2015) “*Clima y compromiso organizacional percibido por los empleados del parque Eco Arqueológico*” en México Universidad de Montemorelos Facultad de Ciencias Administrativas.

Meyer, J. P. y Allen, N. J. (1991). *Una conceptualización de tres componentes del compromiso organizacional*. Revisión de la gestión de recursos humanos, 1, 61-89.

Morrow, (1993) *La teoría y medición del compromiso laboral*, Jai Press Inc, Greenwich, CT.

McGregor, D (1989) “*Características de una organización*”. *Revisión de gestión*.

McClelland, D (1997). *Motivación humana*. Cambridge University Press.

McNeil, I. R. (1985) "*Contratos relacionales: lo que hacemos y lo que no sabemos*", Wisconsin Law Review, 5, pp. 483-525.

Narver, J y Slater, S (1990) "*El efecto de una orientación de mercado sobre la rentabilidad del negocio*", Journal of Marketing, 54 (4), pp. 20-35.

O'Reilly, C. y Chatman, J. (1986) *Compromiso organizacional y apego psicológico: los efectos del cumplimiento, la identificación y la internalización en el comportamiento pro-social*, Journal of applied Psychology, 71 (3) 492-499.

Peña, M; Díaz, G, Chávez, A y Sánchez, C (2016) "*El compromiso organizacional como parte del comportamiento de los trabajadores de las pequeñas Empresas*" Universidad Autónoma de Coahuila-México.

Peralta, C. (2013) *El compromiso laboral: discursos en la organización*. Barranquilla: Colombia: Pepsic.

Pérez, R, (2014) "*Motivación y compromiso organizacional en personal Administrativo de Universidades Limeñas*".

Pérez, P (2012) *Impacto del compromiso laboral para el desarrollo empresarial del sector hotelero en la provincia de Chincha*. Chincha: Perú: Casma S.R.L. 2012.

- Ramos A. (2005) *El Compromiso Organizacional y su relación con el desempeño docente de los Profesores del Programa Universitario de Inglés de la Universidad de Colima*. Tesis para optar el grado de Maestría en Pedagogía. Universidad de Colima, México.
- Randall, D y Cote, J (1991) "*Interrelaciones de construcciones de compromiso de trabajo*", Trabajo y ocupación, 18, pp. 194-211
- Richard, K (2015) "*Satisfacción laboral y compromiso organizacional en colaboradores de una empresa Retail, Lima, 2014*". Universidad Mayor de San Marco.
- Reeve, J. (2010). *Motivación y emoción*. México: McGraw Hill.
- Reis, H (1994) *Dominios de experiencia: Investigación de procesos de relaciones desde tres perspectivas*. In R. Erber & R. Gilmour (Eds.), *Theoretical frameworks for personal relationships* (pp.87-110). Hillsdale, NJ: Erlbaum.
- Ryan, R; Kuhl, J y Deci, E. (1997) *Nature and autonomy: Visión organizacional de los aspectos biológicos y sociobiológicos de la autorregulación en el comportamiento y el desarrollo*. *Develop y Pysy chopathology*, 9,701-728.
- Robbins, S (2004) *Comportamiento Organizacional*. México: Mc Graw Hill.
- Robbins, S y Judge, T (2009) *Comportamiento Organizacional*. México D.F.: Pearson Educación.

- Robbins, S (1996) *Comportamiento organizacional*. México: Prentice Hall
- Rodríguez, M (1976) *Modelos mentales de célula: una aproximación a su tipificación con estudiantes de COU*. Servicio de Publicaciones. Universidad de La Laguna.
- Rokeach, M (1973) *La naturaleza de los valores humanos*, The Free Press, Nueva York.
- Salanova, M. y Schaufeli, W. (2009). *El engagement en el trabajo*. Cuando el trabajo se convierte en pasión. Madrid: Alianza.
- Secord, P (1979) *Psicología Social*. México: McGraw – Hill
- Stephen, R (1999) *Comportamiento organizacional*. Editorial Prentice-Hall.
- Schwartz, S (1992) "Universales en el contenido y la estructura de valores: teoría y pruebas empíricas en 20 países", en Zanna, M. (Ed.) *Avances en la psicología social experimental*, vol. 25, Academic Press, Nueva York, pp.1-65.
- Schwartz, S (1996) "Valorar las prioridades y el comportamiento: aplicar una teoría de los sistemas de valores integrados", en Seligman, C. Olsen, y J. M. y Zanna, M. P. (Eds.), *Valores: The Ontario symposium*: vol. 8, Hillsdale, NJ: Lawrence Erlbaum Associates Inc, pp. 1-25

Uribe, J. F. (2001) *Maquiavelismo: conceptualización, medición y su relación con otras variables*. (Tesis de Doctorado) México: Universidad Nacional Autónoma de México, Facultad de Psicología

Velásquez, M (2003) *Asesorías para el Diagnóstico e Intervención del Clima Organizacional*. Trabajo de Grado, Maestría en Ciencias Sociales.

Vega, M (1998) *Psicología de las organizaciones*. España: Amarú

White, R (1963) *Ego y realidad Teoría psicoanalítica*. NewYork: International Universities Press.

Zamora, G. (2009). *Compromiso organizacional de los maestros chilenos y su relación con la intención de permanecer en sus escuelas*. Revista Latinoamericana de Psicología, 41 (03), 445-460. Obtenido de: http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0120-05342009000300005

Zurita, M; Ramírez, T; Quezada, J; Quezada, M; Camacho, B; Manzano, J (2014), “*Compromiso organizacional y motivación laboral en una muestra de trabajadores de los juzgados de Granada*”, Universidad de Granada.

Anexos

Anexo 01 Matriz de consistencia

| PROBLEMA | HIPÓTESIS | OBJETIVOS | VARIABLES | DISEÑO | MUESTRA | INSTRUMENTO |
|--|---|---|---|--|--|--|
| <p>¿Cuál es la relación que existe entre la motivación laboral y el compromiso organizacional en los trabajadores de la empresa PE-CAR- Piura, 2017?</p> | <p>Hipótesis general Existe relación significativa entre la motivación laboral y el compromiso organizacional en la empresa PE-CAR- Piura, 2017.</p> <p>Hipótesis Secundarias Existe relación significativa entre la motivación laboral y la dimensión afectiva del compromiso laboral en</p> | <p>Objetivo General: Determinar la relación entre la motivación laboral y el compromiso organizacional de los trabajadores de la empresa PE-CAR- Piura, 2017.</p> <p>Objetivos Específicos: Determinar la relación entre la motivación laboral y la dimensión afectiva del compromiso laboral</p> | <p>Variable 1: Motivación laboral</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ A – motivación ✓ Regulación Introyectada ✓ Regulación Identificada ✓ Regulación Externa ✓ Motivación Intrínseca | <p>Enfoque: Cuantitativo</p> <p>Diseño: No experimental,</p> <p>Tipo: Correlacional</p> | <p>Población: La población estuvo conformada por 42 trabajadores de la empresa PE-CAR, Piura.</p> <p>Muestra Se utilizó el muestreo censal ya que se trabajará con toda la población en general, conformada por 42</p> | <p>Escala de motivación para el trabajo</p> <p>Cuestionario de Compromiso organizacional</p> |

| | | | | | | |
|--|---|--|---|--|---|--|
| | <p>la empresa PE-CAR-Piura, 2017.</p> <p>Existe relación significativa entre la motivación laboral y la dimensión continuidad del compromiso laboral en la empresa PE-CAR-Piura, 2017.</p> <p>Existe relación significativa entre la motivación laboral y la dimensión normativa del compromiso laboral en la empresa PE-CAR-Piura, 2017.</p> | <p>en la empresa PE-CAR- Piura,2017.</p> <p>Determinar la relación entre la motivación laboral y la dimensión continuidad del compromiso laboral en la empresa PE-CAR- Piura, 2017.</p> <p>Determinar la relación entre la motivación laboral y la dimensión normativa del compromiso laboral en la empresa PE-CAR- Piura, 2017.</p> | <p>Variable 2:</p> <p>Compromiso organizacional</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Factor afectivo ✓ Factor continuidad ✓ Factor normativo | | <p>trabajadores de la empresa Pe-car.</p> | |
|--|---|--|---|--|---|--|

Anexo 02: Ficha Técnica

DE MOTIVACION LABORAL

| | |
|-----------------------------|---|
| Nombre | : Escala De Motivación En El Trabajo - R-Maws |
| Autores | : (Gagné, Forest, Gilbert, Aube, Morin & Malorni, 2010) |
| Administración | : Individual y colectivo |
| Ámbito de aplicación | : empresa PE-CAR. |
| Duración | : Aproximadamente 20 minutos. |
| Objetivo | : Medir La Motivación Laboral |
| Material | : Lápiz o lapicero, corrector o borrador y hoja del Cuestionario. |

Descripción: La escala está conformada por 19 reactivos con un formato de respuesta tipo Likert, el cual cuenta con 7 opciones de respuesta: “Totalmente en Desacuerdo”, “En Desacuerdo”, “Levemente en Desacuerdo”, “Ni de Acuerdo ni en Desacuerdo”, “Levemente de Acuerdo”, “De Acuerdo” y “Totalmente de Acuerdo”; éstos reactivos, a su vez, responden a una pregunta General que se presenta al inicio “¿Por qué pones o pondrías empeño en tu trabajo actual?”.

Calificación: La calificación de esta escala varía entre 1 y 7 puntos, considerando a la opción “Totalmente en Desacuerdo” como puntaje 1 y “Totalmente de Acuerdo” como puntaje 7.

Validez y Confiabilidad

En cuanto a los análisis de confiabilidad, todas las sub escalas del instrumento presentan un índice de confiabilidad (alfa de cronbach) superior a 70 (regulación externa .75; regulación introyectada.77; regulación identificada .88; motivación intrínseca.) por lo que los datos pueden considerarse confiables (Gagné et al., 2010).

PRUEBA PILOTO ALFA DE CRONBACH DEL INSTRUMENTO MOTIVACION
LABORAL

Estadísticas de fiabilidad

| | |
|------------------|----------------|
| Alfa de Cronbach | N de elementos |
| ,760 | 19 |

Estadísticas de total de elemento

| | Media de escala si el elemento se ha suprimido | Varianza de escala si el elemento se ha suprimido | Correlación total de elementos corregida | Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido |
|----------|--|---|--|---|
| VAR00001 | 58,5000 | 32,159 | ,249 | ,756 |
| VAR00002 | 58,2381 | 32,625 | ,176 | ,761 |
| VAR00003 | 57,6905 | 29,731 | ,512 | ,736 |
| VAR00004 | 57,3095 | 30,170 | ,615 | ,733 |
| VAR00005 | 57,4048 | 32,100 | ,300 | ,752 |
| VAR00006 | 57,9048 | 32,966 | ,394 | ,752 |
| VAR00007 | 57,7857 | 31,441 | ,345 | ,749 |
| VAR00008 | 58,5476 | 32,790 | ,230 | ,757 |
| VAR00009 | 58,2619 | 32,442 | ,235 | ,757 |
| VAR00010 | 57,8810 | 33,473 | ,044 | ,773 |
| VAR00011 | 57,9524 | 33,266 | ,063 | ,772 |
| VAR00012 | 57,7857 | 29,148 | ,454 | ,739 |
| VAR00013 | 57,8095 | 30,451 | ,352 | ,749 |
| VAR00014 | 58,1429 | 32,077 | ,212 | ,760 |
| VAR00015 | 58,2143 | 32,758 | ,196 | ,759 |
| VAR00016 | 57,7143 | 30,941 | ,342 | ,749 |
| VAR00017 | 57,5476 | 30,985 | ,419 | ,744 |
| VAR00018 | 57,5238 | 30,402 | ,439 | ,742 |
| VAR00019 | 57,4286 | 30,397 | ,490 | ,739 |

ESCALA DE MOTIVACION EN EL TRABAJO

Estimado colaborador, le saludo afectuosamente y alcanzamos a usted este cuestionario, donde su opinión es muy importante para el desarrollo de un trabajo de investigación, con fines netamente académicos. En tal sentido, les invocamos su colaboración y responsabilidad en las respuestas a las interrogantes planteadas.

Instrucciones: A continuación, se muestran proposiciones relacionadas a los motivos por los que usted se desempeña en su trabajo en general. Para cada uno de los 19 enunciados, indique por favor en qué medida la proposición corresponde actualmente a uno de los motivos por los que usted se encuentra realizando su trabajo. Marque con una equis (X) la letra de su elección y trate de contestar de acuerdo al enunciado que mejor refleje su punto de vista. No existen respuestas correctas ni incorrectas

Por ello debe leerlo en forma detallada y, **luego, marcar una de las cinco alternativas.**

Agradecemos anticipadamente su valiosa participación.

| N° | ITEMS | Totalmente en desacuerdo | En desacuerdo | Ni de acuerdo ni desacuerdo | De acuerdo | Totalmente de Acuerdo |
|----|--|-----------------------------|---------------|--------------------------------|------------|--------------------------|
| | <i>PORQUÉ PONES O PONDRÍAS MUCHO ESFUERZO EN TU TRABAJO EN GENERAL?</i> | | | | | |
| 1 | Porque el poner esfuerzo en este trabajo va con mis valores personales. | | | | | |

| | | | | | | |
|---|--|--|--|--|--|--|
| 2 | Porque me divierto haciendo mi trabajo. | | | | | |
| 3 | Porque me hace sentir orgulloso de mí mismo | | | | | |
| 4 | Porque otras personas me van a ofrecer más seguridad en el trabajo sólo si pongo el suficiente esfuerzo. | | | | | |
| 5 | Para evitar que otras personas me critiquen (por ejemplo, mis superiores, los compañeros de trabajo, la familia, los clientes, etc.). | | | | | |
| 6 | Porque tengo que probarme a mí mismo que yo puedo hacerlo | | | | | |
| 7 | Para obtener la aprobación de otras personas (por ejemplo, mis superiores, los compañeros de trabajo, la familia, los clientes, etc.). | | | | | |
| 8 | Porque si no me sentiría mal respecto a mí mismo. | | | | | |
| 9 | Me esfuerzo poco, porque no creo que valga la pena esforzarse en este trabajo | | | | | |
| ¿PORQUÉ PONES O PONDRIÁS MUCHO ESFUERZO EN TU TRABAJO? | | | | | | |
| 10 | Porque el trabajo que llevo a cabo es interesante. | | | | | |

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

Ficha Técnica

| | |
|-----------------------------|--|
| Nombre | : Cuestionario de Compromiso Organizacional |
| Autores | : Meyer y Allen |
| Revisada | : Ps. Pedro Jaramillo Arica 2009 |
| Administración | : Individual y colectivo |
| Ámbito de aplicación | : Empresa PE-CAR. |
| Duración | : Aproximadamente 20 minutos. |
| Objetivo | : Medir el compromiso organizacional de los colaboradores en las organizaciones. |
| Tipificación | : Percentiles |
| Material | : Lápiz o lapicero, corrector o borrador y hoja del cuestionario. |

VALIDEZ:

Para esta investigación se determinó por medio de: Validez de Constructo, a través de la fórmula Producto Momento Pearson, que se aplica directamente a la relación Ítem – Puntaje Directo, dando los siguientes resultados:

Validez concurrente, se seleccionó una muestra significativa de 100 personas, las cuales ya habían sido evaluadas con el CO, a esta muestra se le aplicó una Prueba diferente la Escala de Clima Organizacional – (EDCO), que mide también la variable de Compromiso Organizacional, obteniéndose el siguiente resultado:

| | |
|----------------------------|-------------|
| Validez Concurrente | 0.72 |
|----------------------------|-------------|

Grado De Consistencia Interna Del Instrumento:

Para estudiar la confiabilidad se hizo un análisis de la Consistencia Interna del instrumento a través del Alfa de Crombach, obteniéndose un índice altamente positivo de 0.901, quiere decir que, en la muestra y condiciones fijadas de aplicación del test, el 90 % de la varianza de los puntajes directos se debe a la auténtica medida, y solo el 10 % se debe a errores, por lo tanto, el instrumento es confiable a medir el Compromiso Organizacional.

| DIMENSIÓN | ALFA DE CROMBACH |
|----------------------------------|-------------------------|
| Compromiso Organizacional | 0,901 |
| SUB VARIABLES | ALFA DE CROMBACH |
| Factor Afectivo | 0,879 |
| Factor Continuo | 0,716 |
| Factor Normativo | 0,736 |

Luego se aplicó el corrector de “Spearman Brown” para la sub variable de Factor Continuo y factor Normativo cuya fórmula es:

PRUEBA PILOTO ALFA DE CRONBACH DEL INSTRUMENTO COMPROMISO

ORGANIZACIONAL

Estadísticas de fiabilidad

| Alfa de Cronbach | N de elementos |
|------------------|----------------|
| ,824 | 26 |

Estadísticas de total de elemento

| | Media de escala si el elemento se ha suprimido | Varianza de escala si el elemento se ha suprimido | Correlación total de elementos corregida | Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido |
|----------|--|---|--|---|
| VAR00001 | 52,7073 | 42,412 | ,219 | ,720 |
| VAR00002 | 51,9268 | 42,370 | ,298 | ,713 |
| VAR00003 | 52,2683 | 43,401 | ,217 | ,719 |
| VAR00004 | 52,1220 | 44,410 | ,088 | ,729 |
| VAR00005 | 51,7561 | 42,239 | ,339 | ,710 |
| VAR00006 | 51,9756 | 41,924 | ,304 | ,712 |
| VAR00007 | 52,3415 | 40,980 | ,458 | ,700 |
| VAR00008 | 52,7317 | 43,601 | ,178 | ,722 |
| VAR00009 | 51,9756 | 40,374 | ,497 | ,696 |
| VAR00010 | 51,6341 | 43,188 | ,267 | ,715 |
| VAR00011 | 52,1463 | 39,178 | ,599 | ,686 |
| VAR00012 | 52,8049 | 42,561 | ,168 | ,727 |
| VAR00013 | 52,8780 | 39,260 | ,558 | ,689 |
| VAR00014 | 52,9756 | 42,774 | ,152 | ,729 |
| VAR00015 | 52,3659 | 41,338 | ,414 | ,704 |
| VAR00016 | 52,5610 | 41,402 | ,380 | ,706 |
| VAR00017 | 52,6098 | 43,944 | ,122 | ,727 |
| VAR00018 | 52,5854 | 41,049 | ,396 | ,704 |
| VAR00019 | 52,6585 | 43,530 | ,133 | ,728 |
| VAR00020 | 52,9756 | 42,774 | ,152 | ,729 |
| VAR00021 | 52,3659 | 41,338 | ,414 | ,704 |
| VAR00022 | 52,5610 | 41,402 | ,380 | ,706 |
| VAR00023 | 52,6098 | 43,944 | ,122 | ,727 |
| VAR00024 | 52,5854 | 41,049 | ,396 | ,704 |
| VAR00025 | 52,6585 | 43,530 | ,133 | ,728 |
| VAR00026 | 52,2927 | 42,612 | ,184 | ,724 |

INSTRUMENTO

CUESTIONARIO DE COMPROMISO ORGANIZACIONAL

Estimado colaborador, le saludo afectuosamente y alcanzamos a usted este cuestionario, donde su opinión es muy importante para el desarrollo de un trabajo de investigación, con fines netamente académicos. En tal sentido, les invocamos su colaboración y responsabilidad en las respuestas a las interrogantes planteadas.

Por ello debe leerlo en forma detallada y, **luego, marcar una de las cinco alternativas.**

Agradecemos anticipadamente su valiosa participación.

| N° | ITEMS | Totalmente en desacuerdo | En desacuerdo | Ni de acuerdo ni desacuerdo | De acuerdo | Totalmente de Acuerdo |
|----------------------------|--|-----------------------------|---------------|--------------------------------|------------|--------------------------|
| COMPROMISO AFECTIVO | | | | | | |
| 1 | Mi equipo de trabajo es como parte de mi familia | | | | | |
| 2 | Realizo mi trabajo de la manera más efectiva sin que esto signifique un costo mayor para la organización | | | | | |
| 3 | Me siento emocionalmente vinculado con esta organización | | | | | |
| 4 | Mis metas se alinean perfectamente a las de la organización | | | | | |
| 5 | Siento que todos esperan un buen desempeño de mi parte | | | | | |
| 6 | Realmente siento los problemas de la organización como propios | | | | | |

| | | | | | | |
|-------------------------------|---|--|--|--|--|--|
| 7 | Siento una compenetración del 100% con mi grupo de trabajo | | | | | |
| 8 | Mis proyectos personales y mi crecimiento están alineados a los de la organización | | | | | |
| 9 | Sería muy feliz si trabajara el resto de mi vida en esta organización | | | | | |
| 10 | Este trabajo es para mí algo más que una obligación, es el centro de mi vida | | | | | |
| 11 | Mi trabajo debe cumplir con las expectativas de mis superiores y por ende de la organización | | | | | |
| 12 | Siento que mientras en menos costos incurra la organización yo me podría beneficiar más. | | | | | |
| 13 | Siempre trato de hacer algo más que las tareas inherentes a mi trabajo | | | | | |
| 14 | Esta organización tiene para mí un alto grado de significación personal | | | | | |
| 15 | Siento que mi trabajo se adapta a mis competencias | | | | | |
| 16 | Siempre había esperado un trabajo como el que tengo ahora | | | | | |
| COMPROMISO CONTINUIDAD | | | | | | |
| 17 | Estoy consciente de las pocas alternativas que hay en el mercado laboral, por eso permanezco en esta organización | | | | | |
| 18 | Sería muy difícil para mí en este momento dejar la organización, incluso si lo deseara | | | | | |
| 19 | Permanecer en la organización actualmente es un asunto tanto de necesidad como de deseo | | | | | |

| | | | | | | |
|-----------------------------|---|--|--|--|--|--|
| 20 | Si yo no hubiera invertido tanto de mí mismo en esta organización, yo consideraría trabajar en otra parte | | | | | |
| COMPROMISO NORMATIVO | | | | | | |
| 21 | Aunque fuera ventajoso para mí, yo no siento que sea correcto renunciar a esta organización | | | | | |
| 22 | Al demostrar al profesional que hay en mi podría cambiar mi situación de empleado temporal | | | | | |
| 23 | Me sentiría culpable si renunciara a la organización en este momento | | | | | |
| 24 | Esta organización merece mucho más de mí, gracias a la gente con la que comparto | | | | | |
| 25 | Si sigo esforzándome en mi trabajo podría quedarme en esta organización | | | | | |
| 26 | No renunciaría a esta organización porque me siento obligado con la gente en ella | | | | | |