



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE HUMANIDADES

ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA

“Motivación laboral y compromiso organizacional en colaboradores de entidades financieras privadas de la provincia de Trujillo”

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
LICENCIADA EN PSICOLOGÍA**

AUTORA:

Br. Rodríguez Rodríguez, Cecy Lisbeth

ASESORES:

Dra. Fernández Mantilla, Mirtha Mercedes

Dra. Orozco Saavedra, Pilar Hildegarda

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Comportamiento Organizacional

TRUJILLO-PERÚ

2018

DEDICATORIA

Con amor, dedico esta investigación a mis padres y mi familia por su meritorio apoyo durante mi carrera.

A mis amigas incondicionales y a “mi gran persona especial” quienes han sido parte también de lo vivido durante mi formación profesional

AGRADECIMIENTO

A mis asesores por su paciencia y apoyo.

A mi familia por el soporte brindado para la culminación de mi carrera.

Y a los participantes de las entidades financieras, quienes hicieron posible esta investigación.

PRESENTACIÓN

Señores miembros del Jurado:

En cumplimiento del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo presento ante ustedes la tesis titulada: Motivación laboral y compromiso organizacional en colaboradores de entidades financieras privadas de la provincia de Trujillo, la misma que someto a vuestra consideración y espero que cumpla con los requisitos de aprobación para obtener el título profesional de Licenciada en Psicología.

Br. Rodríguez Rodríguez, Cecy Lisbeth

INDICE

Página del jurado	ii
Dedicatoria.....	iii
Agradecimiento	iv
Declaratoria de autenticidad	v
Presentación.....	vii
Resumen.....	viii
Abstract.....	ix
I. INTRODUCCIÓN	10
1.1. Realidad Problemática.....	10
1.2. Trabajos previos.....	12
1.3. Teorías relacionadas al tema.....	14
1.4. Formulación del problema.....	24
1.5. Justificación del estudio.....	24
1.6. Hipótesis.....	25
1.7. Objetivos	25
II. MÉTODO.....	26
2.1. Diseño de investigación.....	26
2.2. Operacionalización de la Variable	27
2.3. Población y muestra.....	28
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	29
2.5. Aspectos éticos.....	31
III. RESULTADOS.....	32
3.1. Análisis descriptivo de las variables	32
3.2. Análisis correlacional de las variables	34
IV. DISCUSIÓN	36
V. CONCLUSIONES.....	40
VI. RECOMENDACIONES	41
VII. REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS.....	42
ANEXOS.....	48

INDICE DE TABLAS

Tabla 1:	Operacionalización de variables.....	27
Tabla 2:	Media, Desviación estándar de la variable Motivación Laboral.....	32
Tabla 3:	Media, Desviación estándar de la variable Compromiso Organizacional.....	33
Tabla 4:	Relación entre Motivación Laboral y compromiso organizacional.....	34
Tabla 5:	Relación entre las dimensiones de Motivación Laboral y Compromiso Organizacional.....	35
Tabla 6:	Evidencias de Validez del Instrumento de Motivación Laboral.....	51
Tabla 7:	Evidencias de Validez del Instrumento de Compromiso organizacional.....	52

RESUMEN

La investigación descriptiva de diseño correlacional transversal tuvo como objetivo, determinar la relación de la motivación laboral y el compromiso organizacional en una muestra de 360 colaboradores de entidades financieras privadas de la provincia de Trujillo. Mediante la Escala de Motivación laboral de Steers y Braunstein y el Cuestionario de Compromiso Organizacional de Meyer y Allen se recolectaron los datos. Los resultados de este estudio muestran que las variables se relacionan positivamente con un tamaño de efecto pequeño ($r=.138^{**}$); para la sub escala de Necesidad de Logro de la variable Motivación Laboral se obtuvo una relación directa de efecto pequeño para compromiso normativo ($r=.222^{**}$) mientras que hacia compromiso afectivo ($r=.073$), y de continuidad ($r=.064$) se evidencia un efecto trivial. Asimismo, la sub escala de Necesidad de Poder reportó una correlación directa de efecto moderado para compromiso normativo ($r=.360^{**}$), mientras que compromiso afectivo ($r=.176^{**}$) y de continuidad ($r=.150^{**}$) muestra un efecto pequeño. Y la sub escala de Necesidad de Afiliación alcanzó una correlación inversa de efecto pequeño hacia compromiso afectivo ($r=-.173^{**}$), para compromiso de continuidad ($r=-.071$) de efecto trivial, mientras que hacia compromiso normativo ($r=.168^{**}$) de observa una relación directa de efecto pequeño. Además de una confiabilidad de criterio aceptable para las correlaciones.

Palabras clave: Motivación Laboral, Compromiso Organizacional, Entidad Financiera.

ABSTRACT

The objective of the descriptive investigation of transversal correlational design was to determine the relationship between work motivation and organizational commitment in a sample of 360 employees of private financial entities in the province of Trujillo. The data was collected through the Steers and Braunstein Work Motivation Scale and the Meyer and Allen Organizational Commitment Questionnaire. The results of this study show that the variables are positively related to a small effect size ($r = .138^{**}$); for the sub-scale of Need of Achievement of the Work Motivation variable a direct relation of small effect for normative commitment was obtained ($r = .222^{**}$) while towards affective commitment ($r = .073$), and of continuity ($r = .064$) a trivial effect is evident. Likewise, the sub-scale of Need of Power reported a direct correlation of moderate effect for normative commitment ($r = .360^{**}$), while affective commitment ($r = .176^{**}$) and continuity ($r = .150^{**}$) shows a small effect. And the sub-scale of Affiliation Need reached an inverse correlation of small effect towards affective commitment ($r = -.173^{**}$), for continuity commitment ($r = -.071$) of trivial effect, while towards normative commitment ($r = .168^{**}$) of observing a direct relation of small effect. In addition to an acceptable criterion reliability for correlations.

Keywords: Work Motivation, Organizational Commitment, Financial Entity.