



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE HUMANIDADES

ESCUELA DE PSICOLOGÍA

Compromiso organizacional y motivación de logro en
personal administrativo de la Municipalidad Provincial de
Trujillo

**TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
LICENCIADO EN PSICOLOGÍA**

AUTOR:

Br. De la Puente Ruíz, Luis Alberto

ASESOR:

Mg. Santa Cruz Espinoza, Henry

Dra. Isella Castro Magán

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Comportamiento Organizacional

TRUJILLO-PERÚ

2017

PÁGINA DE JURADO

Mg. Henry Santa Cruz Espinoza
Presidente

Dra. Isella Castro Magán
Secretaria

Mg. Ronald W. Castillo Blanco
Vocal

DEDICATORIA

A Dios, por estar presente en todo momento y darnos fuerza y sabiduría para seguir adelante y vencer los obstáculos que existen en la vida, porque sin él no se hubiese cumplido las metas y objetivos.

A MI FAMILIA

Por habernos apoyado en todo momento, por sus consejos, sus valores, por la motivación constante que nos han permitido ser una personas de bien, pero más que nada, por su amor.

EL AUTOR

AGRADECIMIENTOS

A nuestra casa de estudios, Universidad César Vallejo, por ser cada día un mejor lugar para poder crecer constantemente en nuestro desarrollo profesional.

A la Municipalidad Provincial de Trujillo por permitirme realizar la investigación y a sus trabajadores admirativos.

EL AUTOR

DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD

Yo, Luis Alberto De la Puente Ruíz, con DNI N° 43007140, a efecto de cumplir con las disposiciones vigentes consideradas en el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo, Facultad de Humanidades, Escuela de Psicología, declaro bajo juramento que toda la documentación que acompaño es veraz y auténtica.

Así mismo, declaro también bajo juramento que todos los datos e información que se presenta en la presente tesis son auténticos y veraces.

En tal sentido asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas de la Universidad César Vallejo.

Trujillo, Febrero del 2017

Luis Alberto De La Puente Ruiz

PRESENTACIÓN

Señores miembros del Jurado, presento ante ustedes la Tesis titulada **“Compromiso Organizacional y motivación de logro en el personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Trujillo”**, con la finalidad de explicar la relación entre el compromiso organizacional y la motivación de logro en el personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Trujillo, en cumplimiento del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo para obtener el Título Profesional de Licenciatura en Psicología, esperando cumplir con los requisitos de aprobación.

En la parte I Marco encontraremos la introducción de la investigación que incluye la realidad problemática, trabajos previos (antecedentes internacionales, antecedentes nacionales y los antecedentes locales), las teorías relacionadas con el tema de investigación, como la formulación del problema, justificación del estudio, planteamiento del problema, la hipótesis general y las hipótesis específicas y el objetivo general y los objetivos específicos. En la parte II contiene Marco metodológico, que incluye diseño de investigación, tipo de investigación del trabajo realizado, sus variables y operacionalización, la población y muestras, así como los instrumentos utilizados en la investigación, el método de análisis y los aspectos éticos. En la parte III encontraremos los resultados de la investigación como sus interpretaciones. En la parte IV encontraremos la discusión de resultados, en la parte V se encontrará las conclusiones de la investigación y finalmente en las partes VI y VII se encontrará las recomendaciones y las referencias bibliográficas respectivamente.

EL AUTOR

ÍNDICE

PÁGINA DE JURADO	ii
DEDICATORIA	iii
AGRADECIMIENTOS	iv
DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD	v
PRESENTACIÓN	vi
RESUMEN	x
ABSTRACT	xi
I. INTRODUCCIÓN	12
1.1. Realidad Problemática	12
1.2. Trabajos Previos	14
1.3. Teorías Relacionadas al tema	15
1.3.1. Compromiso Organizacional	15
1.3.1.1. Definición	15
1.3.1.2. Importancia del compromiso organizacional	16
1.3.1.3. Teorías de Meyer & Allen	17
1.3.1.4. Enfoque Integrador de Betanzos & Paz	20
1.3.1.5. Factores relacionados	22
1.3.2. Motivación de Logro	23
1.3.2.1. Definición	23
1.3.2.2. Teoría de las necesidades	23
1.3.2.3. Teoría de la atribución	24
1.3.2.4. Teoría de la motivación de logro de Mc Clelland	24
1.4. Formulación del problema	25
1.5. Justificación del Estudio	26
1.6. Hipótesis	26
1.7. Objetivos	27
II. MÉTODO	28
2.1. Diseño de investigación	28
2.2. Tipo de Estudio	28
2.3. Variables, operacionalización	28
2.4. Población y muestra	30
2.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	31
2.5.1. Técnica	31

2.5.2. Instrumento	31
2.6. Métodos de análisis de datos	32
2.7. Aspectos éticos	32
III. RESULTADOS	34
IV. DISCUSIÓN	39
V. CONCLUSIÓN	40
VI. RECOMENDACIONES	46
VII. REFERENCIAS	47
ANEXOS	52

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1

Compromiso organizacional en personal administrativo de la Municipalidad Provincial Trujillo.....36

Tabla 2

Niveles de las dimensiones del compromiso organizacional en personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Trujillo.....37

Tabla 3

Niveles de las escalas de motivación de logro en personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Trujillo..... 38

Tabla 4

Correlación de las sub dimensiones del cuestionario de compromiso organizacional y motivación de logro en personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Trujillo..... 39

Tabla 5

Correlación de las sub dimensiones del cuestionario de compromiso organizacional y motivación de logro según el sexo masculino en personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Trujillo.....40

Tabla 6

Correlación de las sub dimensiones del cuestionario de compromiso organizacional y motivación de logro según el sexo femenino en personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Trujillo.....41

RESUMEN

La presente investigación buscó determinar la relación entre el compromiso organizacional y la motivación de logro en el personal administrativo. Se llevó a cabo en una muestra de 108 trabajadores comprendidos entre los 18 y 65 años. En Los resultados se aprecia que la mayoría de sujetos se ubican en el nivel medio del compromiso organizacional general, así mismo en las sub dimensiones compromiso afectivo, implicancia y compromiso de continuidad. En la motivación de logro se aprecia en sus sub escalas Afiliación, Poder y Logro niveles a tendencia alta. En el análisis correlacional se observan correlaciones pequeñas pero significativas entre compromiso organizacional y Motivación de Logro, Asimismo la sub dimensión compromiso afectivo posee una relación pequeña y significativa con las sub escalas de Afiliación de la motivación de logro. La sub escala de implicancia posee una relación mediana y significativa con las sub escalas de la motivación de logro en el personal administrativo.

Palabras claves: Compromiso, motivación logro, poder afiliación.

ABSTRACT

The present research sought to determine the relationship between the organizational commitment and the motivation of achievement in the administrative staff. A sample of 108 workers was carried out between the years 18 and 65. The results show that the majority of the subjects are located in the middle level of the general organizational commitment, as well as in the affective commitment, implication and Commitment of continuity. In the motivation of achievement it is seen in its sub scales Affiliation, Power and Achievement levels to high tendency. In correlational analysis we can observe the small but significant correlations between organizational commitment and achievement motivation, also the dimension of an affective commitment variable has a small and significant relationship with the affiliation subscales of the achievement motivation. The implication subscale has a median and significant relationship with the increases in motivation of achievement in the administrative staff.

Keywords: Organizational commitment, motivation of achievement, administrative staff.

I. INTRODUCCIÓN

1.1. Realidad Problemática.

En la actualidad las empresas brindan mayor importancia y relevancia al capital humano, se considera que en una organización son múltiples las variables emocionales o psicológicas que a diario se reflejan en los trabajadores y que son de gran influencia para cada organización.

Al respecto, Ruíz (2013) manifiesta que uno de los aspectos más relevantes e importantes en las organizaciones es el compromiso organizacional, ya que este contribuye a la mejora, logro de objetivos y compromiso del trabajador con la organización. Asimismo, consideran que el compromiso y la motivación laboral, son aspectos que suelen estar unidos y que al ser adecuados, contribuyen positivamente a toda la organización.

Sin embargo, Frías (2014) considera que un trabajador se siente comprometido y motivado, cuando la empresa es capaz de brindar condiciones adecuadas para el desempeño; sin embargo también refiere que en los últimos años diversas organizaciones no han comprendido aún la importancia de estos aspectos, generando malestar entre sus trabajadores.

Por ejemplo, la investigación realizada por la Comunidad Laboral Trabajando (2016) indicó que en España, el 19% de trabajadores no se siente cómodo en la empresa que trabaja, debido al mal clima laboral, la forma negativa en el trato por parte de su empleador, factores que desmotivan y generan bajos niveles de compromiso laboral.

Asimismo, Cardoso (2014) refiere que en México se aprecia un incremento en los permisos laborales del 67% lo que afecta a las

empresas, ya que no cuentan con el personal necesario para que puedan realizar todas las funciones necesarias cuando acuden los usuarios.

En el Perú, el diario El Comercio (2009) el 78% de trabajadores refiere sufrir de cuadros de estrés y ansiedad por las actividades laborales que realizan, lo que afecta su desempeño laboral y por ende su motivación para realizar sus actividades.

Estos datos permiten evidenciar que éstas dificultades se encuentran presentes en diversas organizaciones, como las municipalidades, las cuales según Alfaro, Leyton, Meza y Sáenz (2012) son organizaciones gubernamentales, que poseen autonomía y que busca generar mejores condiciones de vida para los pobladores.

Sin embargo, éstas organizaciones dependen en gran medida de los trabajadores; al respecto, Alfaro et al., (2012) realizaron una investigación en tres municipalidades, determinado que el 70% de los trabajadores no se sentían reconocidos, el 30% percibe que no cuentan con las condiciones necesarias para realizar sus actividades y el 45% se siente desmotivado.

De igual forma, Gil et al., (2013) determinó que en la municipalidad del distrito de Huaura (Huacho) 54% de los trabajadores presentaban niveles bajos de compromiso organizacional, el 69% no participa en las diversas actividades que realiza la organización y el 21% no siente la misma motivación para realizar sus funciones; evidenciando una dificultad significativa dentro de la organización que dificulta el cumplimiento y desempeño laboral.

Ante esto la presente investigación buscó evaluar el compromiso organizacional y la motivación de logro en los trabajadores de la municipalidad de Trujillo.

1.2. Trabajos Previos.

Crespo (2016) investigó el clima y compromiso organizacional, la muestra estuvo conformada por 80 trabajadores, quienes realizaban trabajos administrativos en la empresa. Para evaluar el compromiso organizacional, usó el Cuestionario de Compromiso Organizacional de Meyer y Allen. Los resultados muestran una relación directa entre ambas variables; no se evidencia una diferencia por sexo o edad en el compromiso organizacional; se evidencia un predominante nivel alto del 73% en relación al compromiso organizacional.

Bernal (2015) investigó el compromiso de logro en empleados de una corporación. La muestra estuvo conformada por 76 empleados, de los cuales 35 eran hombres y 41 mujeres, pertenecientes a 3 empresas, pertenecientes a una corporación. El instrumento de investigación empleado fue elaborado por la investigadora y sometido a una adaptación psicométrica, presentando una varianza del 56.3% y una confiabilidad de .92. Los resultados muestran que existen diferencias entre el compromiso organizacional por sexo, siendo las mujeres quienes presentan un compromiso mayor, lo que las motiva a cumplir con las metas propuestas.

Gonzales (2015) investigó el compromiso laboral y su relación con el reconocimiento, la muestra estuvo conformada por 93 trabajadores administrativos, de los cuales 52 eran hombres y 41 mujeres. Los resultados indican que existe una relación directa entre ambas variables; asimismo se determinó que el 63% presentaba un adecuado compromiso laboral y el 16% presentaba bajos niveles de compromiso; asimismo el 43% consideraba que los aportes brindados a la organización eran reconocidos.

Marquina (2013) investigó la satisfacción laboral y el compromiso organizacional en personal perteneciente a una universidad. La población estuvo conformada por 300 trabajadores, seleccionando una muestra de 121 colaboradores a quienes aplicó la Escala del Grado de Compromiso

de los Empleados Universitarios. Los resultados evidencian una relación altamente significativa entre ambas variables; se evidencia un compromiso elevado del 91%, asimismo el 66% se siente comprometido para participar en las diversas actividades, el 84.2% se identifica con la universidad, el 81.1% presenta el sentido de pertenencia y el 66.1% es leal con la organización.

Pedroza (2007), en su tesis, "Compromiso organizacional, motivación de logro y satisfacción laboral en los trabajadores públicos en Caracas", realizó una correlacional transversal en una muestra de 207 trabajadores de una empresa de Caracas. Se hizo uso de tres inventarios: la Escala de Compromiso Organizacional, Escala Motivación al Logro y la Escala de Satisfacción Laboral. Se observó que la variable compromiso organizacional y motivación al logro se correlacionan de forma significativa ($p < .05$), observándose una correlación entre ambas escalas de $r = .142$. De igual forma se evidencia que a mayor asertividad en la motivación al logro, mayor es el compromiso afectivo con la empresa ($r = .143$) y la permanencia en la misma ($r = .248$); por otra parte, existe una mayor motivación de logro en excelencia menor es el compromiso de permanencia ($r = -.179$).

1.3. Teorías Relacionadas al tema

1.3.1. Compromiso Organizacional

1.3.1.1. Definición

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. Katz & Kahn (1977 citados por Zamora, 2009) fueron unos de los primeros que definieron el término, para ellos, el compromiso organizacional es a interiorización de los empleados con las metas de la institución, generando una coherencia entre estos y las metas personales.

Robbins (2004) argumenta que el compromiso organizacional es un predictor de la rotación y satisfacción laboral. 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.

Chiavenato (2004) precisa al compromiso organizacional como aquella voluntad que tiene el empleado para con la organización a la que pertenece y la de dirigir sus esfuerzos para el logro de objetivos.

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.

Por su parte, para Cooper-Hakim et al., (2005, en Eslami et al., 2012) el compromiso organizacional es un estado psicológico o mentalidad que lleva a los individuos a tomar un curso de acción relevante para uno o más objetivos y a persistir en dicho curso de acción.

1.3.1.2. Importancia del compromiso organizacional

De acuerdo a Bayona & Goñi (2007, citado en Montoya, 2016), el eje principal de una organización es el capital humano y su eficacia se mide según la consecución de los objetivos institucionales. Es por ello que el compromiso organizacional toma relevancia ya que si las personas

asumen responsabilidad para con la organización entonces la eficacia de la empresa aumentará logrando sus objetivos planteados.

Por su parte Betanzos & Paz (2007) indican que el compromiso organizacional le brinda al empleado estabilidad laboral, próxima jubilación, remuneración económica estable y beneficios sociales. Además, este compromiso organizacional influencia en las actitudes y comportamiento del trabajador como en la disminución del ausentismo y rotación, aceptación de la cultura, los valores y metas organizacionales.

1.3.1.3. Teorías de Meyer & Allen

Meyer & Allen (1991, citados por Rivera, 2010) definen al compromiso organizacional como una situación psicológica que establece estrecho vínculo entre el empleado y la organización e impacta en la determinación del individuo de seguir en dicha institución. Refleja una necesidad, un deseo, una obligación y un vínculo entre el trabajador y la empresa.

a. Compromiso afectivo.

Es el lazo emocional que la persona tiene referente a la organización. Está relacionada a la satisfacción de necesidades y expectativas del empleado (Meyer & Allen, 1991, citados por Rivera, 2010). Dichos autores se basaron en los escritos de Mowday, Porter & Steers para establecer cuatro categorías:

- Características personales: edad, sexo, educación.
- Características estructurales: relación empleado/empleador, el puesto, el estatus del puesto.
- Características relativas al trabajo: el ser competente en la toma de decisiones y expresar valores.
- Experiencias profesionales.

Chiavenato (2004) indica que el componente emocional genera estabilidad en la persona y fortalece la confianza empleado y empleador. Cabe mencionar que para que se establezca confianza es

necesario un lazo emocional y de identificación con la organización. El autor propone tres tipos de confianza:

- Confianza por situación: Tiene como base el miedo y solo funciona cuando se tengan claro las consecuencias de retirarse, el castigo.
- Confianza por conocimiento: Se establece tras un largo periodo de tiempo de observación cuando se es capaz de predecir y entender la conducta de otro.
- Confianza por identificación: Se genera a partir del vínculo emocional que comparten ambas partes.

Al respecto, Robbins (2004) describe que la confianza por identificación, es un tipo de confianza que se gana a lo largo del tiempo que permite establecer una conexión emocional más fuerte entre los implicados. El autor menciona que existen cinco dimensiones elementales para la formación de la confianza:

- Integridad, es decir, el ser honesto y veraz.
- Competencia, tiene como base las capacidades y conocimientos del sujeto.
- Congruencia, hace referencia a la habilidad del sujeto para mantenerse objetivo y tomar buenas decisiones.
- Lealtad, es decir el defender y tomar responsabilidad por los demás.
- Franqueza, es la parte ética, la sinceridad.

Para Rivera (2010) el compromiso afectivo tiene como base la familia y el fuerte vínculo afectivo entre los miembros. Para él, la organización debe emular una familia para que de esa forma desarrolle y fortalezca emociones positivas que involucre al trabajador con la empresa, generando sentido de pertenencia y lealtad, brindándole un sistema de política que le ayude al trabajador a mantener un adecuado equilibrio entre su vida personal y laboral. Así, el trabajador internaliza los principios organizacionales con orgullo para la consecución de los objetivos organizacionales generando felicidad conjunta. Dicha felicidad fomenta la integración y la satisfacción laboral entre los

miembros constituyendo un alto grado de compromiso para con la institución.

b. Compromiso de continuidad

El compromiso de continuidad es un estado de dependencia a los intereses del empleado siendo la base la conveniencia y el coste económico que implica seguir en la organización o dejarla dejando claro las consecuencias ante la toma de decisiones. Aquí intervienen factores como la necesidad económica, la comodidad y beneficios, las aspiraciones del trabajador (Rivera, 2010).

Chiavenato (2004) explica que este tipo de compromiso en la actualidad se ha visto debilitada por los cambios sociales y de paradigmas, de tal forma el trabajador ya no se considera como un subordinado burócrata sino un colaborador que trasmite talento y competencias a la organización. Es decir, para el autor, el compromiso por continuidad es una forma de apego hacia la organización como si fuera la figura materna brindando esfuerzos que le permitan su estancia en la misma mientras su retribución no peligre. Meyer & Allen (1991, citados por Rivera, 2010) plantean que el empleado analiza y pone en una balanza lo que gana de la empresa y lo que podría ganar si la deja, tomando en cuenta los esfuerzos invertidos, el costo de aprender habilidades nuevas, el círculo social, el estatus del puesto manteniendo su postura donde le conviene.

Al respecto, Rivera (2010) manifiesta que compromiso de continuidad tiene que ver con el reconocimiento del colaborador como un conjunto de factores físicos, psicológicos y económicos y con posibilidades de cambiar de empresa si lo desea. En otras palabras, el trabajador tiene un sentido de lealtad para con la organización ya que ha invertido tiempo, esfuerzo y dinero y si siente que las oportunidades externas no satisfacen su visión, siente más apego con la institución.

c. Compromiso normativo.

Meyer & Allen (1991, citados pro Rivera, 2010) indican que la adhesión del empleado con su organización se da cuando se siente en deuda con ella por haberle dado una oportunidad o recompensa.

Meyer y Allen (1991) teniendo en cuenta lo dicho en el párrafo anterior, el salario que recibe el empleado por sus servicios no representa suficiente incentivo para el desarrollo de altos grados de compromiso organizacional, ya que, la capacitación y desarrollo de las habilidades individuales y la identificación con los valores y metas organizacionales, como apoyo a su grupo familiar como becas, entre otros, son más apreciadas por los empleados y por tanto fuentes más frecuentes de compromiso.

Al respecto, Morales (2004) manifiesta que la lealtad es una actitud consciente y espontánea necesaria para la consecución las responsabilidades obtenidas, y ajustarse a la palabra dada expresa o tácitamente.

Por su parte, Arciniega (2002) demuestra en su estudio que el aspecto emocional tiene que ver en este componente puesto que el trabajador tiene un sentido de obligación y lealtad hacia a empresa. Estas personas logran orientar sus esfuerzos casi incondicionalmente como el compromiso afectivo.

De acuerdo a Rivera (2010), el compromiso normativo es aquella responsabilidad moral y voluntaria que las personas realizan según sus creencias y sentimientos para con la empresa a modo de reciprocidad por lo adquirido de ella. El no respetar ello genera culpa en el empleado.

1.3.1.4. Enfoque Integrador de Betanzos & Paz.

Este enfoque integra ideas sobre las perspectivas de intercambio, la perspectiva psicológica y la perspectiva de atribución así como la perspectiva actitudinal.

- Perspectiva de intercambio social de Becker (1960, citado por Betanzos & Paz, 2007): Para Becker, el compromiso organizacional es un vínculo entre el individuo y la organización a través de un tiempo determinado. De ese modo, el sujeto

sigue en la empresa ya que el cambiar supondría nuevos esfuerzos y sacrificios.

- Perspectiva psicológica: Concibe al compromiso organizacional como la identificación e identificación de la persona con la empresa que se caracteriza por un deseo intenso de pertenecer a la organización, de esforzarse para beneficiar a la empresa, y una creencia y aceptación de los valores y objetivos organizacionales como suyos. Es decir, las personas con compromiso organizacional demuestran afinidad psicológica con intensidad y se mantiene a las recompensas psicológicas que el sujeto puede recibir de ello (Mathieu & Zajac, 1990 citado por Betanzos & Paz, 2007).
- Perspectiva de atribución: Describe al compromiso organizacional como la puesta en uso de la ética profesional, es decir, aquello que impulsa a la persona a realizar su mayor esfuerzo en beneficio de la empresa de forma voluntaria (Varona, 1993 citado por Betanzos & Paz, 2007).
- Perspectiva actitudinal: Para Peiró & Prieto (1996 citado por Betanzos & Paz, 2007) el compromiso organizacional es una actitud en que los empelados reconocen como suyas los objetivos de la institución manifestando un vínculo afectivo entre el empleado y la empresa y que como toda actitud refleja componentes afectivo, cognitivo y comportamental. Es decir, se hace uso de conocimientos, creencias, percepciones con las que el trabajador establece lazos de acuerdo a sus necesidades y expectativas para el bienestar de la institución (De igual modo la manifestación de ello se refleja en las acciones verbales o escritas que realizan los trabajadores para con su empresa.

Teniendo en cuenta lo anterior, Betanzos & Paz (2007) designaron tres componentes para el compromiso organizacional:

- a) Implicación:** Referente al componente cognitivo y se define como el nivel en el que el empleado se identifica

psicológicamente con la organización. Se evidencia en el impacto del trabajo en la autoestima del sujeto.

b) Compromiso Afectivo: Se basa en el componente emocional y refiere a los vínculos afectivos que la persona tiene con su empresa desarrollando cierto orgullo de ser parte de la organización.

c) Compromiso de continuidad: Tiene que ver con el componente comportamental y refleja el apego del colaborador con la organización teniendo en cuenta los beneficios que obtiene de ella.

1.3.1.5. Factores relacionados

Sorenson (2013) indica que el curso de carrera influye en el nivel de compromiso que el trabajador desarrollará. Manifiesta que durante la etapa de luna de miel, es decir los primeros seis meses, es la época más importante para la construcción del compromiso y ello se puede realizar alentando a los trabajadores, aumentando la participación, proporcionando reconocimiento, de tal forma que las expectativas del nuevo empleado se satisfagan así que el entusiasmo inicial contrarreste cualquier inconveniente. Para ello es necesario que el equipo directivo se comprometa e implique en este tipo de actividades.

De la misma forma Swinscoe (2013) manifiesta que el compromiso organizacional está influenciado por la importancia del mismo, el bienestar, la comunicación del equipo, el trato del equipo y la participación.

El bienestar tiene que ver con el orgullo que los empleados tengan para con su empresa, lo que aumenta la iniciativa y eficacia así como el sentido de autonomía y responsabilidad, la comunicación dentro del equipo es importante ya que si no existe un sentido de dirección, conocimiento de los objetivos, las personas no se comprometen con la organización (Frías, 2014).

Del mismo modo, el trato equitativo genera que el trabajador se sienta reconocido y su compromiso aumente. Por último, la

participación refiere a que si la persona participa quiere decir que está cultivando relaciones y ello es parte del componente afectivo del compromiso; esto también se aplica a los directivos que no socializan con el personal (Swinscoe, 2013).

Como se puede apreciar, el compromiso se encuentra influenciado por la gestión directiva, el trabajo en equipo, la edad, género, estatus del puesto, salario y demás relaciones significativas del compromiso organizacional con sus empleados (Colquitt et al, 2007, citada por Frías, 2014).

1.3.2. Motivación de Logro

1.3.2.1. Definición

Osorio (2014) define a la motivación como el grado de intensidad que una persona realiza una actividad como búsqueda de satisfacción.

Por su parte Santrock (2002) describe a la motivación como una sumatoria de razones por las cuales el individuo se comporta de determinada forma.

De acuerdo con López (2009) la motivación explica la intensidad y persistencia de un tipo de comportamiento orientado al cumplimiento de objetivos determinados

Según Manassero & Vásquez (2000), la motivación es aquel impulso, necesidad, que mueve a una persona a actuar de determinada forma.

1.3.2.2. Teoría de las necesidades

La teoría de las necesidades fue propuesta por Maslow (1991, citado por Regalado, 2015), quien la considera una necesidad como aquel requerimiento de carácter biológico o psicológico que incita a una persona a ejecutar una acción orientada hacia una meta.

Asimismo se estableció una jerarquía de necesidades en donde en un primer momento se encuentran aquellas de carácter fisiológico como el hambre, sed, el sueño; luego se encuentran aquellas necesidades que brindan protección; después se encuentran las necesidades que brindan

sentido de pertenencia y amor, afecto a los demás; después de ello están las necesidades que aumentan la autoestima; por último se encuentran las necesidades de autorrealización.

De ese modo, se deben de satisfacer las primeras necesidades para poder satisfacer las necesidades altas. De acuerdo a Regalado (2015) esta teoría ha tenido distintas críticas.

1.3.2.3. Teoría de la atribución

La teoría de la atribución hace referencia a cómo los juicios retrospectivos que una persona realiza a partir de su comportamiento motiva al individuo (Bandura, 1997, citado por Regalado, 2015). De ese modo, al fallar, el sujeto analiza las causas y evalúa las distintas opciones de solución ampliando su visión y perspectiva. Es decir, dicha teoría especifica cómo los individuos perciben un hecho como fracaso o éxito puede o no motivar a la persona. Esta teoría indica que una conducta puede ser fuente de motivación de acuerdo a las reflexiones que el sujeto tenga dando lugar a emociones negativas o positivas que impliquen cambio y esfuerzo (Regalado, 2015).

1.3.2.4. Teoría de la motivación de logro de Mc Clelland

La teoría sobre la cual se fundamenta la presente investigación es la de McClelland (1953, citado por Vicuña, Hernández & Ríos, 2004) quien define a la motivación de logro como el resultado de una interacción social que genera en las personas una fuerza para orientar sus acciones logrando excelencia en la consecución de metas. Toma base en los procesos cognitivo-social como fuente de la motivación ofreciendo una perspectiva más amplia sobre la motivación. El autor propone tres tipos de motivación:

a. Motivos de afiliación.

Refiere a aquel deseo que las personas poseen para desarrollar y mantener relaciones interpersonales, fortaleciendo el sentido de pertenencia (McClelland, 1953, citado por Vicuña, Hernández & Ríos, 2004). Si la persona dirige todas sus acciones para satisfacer su

necesidad de pertenencia entonces es una motivación de afiliación. Dicha afiliación mantiene un nivel de dependencia del sujeto hacia el grupo ya que cumplen una función de seguridad y reafirmación para ellos (Vicuña, Hernández & Ríos, 2004)

b. Motivos de logro

Esta motivación refiere al impulso y grado de satisfacción al realizar algo considerado importante. Para estas personas el esfuerzo realizado durante la consecución del logro satisface y aporta valor al logro mismo. Sin embargo aquello que se considere logro varía de persona a persona y depende de las competencias de los mismos (Vicuña, Hernández & Ríos, 2004). Por ello, un individuo con alta motivación de logro orienta todos sus esfuerzos por aquello que considera importante desinteresándose por aquello que no represente un reto hacia él ya que no logra satisfacer su necesidad. El bienestar económico tiene que ver con este tipo de motivación (McClelland, 1953, citado por Vicuña, Hernández & Ríos, 2004).

c. Motivos de poder

McClelland (1953, citado por Vicuña, Hernández & Ríos, 2004) indica que cuando una persona orienta su comportamiento como instrumento para la obtención de algo que no es la aprobación social, se considera una motivación de poder. De acuerdo al autor, esta búsqueda de poder tiene sus cimientos en la necesidad humana de ejercer dominio por sobre los demás. Ejemplo de ello es cuando una persona intenta ser el mejor empleado.

Cabe resaltar que la razón por la cual un individuo ejecute un tipo de comportamiento genera una diferencia importante. Hay personas que trabajarían bien por el interés hacia el trabajo, otros bajo presión de grupo, otros por placer o por obtener algo más. Por ello es importante determinar el tipo de motivación que prevalece en el individuo (Vicuña, Hernández & Ríos, 2004).

1.4. Formulación del problema

¿De qué forma el compromiso organizacional se relaciona con la motivación de logro en el personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Trujillo?

1.5. Justificación del Estudio.

El investigación tuvo transcendencia académica, debido que sienta un antecedente en la localidad de Trujillo sobre la ampliación teórica de las variables de estudio; lo cual servirá como un antecedente para futuras investigaciones. Por ende, el resultado de la investigación constituye un alcance sobre la relación que puede existir entre las variables de estudio en el personal administrativo de la mencionada organización.

Permitió conocer información de beneficio para la Municipalidad de Trujillo, así como de utilidad para otras organizaciones estatales, ya que dicha investigación puede transformarse en un modelo para llegar por el camino hacia la excelencia y el éxito.

Además, estas dos variables nunca antes han sido relacionadas entre sí a nivel local, pero de encontrarse una relación entre ambas; se convertirá en un nuevo factor a considerarse con mayor interés dentro las organizaciones, logrando posteriormente mejoras en el desenvolvimiento emocional de los trabajadores, gracias a la inteligencia emocional; y en su productividad, gracias al compromiso organizacional.

Finalmente, la investigación puede ayudar como marco teórico para que en el futuro se puedan desarrollar nuevas estrategias y programas sobre el compromiso organizacional y la motivación de logro en trabajadores.

1.6. Hipótesis

Hipótesis general

Hg: El compromiso organizacional se relaciona con la motivación de logro en el personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Trujillo.

Hipótesis específicas.

H1: El compromiso organizacional total se relaciona con las escalas de afiliación, poder y logro en el personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Trujillo.

H2: La sub dimensión de compromiso afectivo del compromiso organizacional se relaciona con las escalas de afiliación, poder y logro de la motivación de logro en el personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Trujillo.

H3: La sub dimensión de implicación del compromiso organizacional se relaciona con las escalas de afiliación, poder y logro de la motivación de logro en el personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Trujillo.

H4: La sub dimensión de compromiso de continuidad del compromiso organizacional se relaciona con las escalas de afiliación, poder y logro de la motivación de logro en el personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Trujillo.

1.7. Objetivos

1.7.1. General

Determinar la relación entre el compromiso organizacional y la motivación de logro en el personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Trujillo.

1.7.2. Específicos

Determinar los niveles de compromiso organizacional del personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Trujillo.

Determinar los niveles de la motivación de logro en el personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Trujillo.

Determinar la relación entre la sub dimensión compromiso afectivo del compromiso organizacional y las escalas de afiliación, poder y logro de la motivación de logro en el personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Trujillo.

Determinar la relación entre la sub dimensión implicación del compromiso organizacional y las escalas de afiliación, poder y logro de la motivación de logro en el personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Trujillo.

Determinar la relación entre la sub dimensión compromiso de continuidad del compromiso organizacional y las escalas de afiliación, poder y logro de la motivación de logro en el personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Trujillo.

II. MÉTODO

2.1. Diseño de investigación

El diseño de investigación del estudio es Descriptivo, según Sánchez & Reyes (2006), esta orientada a determinar la relación existente entre dos o más variables de interés en una misma muestra de sujetos.

2.2. Tipo de Estudio

Montero y Leon (2007) proponen el tipo de investigación Transversal la cual se refiere que se hace en un único momento temporal.

2.3. Variables, Operacionalización

2.3.1. Compromiso organizacional

Definición conceptual:

Indican que el compromiso organizacional le brinda al empleado estabilidad laboral, próxima jubilación, remuneración económica estable y beneficios sociales (Betanzos & Paz 2007).

Definición operacional

Se toma la definición en función a los puntajes obtenidos en el cuestionario de Compromiso Organizacional.

Dimensiones

Compromiso afectivo.
Implicancia.
Compromiso de continuidad

2.3.2. Motivación de logro

Definición conceptual:

El grado de intensidad que una persona realiza una actividad como búsqueda de satisfacción (Osorio, 2014).

Definición operacional

Se toma la definición en función a los puntajes obtenidos en el cuestionario de Motivación de logro.

Dimensiones

Afiliación.
Poder.
Logro

2.4. Población y muestra

Población

La población objetivo estuvo constituida por 150 trabajadores del personal administrativos de la Municipalidad Provincial de Trujillo.

Muestra

Se determinó la muestra por medio de un muestreo no probabilístico, en función a los criterios de inclusión y exclusión. Es así que la muestra quedó constituida por 108 trabajadores pertenecientes al personal administrativo de la municipalidad provincial de Trujillo, de los cuales 47 fueron mujeres y 61 varones, comprendidos entre los 20 y 65 años de edad.

Criterios de inclusión

Personas mayores de 18 años, de género masculino o femenino. Además que se encuentren presentes al momento de la aplicación de los instrumentos y que accedan a participar del estudio. Finalmente, que los protocolos consignen todos los ítems marcados de acuerdo a las instrucciones de los instrumentos.

Criterios de exclusión:

Trabajadores que no deseen participar voluntariamente de la investigación, así también los que completen erróneamente el cuestionario.

2.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

2.5.1. Técnica. Evaluación psicométrica.

2.5.2. Instrumentos.

Instrumento N°1: Cuestionario de Compromiso Organizacional

Los autores Betanzos y Paz (2007), teniendo una adaptación Peruana – Trujillana por Asto (2015), el cual tiene como propósito determinar el compromiso organizacional. Sus 19 ítems son politómicos con el siguiente formato de respuesta tipo Likert. Para la adaptación se realizó modificación de ítem por criterio de jueces ($IA=1$). Se demostró la validez de constructo, mediante correlaciones ítem-test e ítem – subtest, presentando índices mayores a .40; correlación interescalares, donde todas estas fueron altamente significativas; un análisis factorial con rotación Varimax que mide una las dimensión general de compromiso organizacional compuesta por tres factores, el cuestionario mostro un alto grado de consistencia interna (Alfa de Cronbach = .93). Los baremos de la prueba usan puntuación percentilar y se divide según sus dimensiones en base a percentiles de 5 hasta 99, obteniéndose los siguientes resultados.

Instrumento N°2: Escala de Motivación M-L 1996

Vicuña creo la escala de Motivación M-L 1996 en Lima – Perú en el año 1996 teniendo como objetivo es explorar la motivación de logro, afiliación y poder en jóvenes y adultos. El tipo de administración puede ser individual y/o colectiva. Los ítems son enunciados de situaciones estructuradas acompañadas por tres alternativas de respuestas obligadas. Cada alternativa identifica un tipo de motivación cuyas respuestas van en escala de seis grados que van desde el definitivamente en desacuerdo (grado 1), hasta definitivamente de acuerdo (grado 6). Para hallar la validez se realizó el método de análisis de contenido mediante criterio de jueces donde se tuvo en consideración 10 psicólogos con experiencia en psicología de la motivación y en

psicología de las organizaciones los que deberían opinar acerca de cada tipo motivacional, las que inicialmente fueron 24 quedando solo 18 las mismas que por el análisis de Ji cuadrado resultaron significativas a un nivel 0.01 de significación. y por la validez de constructo, se efectuaron correlaciones significativas entre cada uno de sus componentes y puntuaciones totales encontrándose los resultados siguientes: la sub escala de Afiliación con Poder 0.72, Logro 0.61 y Total 0,42; así mismo la sub escala de Poder con Logro 0.84 y Total 0.27 finalmente la sub escala de Logro con Total 0.19. Para la Confiabilidad fue por el método del test-retest con intervalo de tres meses entre la primera y segunda aplicación encontrando un coeficiente de .88.

2.6. Métodos de análisis de datos

Los datos recolectados al momento de la aplicación de los instrumentos se registraron en una base de datos empleando la hoja de cálculo de Excel 2010, luego se procedió a usar BIM SPSS versión 20. Para el análisis de datos se usaron la prueba de normalidad Kolmogorov y el coeficiente correlación de Spearman, con la finalidad de procesar los datos para arrojar resultados según los objetivos planeados.

Se empleó la estadística descriptiva para ubicar la frecuencia y porcentajes de sujetos en función a cada una de las variables descritas.

2.7. Aspectos éticos

La presente investigación se utilizó un consentimiento informado para cada personal administrativo de la municipalidad provincial de Trujillo. Pidiendo permiso a la autoridad competente (gerencia de personal) para la realización del estudio, luego del permiso solicitado se procedió a la explicación de dicho documento al personal administrativo, de cómo sería su participación en dicha investigación, siendo esta de manera voluntaria y resguardando la identidad de

cada evaluado y la confidencialidad de los datos obtenidos que serán netamente para fines de la investigación y no para otros propósitos. Según el Código de Ética profesional del Psicólogo Peruano (2013 p.10-11) se tomara en cuenta los siguientes artículos: Art. 79 referido al compromiso que todo investigador debe considerar ante un estudio investigativo que realice bajo los parámetros éticos resguardando los derechos de los sujetos participantes en la investigación. Art. 81 Todo científico debe comunicar a los sujetos los lineamientos a considerar en la investigación indicando además que por criterios éticos se debe resguardar la tranquilidad y el decoro de todo participante.

III. RESULTADOS.

Tabla 1.

Compromiso organizacional en personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Trujillo.

NIVELES	n°	%
Bajo	19	18%
Medio	57	53%
Alto	32	30%
Total	108	100%

En la tabla 1, se aprecia un predominante nivel medio del 53%(57) de compromiso organizacional en los trabajadores de la municipalidad.

Tabla 2.

Niveles de las dimensiones del compromiso organizacional en personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Trujillo.

Dimensiones	Niveles	n°	%
Compromiso afectivo	Alto	38	35%
	Medio	51	47%
	Bajo	19	18%
Implicancia	Alto	34	31%
	Medio	43	40%
	Bajo	31	29%
Compromiso de continuidad	Alto	18	17%
	Medio	62	57%
	Bajo	28	26%
Total		108	100%

En la tabla 2, se aprecia los niveles en las dimensiones de compromiso organizacional, con una tendencia en niveles medios, en compromiso afectivo 47%(51), implicancia 40%(43) y compromiso de continuidad 57%(62).

Tabla 3.

Niveles de las dimensiones de motivación de logro en personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Trujillo

Dimensiones	Niveles	n°	%
Afiliación	Muy Bajo	0	0%
	Bajo	0	0%
	Tend. Bajo	18	17%
	Tend. Alto	77	71%
	Alto	13	12%
	Muy Alto	0	0%
Poder	Muy Bajo	0	0%
	Bajo	0	0%
	Tend. Bajo	28	26%
	Tend. Alto	75	69%
	Alto	5	5%
	Muy Alto	0	0%
Logro	Muy Bajo	0	0%
	Bajo	1	1%
	Tend. Bajo	18	17%
	Tend. Alto	74	69%
	Alto	14	13%
	Muy Alto	1	1%
Total		108	100%

En la tabla 3, se aprecia los niveles las dimensiones de motivación de logro en el personal administrativo, con una tendencia alta, en la dimensión Afiliación 71%(77), Poder 69%(75) y Logro 69%(74).

Tabla 4.

Correlación de las sub escalas del cuestionario de compromiso organizacional y motivación de logro en personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Trujillo.

Componentes	Afiliación r	Poder r	Logro r
Compromiso afectivo	.269**	.172	.150
Implicación	.280**	.372**	.319**
Compromiso de continuidad	.128	.165	.185
Total	.252**	.275**	.251**

** p <.01

En la tabla 4 se observa que el compromiso afectivo posee correlación pequeña y significativa con afiliación, y correlaciones pequeñas no significativas con poder y logro. El componente implicación muestra correlación pequeña y significativa con afiliación, pero correlaciones medianas y significativas con poder y logro. En el caso del compromiso de continuidad las correlaciones son pequeñas y no significativas con afiliación, poder y logro. Mientras que el compromiso organizacional posee correlaciones pequeñas pero significativas con afiliación, poder y logro.

Tabla 5.

Correlación de las sub escalas del cuestionario de compromiso organizacional y motivación de logro según el sexo masculino del personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Trujillo.

Componentes	Afiliación	Poder	Logro
	R	r	r
Compromiso afectivo	,407**	,290*	,232
Implicancia	,359**	,459**	,456**
Compromiso de continuidad	,118	,163	,248*
Total	,340**	,354**	,359**

** p <.01

En la tabla 5 se observa que el compromiso afectivo posee correlación mediana y significativa con afiliación, y correlación pequeña y significativa con poder, así mismo, correlación pequeña y no significativa con logro. El componente implicación muestra correlación mediana y significativa con afiliación, poder y logro. En el caso del compromiso de continuidad las correlaciones son pequeñas y no significativas con afiliación, poder sin embargo correlación pequeña y significativa con logro. Mientras que el compromiso organizacional posee correlaciones medianas y significativas con afiliación, poder y logro según el sexo masculino..

Tabla 6.

Correlación de las sub escalas del cuestionario de compromiso organizacional y motivación de logro según el sexo femenino en personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Trujillo.

Componentes	Afiliación	Poder	Logro
	r	r	r
Compromiso afectivo	,022	-,026	-,011
Implicancia	,095	,222	,063
Compromiso de continuidad	,122	,193	,070
Total	,078	,136	,035

En la Tabla 6 se observa que el compromiso afectivo posee correlación nula y positiva con afiliación, así mismo posee correlaciones nulas y negativas con poder y logro. El componente de implicancia muestra correlaciones nulas y positivas con afiliación y logro pero correlación pequeña y no significativa con poder. En el caso de compromiso de continuidad las correlaciones pequeñas no significativas con afiliación y poder, así mismo correlación nula y positiva con logro. Mientras en compromiso organizacional posee correlación pequeña y no significativa con poder pero correlaciones nulas y positivas con afiliación y logro.

IV. DISCUSIÓN

El talento humano es el factor clave para ganar competitividad en el mercado laboral actual. En los últimos años, las organizaciones han invertido sus esfuerzos en su personal, para mejorar la motivación y el compromiso con la empresa y de ese modo, aumentar la productividad y eficiencia. En vista de ello, la presente investigación optó por determinar la relación entre el compromiso organizacional y la motivación de logro tomando como base la teoría de Betanzos y Paz (2007) y Osorio (2014), respectivamente. La muestra estuvo determinada por 108 trabajadores de la Municipalidad Provincial de Trujillo.

Para ello, en un inicio se identificaron las frecuencias de los niveles de Compromiso Organizacional de los trabajadores de la municipalidad, evidenciándose que la mayoría de la muestra se identificaba en un nivel medio (53%). A nivel de dimensiones, se encontró que en compromiso afectivo, la muestra se ubica en un nivel medio (47%); en la dimensión Implicancia se encuentra en un nivel medio (40%) y en compromiso de continuidad la muestra se identifica en un nivel medio alto (57%). Significa que el trabajador se siente identificado y siente un deseo de permanencia hacia su organización logrando así las metas y los objetivos trazados por la organización. Sin embargo Gil et al., (2013) contradice lo encontrado determinando que en la municipalidad del distrito de Huaura (Huacho) 54% de los trabajadores presentaban niveles bajos de compromiso organizacional, el 69% no participa en las diversas actividades que realiza la organización y el 21% no siente la misma motivación para realizar sus funciones; evidenciando una dificultad significativa dentro de la organización que dificulta el cumplimiento y desempeño laboral.

En lo referente a motivación al logro se observó que en la sub escala de Afiliación, la muestra presentó una tendencia alta a (71%). En la sub escala de Poder, también se evidencia que la muestra se encuentra en una tendencia alta (69%). En la sub escala Logro, los trabajadores se identifican en un nivel de tendencia alta (69%). Lo que significa que los trabajadores están orientados a satisfacer los objetivos de grupo, centralizando la toma de decisiones logrando así realizar metas en función a su propia capacidad individual.

De ese modo se evidencia que de forma general, los trabajadores de la Municipalidad de Trujillo poseen un nivel de compromiso y motivación al logro Medio Alto, es decir, se encuentran comprometidos con la organización y motivados a seguir siendo parte de ella alcanzando los objetivos organizacionales y personales. Estos datos se corroboran por Álvarez, Mijares y Zambrano (2013) quienes interpretan que los trabajadores que perciben que la organización se preocupa por ellos y buscan su bienestar, los resultados serán más favorables para la organización. Indicando que a mayor compromiso organizacional mayor será el la motivación de logro en los trabajadores administrativos. Así mismo Frías (2014) en una misma línea considera que un trabajador se siente comprometido y motivado, cuando la empresa es capaz de brindar condiciones adecuadas para el desempeño; sin embargo también refiere que en los últimos años diversas organizaciones no han comprendido aún la importancia de estos aspectos, generando malestar entre sus trabajadores.

Con respecto a la hipótesis específica 1 que refiere que existe relación entre el compromiso organizacional y motivación de logro en el estudio encontramos que existe correlación pequeña y significativa, con lo que la hipótesis se aprueba, es decir, a mayor compromiso organizacional del trabajador hacia su organización los cambios en cuanto a la motivación de logro serán pequeños en los trabajadores.

Con respecto a la hipótesis específica 2 que refiere que existencia relación entre la sub dimensión Compromiso Afectivo del Compromiso Organizacional con las sub escalas de la Motivación de Logro en el estudio encontramos que existe correlaciones pequeñas significativa como no significativas con lo que la hipótesis se acepta. Con la sub escala de Afiliación de la Motivación de Logro encontramos que existe correlación pequeña y significativa, permitiendo especular que los trabajadores mantienen una relación afectiva con la organización, sin embargo mantienen pocas relaciones interpersonales lo cual no permite fortalecer el sentido de pertenencia con la empresa. Del mismo modo, con la sub escala de Poder de Motivación de

Logro se observó una correlación pequeña y positiva, es así que los empleados posiblemente sienten mayor lazo afectivo con la empresa, permitiendo buscar ocupar un lugar importante dentro de la misma. Asimismo, que con la sub escala de Logro de Motivación de Logro se encontró una correlación pequeña y positiva, es decir, los trabajadores perciben en ocasiones sentirse a gusto en la organización, así también en ciertas circunstancias sienten que es un lugar adecuado para lograr sus metas personales y organizacionales,

Así mismo, con respecto a la hipótesis específica 3 que refiere que existe relación entre de la sub dimensión de Implicación del Compromiso organizacional con las sub escalas de la Motivación de Logro, en el estudio encontramos que existen correlaciones pequeña – medianas y significativas con que la hipótesis se acepta. Con la sub escala de afiliación de la Motivación de Logro se encontró correlación pequeña y significativa, indicando que a mayor identificación el trabajador posea para con la empresa, mejorarán y se fortalecerán las relaciones interpersonales con sus colegas. Para las sub escalas de Poder y logro se hallaron correlaciones medias y significativas evidenciando que mientras más internalicen los principios empresariales mayor será su interés en ocupar un puesto de poder en la misma, favoreciendo así los objetivos empresariales mayor será su afinidad a completar sus meta, siendo aceptada la hipótesis

Por otro lado, con respecto a la hipótesis específica 4 que refiere que existe relación entre la sub dimensión Compromiso de Continuidad de Compromiso Organizacional con las sub escalas de la Motivación de Logro, en el estudio encontramos que existe correlaciones pequeñas no significativas, por lo cual se acepta la hipótesis, lo que revela que el empleado siente la necesidad de seguir siendo parte de la empresa sin embargo en ocasiones experimenta el sentido de pertenencia, logrando así objetivos personales y empresariales.

De forma general, el Compromiso Organizacional presenta correlaciones pequeñas y significativas con las dimensiones de Afiliación, Poder y Logro de la Motivación al Logro. Resultados similares se evidencian en los estudios

de Crespo (2016), González (2015), Marquina (2013) y Pedroza (2007) en donde se observaron correlaciones directas y significativas entre ambas variables.

Por otra parte se evidenciaron diferencias por género. En los hombres se evidenciaron correlaciones pequeñas y medianas pero significativas a diferencias de las mujeres, quienes presentaron correlaciones pequeñas positivas y negativas. En la sub dimensión de compromiso afectivo posee correlación mediana y significativa con afiliación, y correlación pequeña y significativa con poder, así mismo, correlación pequeña y no significativa con logro en el sexo masculino. Mientras que en la muestra de sexo femenino se observaron posee correlación nula y positiva con afiliación, así mismo posee correlaciones nulas y negativas con poder y logro.

Estos datos permiten deducir que los hombres consideran que a mayor sentido de pertenencia con la organización, mayor es el nivel de la calidad de las relaciones interpersonales y mayores son las oportunidades de crecimiento en la misma así como la posibilidad de cumplir sus objetivos. Por otro lado, las mujeres consideran que mientras mayor sea el vínculo afectivo con la empresa, mayor será el nivel de las relaciones interpersonales, pero menor serán las posibilidades de ocupar un puesto de poder y lograr sus objetivos personales. Esto último puede deberse al sexismo perenne en las organizaciones en la que los puesto directivos o de poder son asignados a los varones manteniendo la subordinación de la mujer obstaculizando sus aspiraciones personales (Glick & Fiske, 1996 citado por Limón & Rocha, 2011). Ello contrasta con los resultados encontrados por Bernal (2015) en la que el grupo de sexo femenino presentaba mayor compromiso organizacional y mayor motivación.

En la sub dimensión de Implicancia de Compromiso Organizacional muestra correlación mediana y significativa con afiliación, poder y logro en el sexo masculino. Por otra parte, se muestra correlaciones nulas y positivas con afiliación y logro pero correlación pequeña y no significativa con poder en el sexo femenino. De ese modo, en los hombres buscan sentirse identificado

con la organización, mejora la motivación de los mismos, no obstante esta motivación es más significativa ya que les genera mayor calidad en las relaciones interpersonales, mayor posibilidad de tener un puesto de poder y mayor logro de metas. Mientras que en el sexo femenino sucede todo lo contrario.

Por último, en la sub escala Compromiso de continuidad, las correlaciones son pequeñas y no significativas con afiliación, poder sin embargo correlación pequeña y significativa con logro de sexo masculino. Por otra parte se muestra correlaciones pequeñas no significativas con afiliación y poder, así mismo correlación nula y positiva con logro; es decir, el sexo masculino consideran que mientras tengan la posibilidad de cumplir sus metas, mayor será el apego con la organización ya que le brinda condiciones y beneficios para lograr sus objetivos. Sin embargo, en el sexo femenino no refleja el apego a la organización ya que, considera que las relaciones interpersonales son escasas lo que no les permite orientar su comportamiento a la obtención de un cargo en la organización.

Dentro de las limitaciones de la investigación se observa en el uso de los instrumentos que difieren de los antecedentes estudiados, por lo que no se puede tomar en cuenta de forma específica las correlaciones halladas. A su vez, los datos encontrados solo pueden aplicarse a poblaciones similares a la muestra estudiada por lo que no se puede generalizar.

En los aportes del estudio se evidencia el uso de instrumentos con buenas propiedades psicométricas (validez y confiabilidad) constatando la precisión de los resultados arrojados por los tests aplicados, evitando el sesgo negativo que otros instrumentos puedan tener y mejorando la fiabilidad de las correlaciones encontradas. Teniendo en cuenta lo expuesto, la presente investigación evidencia que el Compromiso Organizacional y la Motivación al Logro se encuentran relacionados de forma significativa, en ese sentido se espera que se tomen en cuenta los resultados para la mejora del compromiso organizacional y motivación al logro de las organizaciones.

V. CONCLUSIÓN

1. El personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Trujillo presenta en un 53% nivel medio en el compromiso organizacional general.
2. En personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Trujillo presenta en las sub dimensiones del compromiso organizacional a nivel medio compromiso afectivo 47%, Implicancia 40% y compromiso de continuidad 57%.
3. El personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Trujillo presenta en las sub escalas de motivación de logro a nivel tendencia alta Afiliación 71%, Poder 69% y Logro 69%.
4. Existe correlación pequeña y significativa entre el compromiso organizacional y la motivación de logro en el personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Trujillo.
5. La sub dimensión compromiso afectivo del compromiso organizacional se encuentra correlacionado de manera pequeña y significativa con la sub escala de afiliación ($r = .269$) de la motivación de logro en el personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Trujillo.
6. La sub dimensión de Implicancia del compromiso organizacional se encuentra correlacionado de forma pequeña y significativa con las sub escala de afiliación ($r = .280$) pero correlaciones medianas y significativas con poder ($r = .374$) y logro ($r = .319$) de la motivación de logro en el personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Trujillo.

VI. RECOMENDACIONES

- Ampliar el estudio con una muestra mayor para poder determinar si la correlación, varía con lo encontrado en la presente investigación.
- Hacer estudios en poblaciones de niveles jerárquicos, con la finalidad de obtener más información sobre la relación de las variables de estudio.
- Se recomienda ampliar la investigación de las variables de estudio con otras variables como satisfacción laboral, clima organizacional para desarrollar nuevas estrategias permitiendo al trabajador ser más competente y eficaz.
- Proponer un proyecto de desarrollo laboral para los trabajadores que cumplan con el requerimiento establecido con el objetivo. Otorgar oportunidad para realizar línea de carrera de acuerdo a cada profesión colaborando en la motivación de los trabajadores.
- Implantar un Programas de mejoramiento laboral y metas personales para los trabajadores permitiéndole conocer nuevas actitudes y aptitudes para desarrollar mejores relaciones entre ellos y el usuario.

VII. REFERENCIAS

- Alfaro, R.; Leyton, S.; Meza, A. & Sáenz, I. (2012). *Satisfacción laboral y su relación con algunas variables ocupacionales en tres municipalidades*. (Tesis de Maestría). Pontificia Universidad Católica del Perú, Lima, Perú.
- Alvarez, T.; Mijares, B. & Zambrano, E. (2013). *Sentido de compromiso en la atención al cliente interno de la gerencia de servicios logísticos PDVSA Occidente*. Redalyc. 15(1). Recuperado de: <http://www.redalyc.org/html/993/99326637003/>.
- Arciniega L. (2002). *Compromiso orgaBYnizacional en México: ¿Qué es lo que hace que la gente se ponga la camiseta?* Dirección estratégica Julio-Agosto. Obtenido en: direccionestrategica.itam.mx/wp.../06/Compromiso-Organizacional.doc
- Asto, F (2015). *Propiedades psicométricas del cuestionario de compromiso organizacional en trabajadores del poder judicial* (Tesis de Licenciatura). Universidad Cesar Vallejo, Trujillo, Perú
- Betanzos, N. y Paz, F. (2007). *Compromiso organizacional en una muestra de trabajadores mexicanos*. Revista de Psicología del Trabajo de las Organizaciones. México, 22 (1), 25-43. Obtenido de: http://www.um.es/analesps/v23/v23_2/05-23_2.pdf
- Bernal, J. (2015). *Administración de recursos humanos y compromiso laboral de los empleados del corporativo adventista de Montemorelos*. (Tesis de Maestría). Universidad de Montemorelos, Zaragoza, España.
- Cardoso, J. (2014). *Ausentismo laboral impacta 7.3% de la nómina de las empresas*. Recuperado de <http://mundoejecutivoexpress.mx/nacional/2014/11/25/ausentismo-laboral-impacta-73-nomina-las-empresas>

- Chiavenato, I. (2004). *Comportamiento Organizacional*. México DF: Thomson
- Crespo, C. (2016). *Clima y compromiso organizacional en una mediana empresa manufacturera de San Luis Potosí, S.L.P.* (Tesis de Maestría). Universidad Autónoma de San Luis Potosí, San Luis, México.
- Comunidad Laboral Trabajando. (2016). 7 de cada 10 trabajadores están insatisfechos con su trabajo. Recuperado de <http://www.20minutos.es/noticia/2781137/0/69-por-ciento-trabajadores-espanoles-insatisfechos-trabajo-sueldo/#xtor=AD-15&xts=467263>
- Edel R. y García A. (2007). *Clima y Compromiso Organizacional*. Edición electrónica gratuita. Obtenido en: <http://www.eumed.net/libros-gratis/2007c/340/>
- El Comercio. (2009). El 78% de los trabajadores peruanos confesó haber sufrido de estrés laboral. Recuperado de <http://elcomercio.pe/economia/negocios/78-trabajadores-peruanos-confeso-sufrido-estres-laboral-noticia-382259>
- Eslami, J., Gharakhani, D (2012): Organizational Commitment and Job Satisfaction. *Journal of Science and Technology*, 2 (2). Recuperado de: http://www.ejournalofscience.org/archive/vol2no2/vol2no2_12.pdf
- 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
- Gil et al., (2013) *Cultura Organizacional y Recursos Humanos, Municipalidad distrital de Huaura*, Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, Perú.

- Gonzales, W. (2015). *Clima, reconocimiento y compromiso laboral de los empleados de Vizcarra y Asociados*. (Tesis de Maestría). Universidad de Morelos, Zaragoza, España.
- Limón, J. & Rocha, T. (2011). Creencias y actitudes sexistas de trabajadores en empresas Mexicanas: un estudio exploratorio. *Psicología Iberoamericana*, 19 (2), 55-66. Recuperado de: <http://www.redalyc.org/pdf/1339/133921440007.pdf>
- López, J. (2009). *Motivación en Psicología y salud: motivación no es sinónimo de intención, actitud o percepción de riesgo*. Diversitas: perspectivas en psicología, 5 (1), 27-35. Recuperado de: <http://www.redalyc.org/pdf/679/67916259003.pdf>
- Luthans F. (2008) *Comportamiento Organizacional*. México D. F. : Mc Graw Hill / Interamericana Editores S. A. de C.V.
- Manassero, A. & Vásquez, A. (2000). *Validación de una escala de motivación de logro*. *Psicothema*, 10(1), 333-351. Obtenido de: <http://www.psicothema.com/pdf/169.pdf>
- Marquina, C. (2013). *Satisfacción laboral y compromiso organizacional en empleados de una universidad privada de Lima, 2011*. (Tesis de Licenciatura). Universidad Peruana Unión, Lima, Perú.
- Meyer, J. & Allen, N. (1991): "A three component conceptualization of organizational commitment", Human Resource Management Review.
- Montero I. & León O. (2007). *Guía para nombrar los estudios de investigación en Psicología*. Revista: International Journal of Clinical and Health Psychology 7(3) 847-862.
- Montoya, E. (2016). *Validación de la escala de compromiso organizacional del Meyer y Allen en trabajadores de un contact center*, (tesis de licenciatura), Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas, Lima, Perú. Obtenido de: http://repositorioacademico.upc.edu.pe/upc/bitstream/10757/581494/1/TESIS+FINAL_Elizabeth+Montoya.pdf

- Morales J. (2004). *Fidelidad*. Madrid: Ediciones Rialp.
- Osorio, E. (2014). *La motivación de logro en los estudiantes de los cursos de proyectos arquitectónicos de la licenciatura en arquitectura de la universidad Rafael Landívar*, (tesis de maestría), Universidad Rafael Landívar, La Asunción, Guatemala. Obtenido de: <http://biblio3.url.edu.gt/Tesario/2014/05/83/Osorio-Eva.pdf>.
- Pedroza (2007). *Compromiso organizacional, motivación de logro y satisfacción laboral de los trabajadores públicos en Caracas* (tesis de maestría), Universidad Simón Bolívar, Venezuela
- Regalado, E. (2015). *Relación entre motivación de logro y rendimiento académico en la asignatura de actividades prácticas (tecnología) en los estudiantes de séptimo, octavo y noveno grado del instituto departamental San José de la ciudad de el progreso, Yoro, Honduras*, (tesis de maestría), Universidad Rafael Landívar, La Asunción, Guatemala. Obtenido de: <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesiseortiz/2015/05/83/Regalado-Elder.pdf>
- Rivera, O. (2010). *Compromiso organizacional de los docentes de una institución educativa privada de lima metropolitana y su correlación con variables demográficas*, (tesis para maestría), Pontificia Universidad Católica del Perú, Lima, Perú. Obtenido de: <http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/handle/123456789/4807>
- Robbins S. (2004). *Comportamiento Organizacional*. México DF: Pearson Education.
- Ruíz, J. (2013). El compromiso organizacional: un valor personal y empresarial en el marketing interno. *Revista de Estudios Empresariales*. Segunda época. 1 (13), 67 – 86.
- Sánchez, H. & Reyes, C. (2006). *Metodología y diseño de la investigación científica*. Lima: Editorial Visión Universitaria.
- Santrock, J. (2002). *Psicología de la educación*. México: Mc Graw-Hill.

- Swinscoe, A. (2013, 9 de Agosto): *Sustaining businesses successfully through Employee Engagement*. Recuperado de <http://www.adrianswinscoe.com/blog/sustaining-businesses-successfully-throughemployee-engagement/#sthash.tCaGp27F.dpuf>
- Sorenson, S (2013, 1 de Agosto): *Engaging Employees After the Honeymoon Period*. Recuperado de http://businessjournal.gallup.com/content/163463/engagingemployees-honeymoonperiod.aspx?utm_source=google&utm_medium=rss&utm_campaign=syndication
- Vicuña, L., Hernández, H. & Ríos, J. (2004). La motivación de logros y el auto concepto en estudiantes de la universidad nacional mayor de san marcos. *Revista de investigación en psicología*, 7 (2), 136-149. Obtenido de: revistasinvestigacion.unmsm.edu.pe/index.php/psico/article/view/5127
- Zamora, G. (2009). Organizational Commitment of chilean teachers and theirs relationship to intention to remain in their schools. *Revista Latinoamericana de Psicología*, 41 (03), 445-460. Obtenido de: http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0120-05342009000300005

ANEXOS

ANEXO 01.

CONSENTIMIENTO INFORMADO

El propósito de esta ficha de consentimiento informado es proveer a los participantes en esta investigación con una clara explicación de la misma, así como de su rol en ella, como participante.

La presente investigación es conducida por Luis Alberto De La Puente Ruiz, estudiante de la escuela de psicología de la Universidad Cesar Vallejo. El objetivo de este estudio es conocer la relación del compromiso organizacional con la motivación de logro en los trabajadores administrativos de la municipalidad provincial de Trujillo.

Si usted accede a participar en este estudio, se le pedirá completar los cuestionarios. Esto tomara aproximadamente 30 minutos de su tiempo. La participación en este estudio es estrictamente voluntaria. Los datos que se obtenga de su participación serán utilizados por parte del investigador, con absoluta confidencialidad y no se usara para ningún otro propósito fuera de los de esta investigación.

Si tiene alguna duda sobre este estudio, puede hacer preguntas en cualquier momento durante su participación en el, igualmente, puede retirarse de la investigación en cualquier momento, sin que eso lo perjudique en ninguna forma.

Agradezco, de antemano, su participación.

DECLARACION DE CONSENTIMIENTO

YO, _____ he leído el documento de consentimiento informado que me ha sido entregado, he comprendido las explicaciones acerca de la aplicación de los cuestionarios. También comprendo que, en cualquier momento, puedo retirarme de la investigación. Además he sido informado de que mis datos personales serán protegidos y serán utilizados únicamente con fines de esta investigación.

Tomando todo ello en consideración y tales condiciones, CONSIENTO participar en la investigación y que los datos que se derivan de las respuestas al cuestionario serán utilizados para cubrir el objetivo especificado en el documento.

Trujillo, _____ de _____ del 201

ANEXO 02.

Protocolo de la Cuestionario de Compromiso Organizacional

CUESTIONARIO DE COMPROMISO ORGANIZACIONAL

Instrucciones: por favor, lea cuidadosamente cada afirmación y señale en los recuadros de la derecha tu respuesta que mejor representa tu opinión. Sea lo más sincero(a) posible. La información que brindara será totalmente confidencial. Antes de empezar a responder, escriba los datos que se le solicitan.

Sexo: F M Edad: _____ Estado Civil _____

Organización _____ Puesto _____ Antigüedad en el Puesto(meses) _____ Antigüedad en la Organización (meses) _____

	NUNCA	POCAS VECES	MUCHAS VECES	SIEMPRE
1. Estoy muy orgulloso (a) de decirles a otros que soy parte de esta organización.				
2. Yo hablo de esta organización a mis amigos(as) como una gran organización para la cual trabajar.				
3. Estoy feliz de trabajar en esta organización.				
4. El pertenecer a la organización me hace sentir importante ante mis amigos.				
5. Quiero a mi organización.				
6. Esta organización significa personalmente mucho para mí.				
7. Pienso que esta es la mejor de todas las posibles organizaciones para la cual trabaja.				
8. Me siento ligado (a) emocionalmente a mi organización.				
9. Mi trabajo es central en mi existencia.				
10. La mayoría de mis intereses están centradas alrededor de mi trabajo.				
11. Las cosas más importantes que me hacen feliz en mi vida involucran mi trabajo.				
12. Las cosas más importantes que me pasan se relacionan con mi trabajo.				
13. Mis metas personales tienen que ver con mi trabajo.				

14. El entrenamiento y desarrollo que he recibido en esta organización difícilmente lo tendría en otra.				
15. Mi organización me da seguridad laboral que no quiero perder tan fácilmente.				
16. No he buscado trabajo, porque creo que debo permanecer en esta organización por los beneficios económicos que tengo.				
17. Aunque el sueldo no es muy alto en esta organización, tengo trabajo estable.				
18. He invertido muchos años en la organización como para considerar renunciar.				
19. El pensar en cambiar de organización me espanta, pues hay pocas posibilidades de conseguir otro puesto vacante.				

Protocolo de la Escala de motivación de logro M – L - 1996

ESCALA M - L – 1996

Por: Luis Alberto Vicuña Peri y Colaboradores

Instrucciones

Esta escala le presenta a usted, algunas posibles situaciones. En cada una deberá indicar su grado de acuerdo o desacuerdo, para lo cual deberá poner una equis (X) debajo de la categoría que describa mejor sus rasgos motivacionales. Trabaje con el siguiente criterio:

1 equivale a DEFINITIVAMENTE EN DESACUERDO

2 equivale a MUY ENDESACUERDO

3 equivale a EN DESACUERDO

4 equivale a DE ACUERDO

5 equivale a MUY DEACUERDO

6 equivale a DEFINITIVAMENTE DE ACUERDO

		Desacuerdo			Acuerdo		
		1	2	3	4	5	6
1	Cuando estoy con mis padres:						
a)	Hago lo necesario por comprenderlos						
b)	Cuestiono lo que me parece inapropiado						
c)	Hago lo necesario para conseguir lo que deseo						
2	En casa:						
a)	Apoyo en la consecución de algún objetivo						
b)	Soy el que da forma a las ideas						
c)	Soy quien logra que se haga algo útil						
3	Con mis parientes						
a)	Me esfuerzo para obtener su aprobación						
b)	Hago lo necesario para evitar su influencia						
c)	Puedo ser tan afectuoso como convenga						
4	Cuando tengo trabajo en grupo:						
a)	Acopio mis ideas con las del grupo para llegar a una síntesis juntos.						
b)	Distribuyo los temas para facilitar el análisis						
c)	Finalmente, hago visible mi estilo en la presentación						
5	Cuando estoy al frente de un grupo de trabajo:						
a)	Me sumo al trabajo de los demás						
b)	Cautelo el avance del trabajo						
c)	Oriento para evitar errores						
6	Si el trabajo dependiera de mi:						
a)	Eligiría a asesores con mucho talento						
b)	Determinaría las normas y forma del trabajo						
c)	Oriento para evitar errores						
7	Mis amigos:						

a)	Los trato por igual						
b)	Suelen acatar mis ideas						
c)	Alcanzo mis metas con y sin ellos						
8	Cuando estoy con mis amigos:						
a)	Los tomo como modelos						
b)	Censuro las bromas que no me parece						
c)	Busco la aprobación de mis iniciativas						
9	Cuando mi amigo esta con sus amigos:						
a)	Busco la aceptación de los demás						
b)	Oriento el tema de conversación						
c)	Los selecciono según me parezca						
10	Con el sexo opuesto						
a)	Busco los puntos de coincidencia						
b)	Busco la forma de controlar la situación						
c)	Soy simpático si me interesa						
12	En la relación de pareja:						
a)	Ambos se complacen al sentirse acompañados						
b)	Uno de ellos es quien debe orientar la relación						
c)	Intento por obtener mayor utilidad						
13	Respeto a mis vecinos:						
a)	Busco los lugares donde se reúnen						
b)	Decido que deben hacer para mejorar algo						
c)	Los ayudo siempre que obtenga un beneficio						
14	Quienes viven cerca a mi casa:						
a)	Los conozco bien y me gusta pasarla con ellos						
b)	Son fáciles de convencer y manejar						
c)	Me permiten alcanzar mis metas en la comunidad						
15	En general, con mis conocidos del barrio:						
a)	Acato lo que se decide en grupo						
b)	Impongo mis principios						
c)	Espero que me consideren un ganador						
16	Siempre que nos reunimos a jugar:						
a)	Acepto los retos, aunque me parezcan tontos						
b)	Aceptan mi consejo para decidir						
c)	Elijo el juego en que el que puedo ganar						
17	Durante el juego:						
a)	Me adapto a las normas						
b)	Impongo mis reglas						
c)	Intento ganar a toda costa						
18	Cuando el juego termina						
a)	Soy buen perdedor						
b)	Uso las normas mas convenientes						
c)	Siempre obtengo lo que quiero						