



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE HUMANIDADES
ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA

“Motivación para el Trabajo y Compromiso Organizacional en trabajadores
de una empresa industrial, Puente Piedra 2017”

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE
LICENCIADO EN PSICOLOGÍA

AUTOR:

GÓNGORA ARAUCO, Manuel Emilio

ASESOR:

Mg. MONTERO ORDINOLA, Juan Carlos

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL

LIMA - PERÚ

2017

PÁGINA DEL JURADO

Mg. ROSARIO QUIROZ, Rosario Joel
Presidente

Mg. MANRIQUE TAPIA, César Raúl
Secretario

Mg. MENDOZA CHÁVEZ, Guissela Vanessa
Vocal

Este trabajo se lo dedico al amor de mi vida, mi madre Zenia Arauco, quién con su esfuerzo, apoyo incondicional, su gran amor, y confianza en mi desarrollo profesional, hizo que logre este anhelado sueño.

Expreso mi sincero agradecimiento a la Universidad César Vallejo, mi alma mater, por creer y confiar en los sueños de cada uno de sus estudiantes, y en particular por apoyar mi desarrollo académico.

Agradezco a cada uno de mis profesores, ya que con sus conocimientos y enseñanzas aprendí a sentir pasión por la Psicología.

Agradezco también a los buenos amigos que conocí, por los inolvidables momentos y anécdotas que nos tocó vivir, en especial a mis dos grandes amigas Karen Chirinos y Yarira Romero por confiar siempre en mí y por brindarme su apoyo sincero en esta carrera.

A toda mi familia, que siempre creyó en que este logro sería posible, miles de gracias a cada uno y en especial a mi Mamima Nidia Cabrera y a mi Papipo Juan Arauco por todo el apoyo brindado y por creer siempre en mí.

Finalmente agradezco a mi hermosa novia Leslie, por su paciencia, comprensión, y por ser una de mis principales motivaciones para lograr cada objetivo y meta trazada.

DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD

Yo Manuel Emilio Góngora Arauco con DNI N° 42979060, a efecto de cumplir con las disposiciones vigentes consideradas en el Reglamento de grados y títulos de la Universidad César Vallejo, facultad de humanidades de la escuela profesional de Psicología, declaro bajo juramento que toda documentación que acompaño es auténtica y verás.

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

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.

Lima, Octubre del 2017

Manuel Emilio Góngora Arauco

PRESENTACIÓN

Señores miembros del Jurado Calificador:

En conformidad con los lineamientos técnicos y normativos que la Universidad Cesar Vallejo exige, pongo a su disposición y criterio profesional, la presente investigación titulada “Motivación para el Trabajo y Compromiso Organizacional en trabajadores de una empresa industrial en Puente Piedra”, estudio realizado para obtener el título de licenciado en Psicología.

El presente estudio tuvo como finalidad identificar la correlación que existe entre ambas variables, así como de sus factores y dimensiones, a la vez describir los niveles de cada una y constatar la existencia de diferencias significativas según variables sociodemográficas en cumplimiento del reglamento de grados y títulos profesionales de licenciado en Psicología, esperando cumplir con los requisitos de aprobación.

Con la convicción de que se otorgará el valor justo y mostrando apertura a sus observaciones, agradezco por anticipado las sugerencias y apreciaciones que se brinden a la investigación

Lima, Octubre del 2017

Manuel Emilio Góngora Arauco

Tesista

INDICE

PÁGINA DEL JURADO	II
DEDICATORIA	III
AGRADECIMIENTO	IV
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD	V
PRESENTACIÓN	VI
ÍNDICE	VII
ÍNDICE DE TABLAS	IX
ÍNDICE DE FIGURAS	XII
RESUMEN	XIII
ABSTRACT	XIV
I. INTRODUCCIÓN	1
1.1 Realidad problemática	1
1.2 Trabajos previos	4
1.2.1 Trabajos internacionales	4
1.2.2 Trabajos nacionales	5
1.3 Teorías relacionadas al tema	7
1.3.1 Motivación para el Trabajo	7
1.3.2 Compromiso Organizacional	21
1.4 Formulación del Problema	27
1.5 Justificación del estudio	27
1.6 Hipótesis	28
1.6.1 Hipótesis general	28
1.6.2 Hipótesis específica	28
1.7 Objetivos	29
1.7.1 Objetivo general	29
1.7.2 Objetivos específicos	29
II. MÉTODO	30
2.1 Diseño de investigación	30
2.2 Tipo de investigación	30

2.3 Nivel de Investigación	30
2.4 Variables y Operacionalización	30
2.5 Población y muestra	30
2.6 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	31
2.7 Métodos y análisis de datos	46
2.7.1 Estadística descriptiva	46
2.7.2 Prueba de normalidad	46
2.7.3 Estadística inferencial	46
2.8 Aspectos éticos	46
III. RESULTADOS	48
IV. DISCUSIÓN	63
V. CONCLUSIONES	66
VI. RECOMENDACIONES	67
VII. REFERENCIAS	68
ANEXOS	73
Anexo 1: Instrumentos de evaluación	73
Anexo 2: Consentimiento informado	77
Anexo 3: Carta de presentación	78
Anexo 4: Matriz de consistencia	79
Anexo 5: Validación de criterio de jueces	80

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1:

Agrupación de ítems de la Escala de Motivación en el Trabajo (R-MAWS) 32

Tabla 2:

Validez de contenido de la Escala de Motivación en el Trabajo de Gagné, Forest, Gilbert, Aubé, Morin & Malorni., según el Coeficiente V. de Aiken 34

Tabla 3

Validez de contenido de la Escala de Resiliencia de Gagné, Forest, Gilbert, Aubé, Morin & Malorni., según la Prueba Binomial. 35

Tabla 4

Confiabilidad según Alfa de Cronbach de la Escala de Motivación en el Trabajo. 36

Tabla 5

Índice de dos mitades del Inventario de la Escala de Motivación en el Trabajo y sus dimensiones. 37

Tabla 6

Percentiles para los factores y el total de la Escala de Motivación para el Trabajo 38

Tabla 7

Validez de contenido de la Escala de Compromiso Organizacional de Meyer y Allen, según el Coeficiente V. de Aiken. 42

Tabla 8

Validez de contenido de la Escala de Compromiso Organizacional de Meyer y Allen, según la Prueba Binomial. 43

Tabla 9	
<i>Confiabilidad según Alfa de Cronbach de la Escala de Compromiso Organizacional</i>	44
Tabla 10	
<i>Percentiles para las dimensiones y el total de la Escala de Compromiso Organizacional</i>	45
Tabla 11	
<i>Estadísticos Descriptivos de la Motivación para el trabajo</i>	48
Tabla 12	
<i>Frecuencias y porcentajes de la Motivación Intrínseca</i>	49
Tabla 13	
<i>Frecuencias y porcentajes de la Regulación Identificada</i>	50
Tabla 14	
<i>Frecuencias y porcentajes de la Regulación Introyectada</i>	51
Tabla 15	
<i>Frecuencias y porcentajes de la Regulación Extrínseca</i>	52
Tabla 16	
<i>Frecuencias y porcentajes de la Motivación para el Trabajo general</i>	53
Tabla 17	
<i>Estadísticos Descriptivos del Compromiso Organizacional</i>	54
Tabla 18	
<i>Frecuencias y porcentajes de la dimensión Compromiso Afectivo</i>	55
Tabla 19	
<i>Frecuencias y porcentajes de la dimensión Compromiso de Continuidad</i>	56

Tabla 20	
<i>Frecuencias y porcentajes de la dimensión Compromiso Normativo</i>	57
Tabla 21	
<i>Frecuencias y porcentajes del Compromiso Organizacional general.</i>	58
Tabla 22	
<i>Prueba de Kolmogorov-Smirnov Motivación para el Trabajo</i>	59
Tabla 23	
<i>Prueba de Kolmogorov-Smirnov para el Compromiso Organizacional</i>	60
Tabla 24	
<i>Correlación de Spearman entre Motivación para el Trabajo y Compromiso Organizacional</i>	60
Tabla 25	
<i>Correlación de Spearman entre las dimensiones de la Motivación para el Trabajo y las dimensiones del Compromiso Organizacional</i>	61

Índice de figuras

<i>Figura 1.</i> Porcentajes de la Motivación Intrínseca	49
<i>Figura 2.</i> Porcentajes de la Regulación Identificada	50
<i>Figura 3.</i> Porcentajes de la Regulación Introyectada	51
<i>Figura 4.</i> Porcentajes de la Regulación Extrínseca	52
<i>Figura 5.</i> Porcentajes de la Motivación para el Trabajo general	53
<i>Figura 6.</i> Porcentajes de la dimensión Compromiso Afectivo	55
<i>Figura 7.</i> Porcentajes de la dimensión Compromiso de Continuidad	56
<i>Figura 8.</i> Porcentajes de la dimensión Compromiso Normativo	57
<i>Figura 9.</i> Porcentajes del Compromiso Organizacional general	58

RESUMEN

La presente investigación se realizó con el objetivo de identificar la relación existente entre la motivación para el trabajo y el compromiso organizacional en trabajadores de una empresa industrial en Puente Piedra. La muestra estuvo conformada por 160 trabajadores. El diseño de investigación empleado fue el no experimental, de corte transversal, asimismo, el tipo de investigación fue descriptivo – correlacional. Se utilizó el Cuestionario de Motivación para el trabajo de Gagné, Forest, Gilbert, Aubé, Morin & Malorni, el cual consta de 20 ítems y la Escala de Compromiso Organizacional de Meyer y Allen, el cual consta de 18 ítems. Los resultados concluyeron que existe correlación directa, moderada y muy significativa entre las variables Motivación para el trabajo y Compromiso Organizacional ($r = 0.516$), es decir, a mayor Motivación para el trabajo, mayor Compromiso Organizacional.

Palabras claves: Motivación para el trabajo, Compromiso organizacional, empresa industrial.

ABSTRACT

The present investigation was carried out with the objective of identifying the relationship between motivation for work and organizational commitment in workers of an industrial company in Puente Piedra. The sample was made up of 160 workers. The research design employed was non - experimental, cross - sectional, and the type of research was descriptive - correlational. We used the Motivation Questionnaire for the work of Gagné, Forest, Gilbert, Aubé, Morin & Malorni, which consists of 20 items and the Organizational Engagement Scale of Meyer and Allen, which consists of 18 items. The results concluded that there is a direct, moderate and very significant correlation between the variables Motivation for work and Organizational Commitment ($r = 0.516$), that is to say, the higher Motivation for work, greater Organizational Commitment.

Key words: Motivation for work, Organizational commitment, industrial company.