



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.

I. INTRODUCCIÓN

1.1 Realidad problemática

En la actualidad el compromiso organizacional viene tomando un papel importante en el contexto mundial empresarial, ya que es una variable que tiene una relevante influencia en resultados organizacionales tales como la productividad y la viabilidad de los negocios, tal como apunta Chiavenato (1992), es el lazo sentimental que une a los trabajadores con su organización, es entender y compartir las metas y la visión de la compañía.

Un estudio realizado por la empresa multinacional AON Hewitt (2011) demostró que en las mejores compañías, aquellos que ocupan mandos altos saben ser líderes, tienen un “nombre ganado” y saben administrar los recursos de sus equipos de trabajo, es decir, conocen como generar compromiso en sus colaboradores. Su última investigación realizada, tomó como muestra 270 empresas multinacionales obteniendo como resultados que aquellos empleados comprometidos generan mayores ingresos y ganancias para la empresa y por ende para los directivos, dueños, o socios.

Un estudio realizado por la Deloitte University Press (2015) obtuvo como resultado que un número considerable de organizaciones presentaba un bajo nivel de compromiso por parte de sus trabajadores. Así mismo, la firma Gallup indicaba que un 13% de empleados a nivel mundial se sentían altamente comprometidos; algo más del 50% de trabajadores no recomendarían a su empresa para que otras personas trabajen. En el último estudio realizado, un 22% de colaboradores en el mundo indica que en sus respectivos centros laborales cuentan con sistema deficiente de medición y mejoramiento del compromiso organizacional, o en el peor de los casos, no cuentan con ninguna estrategia o método de evaluación. Solo un 7% de la fuerza laboral mundial consideraba como excelente el esfuerzo de su compañía por el cuidado del compromiso como indicador referente de progreso y retención del recurso humano.

Así como es necesario generar trabajadores comprometidos para mejorar como empresa los diferentes y variados indicadores de gestión, también es importante considerar qué es aquello que motiva a esta fuerza laboral (mano de obra), para así obtener el mejor rendimiento en cada jornada o proyecto de trabajo.

El informe realizado por Great Place to Work (2015) indica que en aquellas empresas que han pertenecido a la lista de predomina una relación directamente proporcional entre la motivación y el rendimiento laboral, es decir, mientras los colaboradores se encuentren altamente motivados, mejores resultados operativos se obtendrán a nivel empresarial.

Otros estudios realizados por la Deloitte University Press (2015), concluyen que los tipos de motivación que pueden tener los trabajadores han evolucionado en el tiempo. En la actualidad, los colaboradores conciben una visión diferente de la relación entre su vida laboral y sus asuntos personales. La investigación realizada evidencia diversos componentes que favorecen la generación de un estado positivo de compromiso de parte del empleado hacia la compañía en la que trabaja. La investigación también concluye que un 12% de los trabajadores se sienten apasionados con el trabajo que realizan y por ende eso los motiva, mientras a un 5% los motiva el crecimiento profesional. Estos resultados indican una necesidad, de parte de los altos mandos y de los cargos gerenciales, de fomentar y propiciar en el trabajo, espacios saludables y cómodos para todo el personal.

En el contexto Latinoamericano, la reciente investigación de la multinacional AON Hewitt demuestra que a comparación del 2014, en el 2015 hubo un aumento de 1% en el nivel del compromiso organizacional de los colaboradores, siendo algunos de los principales impulsores de este aumento: el reconocimiento profesional, la remuneración y la innovación laboral. Según Robbins (1999), el compromiso organizacional es un estado en el que un trabajador se siente parte de su organización, al asumir los retos y objetivos de ésta como suyos.

Un empleado puede sentirse comprometido con su trabajo y esto hará que se identifique con su labor como tal, pero tener un alto nivel de compromiso organizacional implica que este empleado se identifique con su centro de labor o empresa. Una de las investigaciones realizadas por Great Place to Work en México corroboró que mientras más alto sea el nivel de confianza de los trabajadores hacia sus empleadores o hacia sus empresas, mayores serán los rendimientos en cuando a la producción y el esfuerzo desplegado.

En cuanto a la motivación de los trabajadores sigue siendo un tema que preocupa en Latinoamérica. En una investigación realizada por la Great Place to Work, (2016), se concluye que la fuerte recesión regional ha desgastado la confianza de los trabajadores en las oportunidades laborales, esto podría garantizar un menor índice de rotación, pero por el contrario aumentaría el riesgo de que los empleados trabajen motivados por el presentismo, más que por un tema de innovación y productividad. Frente a esto sugiere que para evitar este problema, el nuevo enfoque motivacional sea “cultivar la camaradería”, que consiste en impulsar el sentido de trabajo en equipo para obtener la buena disposición de los empleados para hacer un esfuerzo extra. Esta investigación también revela que la camaradería tiene un fuerte lazo con la valoración positiva que tienen los empleados respecto a su lugar de trabajo.

En el Perú, según Great Place to Work en el 2015, el 79% de colaboradores de las 45 mejores empresas considera que ésta le ofrece oportunidades de crecimiento y capacitación, mientras que en el resto de empresas solo el 57% cree eso. En cuanto a lo relacionado a la motivación los trabajadores lo atribuyen al sentido de equipo o familia, al sentimiento de pertenecer a un grupo y al saber que se cuenta con un compañero de trabajo en el día a día. Referente a la remuneración como motivación extrínseca, el 71% de colaboradores de las 45 mejores empresas considera que se les paga justamente por el trabajo que hacen, mientras que en el resto de empresas solo el 49% cree eso.

Las investigaciones en relación a dichas variables en trabajadores de un call center son escasas, es por ello que ni el Estado ni las instituciones privadas están tomando medidas correctivas para mejorar el nivel de compromiso y motivación de los trabajadores, por tal motivo, la presente investigación está enfocada en realizar un análisis de la relación entre el compromiso organizacional y la motivación en el trabajo para que a través de los resultados se logren plantear estrategias tendientes a formar trabajadores comprometidos que se conviertan en agentes de cambio.

1.2 Trabajos previos

1.2.1 Trabajos internacionales

Ramírez, Abreu y Badii (2008), investigaron referente a la motivación laboral como factor fundamental para el logro de objetivos organizacionales. La muestra estuvo formada por diez trabajadores del área de operaciones y diez trabajadores del área administrativa. Como instrumento se utilizó un cuestionario tipo Likert para evaluar la relación entre la motivación laboral con el logro de objetivos organizacionales, con el nivel de sueldos y salarios, con el grado de escolaridad, con la función del puesto, con la satisfacción laboral, con la productividad y con la calidad en el trabajo. Los resultados muestran que un número alto de las personas encuestadas consideran que es importante estar motivados en el trabajo para poder alcanzar las metas de la organización. En la investigación también se muestra que la mayoría de los trabajadores encuestados no están de acuerdo respecto a que el factor salario no es un estímulo importante para generar motivación laboral.

Salvador (2012), analizó el compromiso organizacional como predictor de la inteligencia emocional. La muestra estuvo conformada por ciento sesenta y cinco trabajadores de una compañía de servicios, con edades entre 18 y 59 años. Se utilizaron los siguientes instrumentos de medición: el Trait Meta-Mood Scale (TMMS 24) que analiza la inteligencia emocional utilizando la escala de Salovey, Mayer, Goldman, Turvey & Palfai (1995) y una Escala de

Compromiso organizacional formada por 6 indicadores semejantes a los que usaron Meyer & Allen (1984). Se obtuvo como resultado que mientras más elevado sea el compromiso afectivo, el control emocional será de menor intensidad.

Claire y Borht, (2010), investigaron las tres dimensiones del compromiso organizacional: identificación, membresía y lealtad. La muestra estuvo formada por 26 colaboradores pertenecientes al área administrativa. Se empleó un cuestionario sobre Compromiso Organizacional de Buchanan (1974). Como resultados se obtuvo que las mujeres tienen un mayor compromiso organizacional; en cuanto a la variable edad, entre los 31 y 40 años se obtuvo que tenían un elevado compromiso organizacional y en cuanto al tiempo de antigüedad en la empresa, el grupo de más de 6 años son los que muestran un alto nivel de compromiso organizacional; referente al nivel educacional, los bachilleres son aquellos que muestran un compromiso organizacional alto; y en relación al cargo, los niveles más elevados de compromiso organizacional lo tienen las secretarías y recepcionistas.

1.2.2 Trabajos nacionales

Perez (2014), analizó la relación entre Motivación y Compromiso Organizacional en Personal Administrativo de dos Universidades de Lima. La muestra estuvo conformada por 226 participantes, 118 trabajadores administrativos de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos y 108 trabajadores de la Pontificia Universidad Católica del Perú. Se evaluó con una ficha de datos y dos escalas de medición de variables: Escala de Medición para el trabajo, elaborada por Gagné, Forest, Gilbert, Aubé, Morin y Maloni y la Escala de Compromiso Organizacional: desarrollada por Meyer y Allen. La investigación arroja los siguientes resultados: existe una relación significativa entre el compromiso afectivo con la regulación extrínseca ($r = -0.094$), con la regulación introyectada ($r=0.310$), con la regulación identificada ($r=0.391$), con la motivación intrínseca ($r=0.379$) y con la amotivación ($r = -0.367$); también existe una relación significativa entre el compromiso de continuidad con la

regulación extrínseca ($r=0.293$), con la regulación introyectada ($r=0.215$), con la regulación identificada ($r=0.008$), con la motivación intrínseca ($r= -0.017$) y con la amotivación ($r=0.232$); finalmente existe una relación significativa entre el compromiso normativo con la regulación extrínseca ($r=0.129$), con la regulación introyectada ($r=0.319$), con la regulación identificada ($r=0.244$), con la motivación intrínseca ($r=0.133$) y con la amotivación ($r= -0.111$).

Palma (2000), investigó la correlación entre Motivación y Clima laboral en trabajadores de universidades. La muestra estuvo conformada por 473 colaboradores a tiempo completo y contó con la participación de personal administrativo y docentes de 3 universidades limeñas. Los instrumentos para evaluar las variables fueron: La Escala de Motivación de Steers y Braunstein (1976) y la Escala de medición de Clima Organizacional de Litwin (1980). De los resultados se obtiene que en cuanto a la motivación, los evaluados presentan niveles medios y al evaluar el clima laboral éste se encuentra en un nivel medio también. Además, aquellos colaboradores con más de 5 años de servicio presentan altos niveles de motivación.

Morales y Gómez (2009), realizaron una Adaptación de la Escala Atribucional de Motivación de Logro de Manassero y Vásquez. La muestra estuvo formada por 224 estudiantes de primer año de Estudios Generales de Ciencias de la Pontificia Universidad Católica del Perú. Se utilizó como instrumento de medición la EAML-M cuestionario que cuenta con 30 ítems de diferencial semántico. En los resultados se obtuvo que los niveles de confiabilidad según el análisis factorial de cada dimensión fu satisfactorio, además, el orden factorial propuesto para la adaptación queda respaldado por los valores de correlación ítem-total si se elimina el ítem en cada dimensión.

Rivera (2010), realizó una investigación respecto al compromiso organizacional y su correlación con variables demográficas. El estudio estuvo formado por una muestra de 43 profesores de los siguientes niveles educativos: inicial, primaria y secundaria. Se trabajó con un cuestionario que fue confeccionado tomando como base la teoría de Meyer y Allen (1991) el cual

evalúa escalas de opinión y actitudes. Los resultados demuestran que las docentes mujeres con mayores años de servicio tienen un nivel de compromiso afectivo alto con su institución. Asimismo, los docentes varones con más tiempo de servicio presentan un alto nivel de compromiso de continuidad.

Loli (2005), investigó acerca del compromiso organizacional en los trabajadores de una Universidad pública de Lima y su relación con variables demográficas, se utilizó de muestra a 205 colaboradores pertenecientes a 20 facultades. Se utilizó un cuestionario adaptado que contenía reactivos relacionados al compromiso afectivo, de continuidad y normativo (Meyer y Allen, 1991) y otros componentes. Los resultados indicaron que predomina un nivel alto de compromiso organizacional, confirmando así la hipótesis que se planteó en la investigación.

1.3 Teorías relacionadas al tema

1.3.1 Motivación para el trabajo

Motivación:

Santrock (2002), define la motivación como “el conjunto de razones por las que las personas se comportan de las formas en que lo hacen. El comportamiento motivado se expresa vigoroso, dirigido y sostenido”. La motivación tiene una influencia relevante en las diferentes acciones que realizamos, en particular en nuestra vida académica y profesional, ya que dirige y conduce nuestros esfuerzos hacia las metas que nos planteamos.

Herrera, Ramírez, Roa y Herrera (2004) sostienen que la motivación es un estado que sirve de apoyo para explicar varios procesos de la conducta del ser humano. La motivación determina el actuar o comenzar una acción (activación), luego determina el sentido hacia un punto objetivo (dirección) y finalmente involucra el impulso y la persistencia para la obtención de ese objetivo (mantenimiento).

De acuerdo a Rodríguez (1988, p.6), la motivación involucra una energía o tipo de fuerza psicológica, es el conjunto de estímulos que impulsan la conducta de una persona, o simplemente son los impulsos motivacionales que explican para qué un sujeto realiza una acción o labor. Son parte de la motivación los sistemas de impulsos, necesidades, intereses, pensamientos, propósitos, inquietudes, aspiraciones y deseos que movilizan el accionar de los sujetos en base a un abanico de opciones comportamentales.

Vansteenkiste, Lens y Deci (2006), definen la motivación como un proceso psicológico, es decir, es un proceso interno que genera un comportamiento determinado. Al hablar de motivación no podemos dejar de mencionar tres aspectos que están involucrados en este proceso: la dirección involucra elegir una conducta, la cual puede tener diversas trayectorias comportamentales; el esfuerzo con el que se realiza, que involucra la intensidad con la que se ejecuta una acción; y la constancia para mantenerla en un periodo de tiempo determinado con un compromiso de por medio.

Deci y Ryan (1985), en su Teoría de la Autodeterminación (TAD) relacionan la motivación con la evolución de la personalidad y sus características funcionales en diversos escenarios sociales. La teoría evalúa y hace un análisis de la magnitud en el que el comportamiento se dicta por un impulso de voluntad o se rigen por acciones autodeterminadas.

En la perspectiva de Maslow (1948), las necesidades humanas se ordenan según una jerarquía, las cuales se satisfacen en un orden ascendente, desde aquellas de orden inferior, avanzando en escala hacia las de orden superior. Cuando estas necesidades son satisfechas pierden la categoría de motivadores. Estas necesidades se satisfacen en el siguiente orden:

1. Necesidades fisiológicas: Son aquellas necesidades básicas que el ser humano necesita satisfacer para poder realizar sus actividades

primordiales, aquellas que realiza a diario: alimentarse, vestirse, descansar, etc.

2. Necesidades de seguridad: Son aquellas que le brindan al ser humano estabilidad y le permiten tener tranquilidad frente a situaciones de riesgo y peligro.
3. Necesidades de amor y pertenencia (social): Los seres humanos son seres sociales, por naturaleza necesitan convivir y relacionarse con otras personas, así como es una necesidad formar parte de una unidad social (grupo, entidad, etc.). Asimismo, buscan formar vínculos afectivos y para ello buscan una pareja, forman una familia, e interactúan con amistades.
4. Necesidades de estima: Relacionadas a la autoestima, a una buena valoración de sí mismo, y por ende, implica generar un buen autoconcepto y sentirse bien con uno mismo.
5. Necesidades de autorrealización: Según Valdés (2005), son aquellas llamadas de evolución o crecimiento, permiten la obtención de logros significativos y el desarrollo del potencial humano. Algunas de ellas son: el autocontrol, la independencia y la autonomía.

Para Robbins (2009), la motivación será el estímulo que propicia que una persona realice una acción en una situación en particular con la finalidad de cumplir una meta; asimismo, los factores que participan en la acción serán la intensidad, la dirección y la persistencia.

La intensidad hace referencia a la energía que un individuo expone al realizar una labor. Niveles altos de intensidad garantizan desempeños positivos y relevantes. La energía desplegada durante la ejecución del trabajo debe direccionar los resultados a la obtención de las metas del grupo o equipo, es decir a cumplir los objetivos que la organización se propone. Para finalizar, la persistencia será la duración de la intensidad del esfuerzo realizado para la

obtención de un objetivo, mientras mayor sea la motivación, mayor tiempo de duración para lograr la meta.

Tipos de motivación:

Rodríguez (1988), ha señalado que existen dos tipos de motivaciones, las primarias que corresponden a las necesidades biológicas o básicas: respirar, dormir, tener apetito, etc., y las secundarias que se adquieren en base a la experiencia y el aprendizaje. Asimismo, las clasifica en siete grupos:

Las Intrínsecas y extrínsecas; aquello que motive de forma directa la acción a realizar. De contenido y de contexto; lo que motiva a realizar la acción puede ser la situación misma o el contexto en el cual ocurre. Inmediatas y a largo plazo; si aquello que genera satisfacción se obtiene en el momento de realizar la actividad (a priori) o en un tiempo posterior. Positivas y negativas; aquello que motiva ir en busca de “algo” o provoca evitarlo. De deficiencia y de crecimiento, si la intención es cubrir una carencia o ausencia, obtener un impulso y un avance o adelanto significativo. Materiales y espirituales; lo que motiva a adquirir bienes sensibles, o a buscar valores significativos. Conscientes e inconscientes; sucede cuando la persona se da cuenta o no de ellas.

Deci y Ryan (1985), consideran cuatro tipos de motivación: la motivación extrínseca, la cual impulsa a realizar una actividad con la finalidad de obtener un resultado o recompensa adicional o diferente al de la acción. La motivación intrínseca, son las ganas de ejecutar una labor por el hecho de que resulta placentera o interesante. La regulación introyectada, la conducta es motivada por los siguientes estímulos: buscar anuencia, sentir orgullo o evitar una culpa. La regulación identificada, se da cuando una persona logra identificar de forma consciente el valor que su conducta motivada expresa.

Teorías de la Motivación:

Teoría de la jerarquía de las necesidades.

Maslow (1948), y su pirámide de las necesidades, es la teoría motivacional de mayor reconocimiento, en la cual plantea que cada persona tiene 5 necesidades internas:

1. Fisiológicas. Son las necesidades más básicas en toda persona: necesidad de alimentarse, de descanso, satisfacer sus necesidades sexuales, entre otras.

2. Seguridad. Aquella necesidad de evitar el daño de tipo emocional y de tipo físico como las agresiones.

3. Sociales. La necesidad de pertenecer a un grupo de personas, de destacar en la comunidad y de crear vínculos amicales y afectivos.

4. Estima. La necesidad de quererse a sí mismo, de fomentar un autorespeto, de tomar decisiones y de cumplir metas para reforzar la autoestima. Al cumplir los objetivos personales el individuo comienza a destacar dentro de su círculo social, creando factores que fortalecerán también su estima propia.

5. Autorrealización. Es la fuerza interna que motiva a una persona a conseguir todo aquello que deseó para sí mismo. Es la evolución del ser humano, de su potencial y su talento.

Estas necesidades serán satisfechas en orden escalonado, de la inferior a la superior. A medida que se satisface una necesidad, o cuando ha sido cubierta de manera considerable, esta deja de ser un impulso de motivación y se pasa al siguiente nivel o escalón. Entonces, cuando deseamos motivar a una persona debemos centrarnos en cuál de sus necesidades aún no ha sido satisfecha o cubierta, y es ahí donde debemos enfocar una estrategia o plan de trabajo con la finalidad de obtener una respuesta positiva, favorable para los intereses deseados.

Abraham Maslow ordenó éstas necesidades de menor a mayor. Las de inicio, básicas o menores son las fisiológicas y de seguridad, las mayores o superiores serán las sociales, de estima y la autorrealización. La diferencia entre ambos grupos radica en que las necesidades de orden inferior se van a satisfacer en un ambiente externo, por medio de estímulos con características particulares,

caso contrario sucede con las necesidades de orden superior ya que éstas serán satisfechas en el interior de la persona.

Teoría de la Autodeterminación

La TAD es una macro-teoría de la motivación humana que tiene relación con el desarrollo y funcionamiento de la personalidad dentro de los contextos sociales. La teoría analiza el grado en que las personas realizan sus acciones al nivel más alto de reflexión y se comprometen en las acciones con un sentido de elección (Deci y Ryan, 1985). La TAD es una teoría general de la motivación y la personalidad que ha evolucionado durante los últimos treinta años a través de cuatro mini-teorías: la teoría de la evaluación cognitiva, la teoría de integración orgánica, la teoría de las orientaciones de causalidad y la teoría de necesidades básicas.

1. Teoría de la Evaluación Cognitiva: tiene el objetivo de especificar los factores que explican la variabilidad de la motivación intrínseca.
2. Teoría de la Integración Orgánica: esta sub-teoría explica las diferentes formas de motivación extrínseca y los factores contextuales que promueven o impiden la interiorización e integración de éstos en la regulación de las conductas.
3. Teoría de las Necesidades Básicas: Uno de los conceptos fundamentales de la TAD es el de necesidades psicológicas básicas definidas como algo innato, universal, y esencial para la salud y el bienestar. Para Deci y Ryan las necesidades psicológicas básicas son: autonomía, competencia y relación.
4. Teoría de las Orientaciones de Causalidad: aspectos relativamente duraderos de las personas que caracterizan el origen de la regulación, y el grado de libre determinación de su conducta. Deci y Ryan (1985), describen tres tipos de orientaciones causales que guían la regulación de los individuos: la orientación de control, la orientación de autonomía y la orientación impersonal.

Teoría ERC (Existencia, Relación y Crecimiento)

Esta teoría fue propuesta por Clayton Alderfer (1969), quien replanteó la Teoría de las necesidades de Abraham Maslow y la denominó como Teoría ERC (Existencia, Relación y Crecimiento), dándole un mayor sustento experimental.

Alderfer plantea una nueva agrupación de necesidades y las clasifica en tres categorías:

1. Necesidad de Existencia: aquellas similares a las fisiológicas y de seguridad.
2. Necesidad de Relación: Formar grupos sociales y ubicarse en algún nivel sociocultural.
3. Necesidad de Crecimiento: Desarrollo y evolución de la persona hasta lograr su autorrealización.

Alderfer no propone una jerarquización de estas categorías, pero indica que el ser humano puede enfocarse en cubrir las tres a la vez.

Las teorías X y Y

Esta teoría fue propuesta por Douglas McGregor (1960), en base a un estudio que realiza de la relación laboral entre los gerentes y sus colaboradores. Es así que McGregor desglosa al ser humano en dos frentes: el negativo, a quien denomina “teoría X”, y el positivo, a quien llama “teoría Y”.

Según la teoría X, los gerentes dictaminan que a sus subalternos no les gusta trabajar, razón por la cual ellos deben obligar, incitar y forzar a que realicen sus labores. Como se entiende y se comentó, este es un punto de vista negativo acerca de la naturaleza del hombre, es por ello que se plantea la teoría Y, en la cual los jefes o gerentes consideran que los colaboradores asumen que trabajar tiene la misma intensidad que descansar y está al mismo nivel que el tiempo lúdico o espacio de diversión, formándose así el sentido de responsabilidad.

McGregor en sus investigaciones llega a sostener que la teoría Y tuvo mayor validez que los de la teoría X. Es por ello que empieza a enfocar sus estudios en conceptos laborales que refuercen la motivación de los trabajadores: la participación activa de los colaboradores en cuanto a las decisiones importantes y fomentar un ambiente adecuado para la obtención de los objetivos.

Teoría de los dos factores

Frederik Herzberg (1977), propone esta teoría y la denomina también como la teoría de motivación e higiene, en la cual sustenta lo importante que es para el ser humano trabajar, pero es más importante aún con qué disposición o actitud enfrenta este trabajo, ya que de eso dependen ser exitoso o fracasar en el intento.

En su investigación, busca respuesta a la siguiente interrogante: ¿Qué expectativa tienen las personas de sus trabajos? Y realiza un análisis de dos tipos de respuestas de los trabajadores: experiencias positivas y negativas.

La primera conclusión respecto a la pregunta clave fue que los trabajadores expresaban cambios comportamentales significativos en situaciones en las que podían tener un tipo de ánimo positivo, a comparación de cuando experimentaban un tipo de ánimo negativo. Lo primero fue atribuido a estímulos internos, propios del trabajador (una motivación interna), y lo segundo a estímulos externos como la forma en la que eran supervisados en sus labores, el tipo de salario que percibían, entre otros factores laborales.

La segunda conclusión, según su investigación fue, lo opuesto a un trabajador satisfecho no sería un trabajador insatisfecho. Si se eliminan los factores que fomentan insatisfacción en los empleados, esto no garantiza que el trabajo sea vuelva satisfactorio. Es por ello que propone la teoría de un continuo dual: lo opuesto de “satisfacción” es “falta de satisfacción” y lo contrario de “insatisfacción” es “ausencia de insatisfacción”.

Teoría de las necesidades adquiridas de McClelland

Esta teoría fue propuesta por McClelland (1989), quién afirma que todas las personas tenemos tres necesidades importantes, adquiridas de la cultura en la que la persona se desarrolla, tal como lo puntualiza Arbaiza (2011, p 158), en esa línea de pensamiento estas necesidades son aprendidas dado que todo comportamiento reforzado se repite con mayor probabilidad.

1. Necesidad de logro (nLog): Fuerza interna que dirige el esfuerzo a la obtención de objetivos y metas, búsqueda de ser reconocido.
2. Necesidad de poder (nPod): Lograr que las personas hagan aquello que solos no podrían lograr.
3. Necesidad de afiliación (nAfi): Formar vínculos afectivos y emocionales, crear círculos amicales y de confianza.

Teoría de la eficacia personal

A esta teoría también se le llama “teoría cognitiva social” o “teoría del aprendizaje social” y hace mención a la autoconfianza que tienen las personas para poder realizar una tarea o labor de forma efectiva, en la cual explayan toda su capacidad para lograrlo, es decir, mientras más eficacia personal mayor confianza para obtener una meta con éxito.

Es así que cuando alguien tiene un nivel bajo de eficacia es posible que no tengan un buen rendimiento frente a una labor, pero aquellas personas con un nivel alto de eficacia afrontarán la misma acción difícil como un reto.

Las personas con eficacia alta tienen una respuesta positiva a la retroalimentación negativa, se esfuerzan más y su nivel de motivación aumenta, caso contrario sucede con los que tienen eficacia baja, ya que es posible que su rendimiento quede mermado frente a una retroalimentación negativa.

Esta teoría propuesta y desarrollada por Albert Bandura (1986), indica cuatro estrategias para aumentar los niveles de eficacia personal:

1. Dominio de aprobación

2. Modelado indirecto
3. Persuasión verbal
4. Sacudida

Según Bandura (1986), el dominio de aprobación será la estrategia más relevante para mejorar la eficacia personal, y se basa en la acción de ganar experiencia significativa al realizar una labor en el trabajo, explicándolo de la siguiente manera: si he podido realizar con éxito una tarea, gané confianza en cómo resolverla, entonces, cuando lo vuelva a hacer sé que volveré a tener éxito e incluso lo haré mejor.

La siguiente estrategia es el modelado indirecto, la cual consiste en generarse confianza frente a una labor cuando observamos mientras otra persona realiza la tarea, es así que se genera también un aprendizaje por imitación. Suele ser más eficaz cuando observamos que alguien de habilidades y potencial similar al nuestro es capaz de realizar aquello que aun no enfrentamos o desconocemos.

La tercera estrategia es la persuasión verbal y tiene un carácter motivador y a la vez funciona como un estímulo externo, porque es efectivo cuando otra persona influye y persuade sobre el individuo y lo convence de que tiene las aptitudes y habilidades para poder ejecutar con éxito una tarea o labor. Técnica muy utilizada por lo que realizan talleres motivacionales.

La última estrategia es la sacudida, en la cual el individuo deberá “mentalizarse” en la acción o tarea que realizará para hacerla con éxito, a través de un incremento del estado de energía. En ocasiones la sacudida no será una estrategia beneficiosa ya que dependerá de la actividad que se vaya a realizar.

Teoría del reforzamiento

Esta teoría tiene un corte conductista, ya que plantea que el reforzamiento condicionará la manera de comportarse de un individuo (Skinner, 1953). La teoría

del refuerzo define al comportamiento como un suceso promovido por la influencia del entorno social. Además, sostiene que no es necesario considerar a los procesos cognitivos para explicar un comportamiento, sino que son los estímulos reforzadores los que dan origen a un tipo de comportamiento, es decir, aquel estímulo que continúa de forma inmediata a una respuesta determinada, hará que un comportamiento se vuelva a realizar con mayor probabilidad.

Esta teoría no se centra en lo que provoca un comportamiento, sino, se enfoca principalmente en aquello que sucede cuando se realiza una acción. Por ello brindará herramientas importantes para conocer aquello que controla una conducta.

Teoría de las expectativas

Esta teoría es propuesta por Víctor Vroom (1964), la cual sustenta que la energía con la que se realice una acción dependerá de la intensidad del resultado esperado y de lo sugestivo e interesante que le parezca al ser humano.

En cuestiones laborales, esta teoría hace referencia a todo aquello que motive a los colaboradores a realizar una labor con un nivel de esfuerzo determinado siempre y cuando eso los conduzca a la obtención de beneficios de relevancia como un incremento salarial, un reconocimiento importante, una mejora de estatus laboral, premios económicos, etc.

Por ello, existen tres tipos de relaciones que desarrolla la teoría:

1. Relación esfuerzo–desempeño. Cuando el trabajador comprende que el nivel de su esfuerzo se verá reflejado en la evaluación de su desempeño.

2. Relación desempeño–recompensa. Cuando el trabajador comprende que la intensidad de su desempeño lo hará obtener los objetivos que desea lograr, es decir la recompensa.

3. Relación recompensas–metas personales. Cuando el trabajador experimenta que sus recompensas obtenidas han satisfecho o cubierto sus metas personales.

Motivación en el trabajo:

Conceptos:

Según Rodríguez (1988), la motivación en el contexto organizacional, se orienta hacia tres direcciones: la tarea, el medio físico, y la colaboración a los colegas. Así como existe una motivación personal, también se habla de la motivación del equipo, aquella que no solo trasciende por la motivación individual de los integrantes, sino que adquiere una motivación propia, es decir, “un nosotros” implica la unidad motivada.

Rodríguez (1988) afirma que una compañía debe funcionar como una asociación u organismo y no como un simple colectivo mecánico que busca satisfacer necesidades económicas y el cumplimiento de indicadores de gestión, sino como una sociedad empática y asertiva, que se involucra e interesa por los resultados y los estados de cada actor. Por ello considera lo siguiente: la motivación de cada integrante del grupo y la motivación grupal como tal. Según estudios realizados, existen diversos estímulos motivacionales, dentro de los de mayor relevancia están: los lazos amicales que se establecen en los grupos de trabajo, la libertad para innovar, relevancia del centro laboral en el entorno social, perfeccionamiento en la profesión y recibir un buen salario.

La Escala de Motivación en el Trabajo fue elaborada por Gagné, Forest, Gilbert, Aube, Morin & Malorni (2010), pero tiene su inicio en la Teoría de la Autodeterminación, la TAD se define como una teoría superior a la teoría de la motivación humana, la cual se relaciona con la evolución del temperamento y el carácter en la interna de las esferas sociales.

La teoría de la Motivación en el Trabajo analiza el grado en el cual un comportamiento en particular se realiza en los niveles más altos de intensidad y comprenden un sentido de compromiso con aquello que desean y necesitan realizar o ejecutar (Deci y Ryan, 1985).

Decy y Ryan y las dimensiones de la motivación para el trabajo

Entre las dimensiones para definir la motivación en el trabajo, podemos citar a Deci y Ryan (1985) quienes postulan 5 dimensiones de la motivación para el trabajo:

1. Desmotivación: Hace referencia a la ausencia de motivación tanto interna como externa para realizar alguna actividad. Para García (2004), estaría relacionado al nivel inferior de la autodeterminación. Para Deci y Ryan (1985), se trata de una falta de intención para dirigir una acción hacia un objetivo determinado.

Para Bandura (1986), la desmotivación se da a partir de la desvalorización de un proceso o actividad, asimismo, cuando se hace referencia de una incompetencia para resolverla o realizarla.

Pelletier, et al. (1995), investigaron acerca de cuatro tipos de desmotivación: el primero se relaciona con las creencias de capacidad y habilidad, es decir, una persona se siente desmotivada al no contar con la destreza y la pericia para resolver una situación determinada; el segundo se refiere a las creencias del individuo, el cual se puede sentir desmotivado al creer que su estrategia para resolver un problema no generará las consecuencias estimadas; el tercero tiene relación con las creencias de capacidad y esfuerzo, ya que un comportamiento demanda un despliegue considerable de energía, entonces la persona no está interesada en involucrarse en dicho esfuerzo; el cuarto se relaciona con las creencias de impotencia, aquellas que provocan que la persona sienta y crea que el esfuerzo que realizará no será trascendente, considerando la magnitud de la labor por hacer.

Según Gottfried (1985), la desmotivación, es un proceso en el cual un individuo no tiene ningún tipo de motivación, ya sea de forma interna o externa.

2. Regulación Externa: Son las recompensas o factores externos que motivan a una persona, en la cual primará evitar los castigos. Una conducta o acción se desarrolla por la existencia de estímulos externos como obsequios, premios o distinciones (Deci y Ryan, 2000).

3. Regulación Introyectada: Para Ryan y Deci (2000), esta categoría de la motivación se relaciona a las perspectivas de auto-aprobación, reducción y manejo de la ansiedad, la obtención de respuestas de aprobación para el ego y el orgullo.

Para García (2004), la regulación introyectada será la presión que una persona realiza sí mismo, en la cual se somete a tal rigor con la finalidad de modular su conducta, será entonces que aquello que lo motive sería esencialmente buscar ser reconocido socialmente, la presión propia que decidió asumir o simplemente un sentimiento de culpabilidad.

La regulación introyectada significa que las motivaciones se regulan a través de un estímulo interior a nivel social (Ryan y Connell, 1985).

4. Regulación Identificada: Para Deci y Ryan (2000), la regulación identificada se relaciona con el alto grado de autonomía percibida, es decir, el individuo otorga una valoración a consciencia de la acción que será realizada, ya que ha sido previamente reconocida por éste.

Según Carratalá (2004), la persona evalúa y emite un juicio de valoración por la acción que se encuentra realizando, y de esta manera la categoriza como relevante, así se sentirá libre de ejecutarla, aunque quizá no sea esta de su total agrado.

En la regulación identificada, el individuo es consciente de la ganancia y los beneficios que le genera una forma de actuar, ya que será una conducta interiorizada en el “yo” y por ello estaría reconocida por su grado de importancia. (Deci, 1992).

Según Ryan y Connell (1985), la regulación identificada consiste en interiorizar las normas, los valores, las prioridades y los hábitos sociales, con la finalidad de que éstas se hagan un solo sistema con el “yo”.

5. Motivación Intrínseca: Se define como el goce que un individuo recibe al ejecutar una tarea sin ser recompensado: no hay nada a cambio o una gratificación externa directa. Una conducta intrínsecamente motivada genera dos procesos de considerable importancia: la sed competencia y la autorrealización, los cuáles se mantienen perennes incluso luego de haber logrado el objetivo gratificante.

La motivación intrínseca está muy relacionada con la autodeterminación de la persona y se manifiesta en los diferentes escenarios en los que las necesidades psicológicas orgánicas inducen un tipo de motivación para realizar.

Según Vallerand, Deci y Ryan (1987), la motivación intrínseca tiene tres tipos de dirección: la primera está orientada hacia el conocimiento, es decir el proceso de aprendizaje genera regocijo; la segunda está orientada hacia la ejecución y en la búsqueda de la superación personal, por ende esto es lo que genera motivación; y por último la tercera está orientada hacia la estimulación, se genera la motivación con la finalidad de incitar los sentidos y experimentar nuevas sensaciones.

1.3.2. Compromiso Organizacional

Compromiso: Definición

Becker (1960), señala que el compromiso surge cuando una persona permanece constante con una línea conductual o de actuación debido a determinados intereses.

Según Lehman el compromiso es lo que convierte todo aquello que prometemos en lo real, asimismo, es el grado en el que nuestras acciones tienen relación congruente con juicios verbales de cumplimiento hacia un determinado suceso. También refiere que el compromiso es una de las bases con las que se forma el carácter para ser agente de cambio. Entonces, ser proactivo se refiere a estar comprometido y hacerlo durar en el tiempo.

Compromiso organizacional:

Según Allport (1943), el compromiso organizacional es el nivel en el que un colaborador se siente involucrado con su trabajo, en base a indicadores como pueden ser el reconocimiento, el respeto a sí mismo, la independencia para tomar decisiones y la autoimagen.

Para Kinicki y Kreitner (2003), el compromiso organizacional será el nivel en el que un trabajador se identificará con la empresa en la que labora, asimismo, al identificarse con ella se hace responsable del cumplimiento de las metas y objetivos.

Los trabajadores que tienen un alto nivel de compromiso demandan menos tiempo de ser supervisados y actúan como agentes de confianza ya que asumen sus labores como piezas clave para la obtención de objetivos y metas (Gibson, Ivancevich y Donnelly, 1994).

Para Meyer y Allen (1991), el compromiso organizacional es un proceso psicológico en el que participan un individuo y su centro de trabajo, y cada cual tiene sus propias expectativas desiguales y extensas.

Según Meyer y Allen (1991), el compromiso organizacional está compuesto por tres componentes: El compromiso afectivo, que hace referencia a la relación emocional que se genera entre el trabajador y la organización; el compromiso de continuidad que hace referencia al costo que se genera para un trabajador si éste decide abandonar la empresa en la que

labora; y el compromiso normativo, que está asociado a un lazo de obligación en el cual ellos consideran que deben mantenerse en la organización.

Propuestas teóricas del compromiso organizacional

O'Reilly y Chatman (1986) definen tres tipos de compromiso organizacional:

Compromiso de conformidad, el cual refiere a un tipo de involucramiento para obtener beneficios externos.

Compromiso de identificación, el cual refiere a una conexión que se fundamenta en el anhelo de afiliación.

Compromiso de internalización, el cual refiere al equilibrio que debe existir entre los valores y los objetivos del trabajador con los valores y los objetivos de la empresa en la que trabaja.

Después de que se hace una revista y análisis de lo propuesto por O'Reilly y Chatman en 1986 sobre el compromiso organizacional, Meyer y Allen (1997), consideraron que dicha teoría era refutable y con un contenido débil, es así que decidieron realizar un enfoque propio, donde situarían también a tres componentes del compromiso organizacional, pero para realizar su formulación final, estos consideraron un conjunto de ideas de distintos autores, los cuales los ayudaron a determinar y definir de la mejor manera cada uno de los tres componentes y estos son:

Teoría del compromiso organizacional:

Componente afectivo:

“Apego que sienten los individuos, hacia el grupo de trabajo, basado en los afectos y la emoción” (Kanter, 1968, c.p. Meyer y Allen, 1997, p.12).

“Proceso mediante el cual las metas del individuo y de la organización se vuelven cada vez más congruentes” (Hall, Schmeier y Niggen, 1970, c.p. Meyer y Allen, 1997, p.12).

“Actitud u orientación hacia la organización que atrae o vincula la identidad del individuo a la organización” (Sheldon, 1971, citado por Meyer y Allen, 1997, p.12).

Terminándolo ellos por definir al compromiso afectivo como la afinidad emocional, el sentirse identificado e involucrarse en las actividades de la organización. (Meyer y Allen, 1997, p.11).

Asimismo, respecto al compromiso afectivo, determinaron los elementos que influyen de manera negativa en el mismo: las características Personales (edad, sexo, antigüedad (experiencia), las características de tipo organizacional (las percepciones de los trabajadores y las políticas empresariales) y las experiencias ocurridas dentro de la organización. Además que se debe de tener en cuenta; el nivel de autonomía y la participación en tomas de decisiones (Meyer y Allen, 1997).

Los indicadores que determinan este componente son:

Identificación con la organización: Involucra la intención del trabajador por ser uno con su organización, asumir los objetivos de la empresa como suyos, el aporte personal y el esfuerzo desplegado para lograr las metas, el enfoque hacia la misión y visión, el desarrollo continuo y el crecimiento de la organización y la evolución profesional del trabajador.

Involucramiento con la organización: se define como la intención de un trabajador por asumir las actividades o los retos que su organización afronta. También se consideran indicadores como el nivel y la calidad de la

producción, el trabajo en equipo y el grado de competitividad en el mercado que los trabajadores con su esfuerzo le dan a una empresa.

Componente de continuidad:

Respecto a este componente, Meyer y Allen (1997), consideran otras colaboraciones en cuanto a la definición:

“La asociación de ganancia con la participación del trabajador y el costo que representa para este abandonar la organización” (Kanter, 1968, c.p. Meyer y Allen, 1997, p.12).

“Un fenómeno estructural que ocurre como resultado de transacciones entre el individuo y la organización en trabajo e inversiones” (Alluto y Hrebiniac, 1972, c.p. Meyer y Allen, 1997, p.12).

Definiendo de esta forma al compromiso de continuidad como aquellos costos que se relacionan al evaluar la posibilidad de cambiar de trabajo o renunciar a la organización a la que pertenecen (Meyer y Allen, 1997, p.11).

Meyer y Allen (1997), establecieron una lista de los elementos que disminuyen la intensidad de este componente, entorpeciendo hacia el desarrollo del sentido de compromiso organizacional; y estos son: las alternativas laborales con que cuentan cada uno de los trabajadores, las inversiones realizadas en los colaboradores (al renunciar a la organización).

Los indicadores que determinan este componente son:

Percepción de alternativas: referido a las posibilidades de trabajo, y a la valoración que el trabajador le dará dependiendo de la percepción que tenga de su lugar de desenvolvimiento laboral.

Inversiones en la organización: las aportaciones materiales e inmateriales que genera el desenvolvimiento de un colaborador dentro de una

organización, y del grado de valoración que este le dé a su desarrollo dentro de donde sirve laboralmente.

Componente normativo:

En lo referido a este componente, Meyer y Allen (1997), consideran las definiciones utilizadas por otros autores tales como:

“Internalización total de las presiones normativas para actuar de manera que concuerden los objetivos del compromiso hacia la organización con los intereses y metas de estas” (Wiener, 1982, c.p. Meyer y Allen, 1997, p.12)

“Las conductas de compromiso son conductas socialmente aceptadas que exceden de las expectativas normativas o formales relevantes para el objeto del compromiso” (Wiener y Gemían, 1997, c.p. Meyer y Allen, 1997, p.12).

Para Meyer y Allen (1997), el compromiso normativo es el lazo que une a un trabajador y a su organización, en el cual se crea una necesidad de permanencia a partir de la idea de que tal indicador es la mejor opción o lo correcto (p.11)

Para estos autores, la importancia del componente normativo, se debe a la participación en cada uno de los procesos socializadores en los que tiene participación el colaborador, debido a que desde el primer instante que este está en contacto con la organización empieza a generar interrelaciones que le ayudarán a concretar sus propios objetivos junto a los de la organización. Asimismo, el componente normativo también se ve afectado debido a como el trabajador percibe la valoración y la inversión que la organización realiza por él, o hacia su desarrollo individual y su círculo familiar.

Los indicadores que determinan este componente son:

Lealtad con la organización: Es la actitud orientada al verdadero compromiso de un trabajador hacia su organización. Se pone de manifiesto cuando existe una disposición a dejar de lado algunos beneficios y se opta por realizar ciertos sacrificios en favor de la compañía.

Sentido con la organización: Es el propósito y el compartir una misma dirección junto con la organización, es el porqué de la existencia de todo un conjunto de personas que funcionan en un espacio y tiempo para realizar actividades en favor de su comunidad laboral.

1.4 Formulación del problema

Problema General

¿Existe relación entre la motivación para el trabajo y el compromiso organizacional en trabajadores de una empresa industrial, Puente Piedra, 2017?

1.5 Justificación del estudio

La presente investigación presenta pertinencia teórica ya que no existe justificación teórica de estudio en una muestra similar a la de la presente investigación, por lo tanto los resultados obtenidos podrán ser utilizados como punto de inicio de próximas investigaciones.

Asimismo, la investigación presenta pertinencia aplicativa ya que pretende estudiar si realmente es importante diseñar y planificar estrategias motivacionales para los integrantes de una organización y que esto a su vez propicie un efecto trascendental y genere en ellos un sentido de compromiso con el ente al cuál pertenecen. Esto debe traducirse en una serie de resultados y conductas positivas favorables al crecimiento y desarrollo del participante y la institución.

La realidad de muchas organizaciones es que no generan compromiso en sus integrantes, pero porque no canalizan las motivaciones de estos o no los hacen partícipes del logro de las mismas. Constantemente vemos casos de personas que no están a gusto en los diversos organismos a los que pertenecen, y son pocos, aquellos que disfrutan de una jornada más como parte de un sistema al cuál le rinden horas de esfuerzo y empeño.

Además, la importancia de la investigación radica en ofrecer una propuesta para mejorar y garantizar las estrategias que permitirán generar trabajadores comprometidos con el desarrollo de la institución y a su vez del país, propiciando talleres motivacionales que permitan lograr ese objetivo. Este estudio será posible ya que contará con el apoyo del Departamento de Recursos Humanos de una empresa del sector industrial, y contará con la aplicación de pruebas validadas y confiables para la obtención y procesamiento de los resultados.

1.6 Hipótesis

1.6.1 Hipótesis general

H1: Existe relación directa y significativa entre el compromiso organizacional y motivación para el trabajo en trabajadores de una empresa industrial, distrito de Puente Piedra 2017.

1.6.2 Hipótesis específica

H2: Existe relación directa y significativa entre las dimensiones del compromiso organizacional y las dimensiones de la motivación para el trabajo en trabajadores de una empresa industrial, distrito de Puente Piedra 2017.

1.7 Objetivos

1.7.1 Objetivo general

Determinar la relación entre compromiso organizacional y motivación para el trabajo en trabajadores de una empresa industrial, distrito de Puente Piedra 2017.

1.7.2 Objetivos específicos

Describir el nivel de compromiso organizacional y sus dimensiones en trabajadores de una empresa industrial, distrito de Puente Piedra 2017.

Describir el nivel de motivación para el trabajo y sus dimensiones en trabajadores de una empresa industrial, distrito de Puente Piedra 2017.

Determinar la relación entre los componentes del compromiso organizacional y los factores de la motivación para el trabajo en trabajadores de una empresa industrial, distrito de Puente Piedra 2017.

II. MÉTODO

2.1 Diseño de investigación

La presente investigación tiene un diseño de tipo No Experimental – Transversal ya que busca observar las variables tal y como se dan en su contexto natural para después analizarlas en un momento determinado y único (Hernández, Fernández y Baptista, 2014).

2.2 Tipo de investigación

La presente investigación es de tipo Correlacional ya que tiene como propósito medir la relación que existe entre dos o más variables o conceptos (Hernández, et al., 2014).

2.3 Nivel de investigación

De acuerdo a la naturaleza del estudio de la investigación, reúne por su nivel las características de un estudio descriptivo-correlacional.

2.4 Variables y Operacionalización

Las variables de estudio son no experimentales.

- **Variables de estudio**

Motivación para el trabajo

Compromiso organizacional

2.5 Población y muestra

La población estuvo constituida por 160 hombres y mujeres trabajadores de una empresa industrial, distrito de Puente Piedra.

La muestra estuvo constituida por 132 hombres y mujeres trabajadores de una empresa industrial, distrito de Puente Piedra, con un 95% de confianza y un 5% de margen de error.

El tipo de muestreo empleado para esta investigación es no probabilístico – intencional, ya que no todos los trabajadores tendrán la misma probabilidad de ser elegidos, por lo cual, los resultados de este estudio no son generalizables a toda

la población (Hernández, et al., 2010), debido a que no fue factible tener acceso a la población en su totalidad.

Criterios de inclusión:

Sexo: femenino y masculino.

Secundaria completa como mínimo.

Criterios de exclusión:

No formarán parte de la muestra aquellos trabajadores que:

- No sepan leer ni escribir.
- Aquellos que dejen el cuestionario incompleto.
- Aquellos trabajadores que no deseen participar

2.6 Técnicas e Instrumentos de recolección de datos

Test de Motivación para el Trabajo

a) Ficha técnica:

Nombre	: Escala de Motivación en el Trabajo (MAWS)
Autores	: Gagné, Forest, Gilbert, Aubé, Morin & Malorni
Año	: 2007
Tipo de aplicación	: Individual y Colectiva
Total de ítems	: 20
Adaptado por	: Manuel Emilio Góngora Arauco

b) Descripción del instrumento

Esta escala cuenta con 20 ítems que se agrupan en 4 sub-escalas que miden los diferentes tipos de motivación presentes al realizar una actividad: regulación externa, regulación introyectada, regulación identificada y motivación intrínseca. El instrumento registra las respuestas mediante una escala tipo Likert que va del 1 al 7, siendo 1 totalmente en desacuerdo y 7

totalmente de acuerdo. El orden de los ítems fue asignado aleatoriamente por la investigadora y su organización final se muestra en la siguiente tabla. Este instrumento está compuesto por 4 dimensiones, los cuales son:

Tabla 1

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

Sub - escalas	Ítems por sub-escala
Regulación Extrínseca	16, 17, 18, 19, 20
Regulación Introyectada	11, 12, 13, 14, 15
Regulación Identificada	6, 7, 8, 9, 10
Motivación Intrínseca	1, 2, 3, 4, 5

Cada respuesta, tiene 7 alternativas, y los puntajes se asignan como sigue:

- | | |
|-----------------------------------|----------|
| ➤ Totalmente en desacuerdo | 1 Punto |
| ➤ En desacuerdo | 2 Puntos |
| ➤ Levemente en desacuerdo. | 3 Puntos |
| ➤ Ni de acuerdo ni en desacuerdo. | 4 Puntos |
| ➤ Levemente de acuerdo. | 5 Puntos |
| ➤ De acuerdo | 6 Puntos |
| ➤ Totalmente de acuerdo | 7 Puntos |

De forma general, las puntuaciones van desde 20 hasta 140 puntos, donde la mayor puntuación indica un nivel de motivación para el trabajo Alto y el puntaje más bajo indica un Nivel Bajo de motivación para el trabajo.

La prueba original está compuesta solo de 8 ítems, 2 por cada dimensión, y estos son: 1, 2, 6, 7, 11, 12, 16 y 17. El resto de ítems que componen el test utilizado fueron agregados en el proceso de adaptación.

c) Descripción de las normas de aplicación:

Primero se entrega el cuestionario, y se les da la siguiente consigna:

A continuación, se muestran proposiciones relacionadas a los motivos por los que usted se desempeña en su trabajo en general. Para cada uno de los 20 enunciados, indique por favor en qué medida la proposición corresponde actualmente a uno de los motivos por los que usted se encuentra realizando su trabajo. Marque con una equis (X) la letra de su elección y trate de contestar de acuerdo al enunciado que mejor refleje su punto de vista. No existen respuestas correctas ni incorrectas.

d) Aspectos psicométricos: validez y confiabilidad

La muestra de la prueba estuvo compuesta por 2795 pilotos de una compañía aérea comercial y fueron evaluados con la versión en inglés del cuestionario Motivation at Work Scale, la cual consta de 8 ítems (Gagné et al., 2007), obteniendo un coeficiente de confiabilidad de (0.71). De la muestra, ochocientos ochenta y un pilotos completaron la encuesta (32% tasa de respuesta), de los cuales el 98% eran hombres con una edad promedio de 52 años.

En el caso de las dimensiones, se calcularon las alfas globales de Cronbach para cada dimensión usando la muestra completa (inglés y francés) y los valores de confiabilidad fueron: Motivación Extrínseca (0.75), Regulación Introyectada (0.77), Regulación Identificada (0.84) y Motivación Intrínseca (0.91) respectivamente.

e) Estudio piloto:

Validez de contenido

Coeficiente V de Aiken: Este coeficiente puede obtener valores entre 0 y 1, y a medida que sea más elevado el valor computado, el ítem tendrá una mayor validez de contenido. Tal como lo señala Escurra (1988, p. 107), la fórmula utilizada para determinar la validez de contenido fue la siguiente:

S

V= -----

(N (C - 1))

En donde S, es igual a la sumatoria de Si (valor asignado por el Juez), N es el número de jueces y C, constituye el número de valores del Inventario, en este caso 2 (acuerdo y desacuerdo). Ecurra (1988, p. 108) afirma que para que un ítem se considere válido, con un nivel de significancia de 0,05, es necesario contar con la aprobación de 8 jueces como mínimo (en el caso de que sean 10 jueces).

Tabla 2

Validez de contenido de la Escala de Motivación en el Trabajo

ÍTEMS	J1	J2	J3	J4	J5	V AIKEN
1	1	1	0	1	1	0.8
2	1	1	1	1	1	1
3	1	1	1	1	1	1
4	1	1	1	1	1	1
5	1	1	0	1	1	0.8
6	1	1	1	1	1	1
7	1	1	1	1	1	1
8	1	1	1	1	1	1
9	1	1	1	1	1	1
10	1	1	1	1	1	1
11	1	1	1	1	1	1
12	1	1	0	1	1	0.8
13	1	1	1	1	1	1
14	1	1	1	1	1	1
15	1	1	1	1	1	1
16	1	1	1	1	1	1
17	1	1	1	1	1	1
18	1	1	1	1	1	1
19	1	1	1	1	1	1
20	1	1	1	1	1	1

En la tabla se observan los resultados de la V de Aiken de la Escala de Motivación en el Trabajo de Gagné, Forest, Gilbert, Aubé, Morin & Malorni.

Los valores alcanzados indican que ningún ítem será eliminado, conservándose los 20 de la escala de origen.

Prueba Binomial: Para determinar la validez de contenido. Para obtener la interpretación de resultados de la Prueba Binomial, se establece la H_0 y la H_a :

H_0 : La proporción de los jueces es de 0.05 o mayor, por lo tanto la prueba no tiene validez de contenido.

H_a : La proporción de los jueces es menor a 0.05, por lo tanto, si hay concordancia entre los jueces y la prueba es válida.

Tabla 3

Validez de contenido de la Escala de Motivación en el Trabajo

		Categoría	N	Prop. observada	Prop. de prueba	Significación exacta (bilateral)
J1	Grupo 1	1	20	1.00	.50	.000
	Total		20	1.00		
J2	Grupo 1	1	20	1.00	.50	.000
	Total		20	1.00		
J3	Grupo 1	0	3	.15	.50	.003
	Grupo 2	1	17	.85		
	Total		20	1.00		
J4	Grupo 1	1	20	1.00	.50	.000
	Total		20	1.00		
J5	Grupo 1	1	20	1.00	.50	.000
	Total		20	1.00		

En la tabla se observa que los resultados son menores a 0.05, por lo que se rechaza la H_0 y se acepta la H_a para los ítems, es decir, si hay concordancia entre los jueces, por lo tanto, la prueba conformada por 20 ítems tiene validez de contenido.

f) Procedimientos de confiabilidad:

Confiabilidad por consistencia interna:

Nunnally y Bernstein (1995, p. 253) señalan que la consistencia interna describe estimaciones de confiabilidad basadas en la correlación promedio entre reactivos dentro de una prueba. Existen diversos métodos

para calcular este tipo de coeficiente, siendo los más usados: Alfa de Cronbach y el método de división por mitades (Alarcón, 1991, pp. 302-304).

Método Alfa de Cronbach

El coeficiente *alfa de Cronbach* es un modelo de consistencia interna, basado en el promedio de las correlaciones entre los ítems. Puede tomar valores entre 0 y 1, donde: 0 significa *confiabilidad* nula y 1 representa *confiabilidad* total, siendo el punto de corte 0.70 (Hernández, et al., 2006, p. 567).

En la tabla que viene a continuación se aprecia que el alfa del Cronbach del test total es de 0.880, es decir, posee un nivel alto de consistencia interna.

Tabla 4

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

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
.880	.895	20

Método de división por mitades:

Díaz (1993, p. 377, citado en Ferreras, 2008) sostiene que el procedimiento de la división en dos mitades para el cálculo de la fiabilidad consiste en la construcción de dos formas paralelas del mismo test seleccionando por un lado los elementos que ocupan los lugares pares, y por otro los que ocupan los lugares impares.

Dicha fiabilidad se obtiene calculando el coeficiente de correlación de Pearson (Díaz, 1993, p. 377, citado en Ferreras, 2008). Si el coeficiente es mayor a 0.70, la prueba es confiable.

Tabla 5

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

Coeficiente de Spearman-Brown	Longitud igual	.795
	Longitud desigual	.795
Coeficiente de dos mitades de Guttman		.789

Para el estudio se tomará en consideración el coeficiente de Spearman Brown ya que tiene el índice de fiabilidad más alto (0.795) entre ambas mitades, lo que implica una elevada confiabilidad por el método de las dos mitades.

Proceso de Baremación:

Los baremos consisten en asignar a cada posible puntuación directa un valor numérico (en una determinada escala) que informa sobre la posición que ocupa la puntuación directa (y por tanto la persona que la obtiene) en relación con los que obtienen las personas que integran el grupo normativo donde se bareman las pruebas (Abad, Garrido, Olea, y Ponsoda, 2006, p.119)

A continuación se presentan los percentiles para cada una de los componentes y el puntaje total de la muestra piloto representada por 50 trabajadores de una empresa industrial:

Tabla 6

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

Nivel	Pc	Motivación Intrínseca	Regulación Identificada	Regulación Introyectada	Regulación Extrínseca	Motivación Total	Pc
Muy bajo	1	0 a 11	0 a 5	0 a 14	0 a 12	0 a 43	1
	2	12	6 a 10	15	13	44	2
	3		11 a 15			46	3
	4	13	16	16	14	54	4
	5					63	5
	6	16	17	17	16	72	6
	7					79	7
	8	21	19	19	17	80	8
	9	23			18	81	9
Bajo	10	24	21	22	20	83	10
	15	25	22	23	21	84	15
	20	26	24	24	22	86	20
Promedio	25	27	26	27	23	88	25
	30	28	29	28	24	89	30
	35	29	31	29	25	90	35
	40	31		31		91	40
	45				26	93	45
	50	32	32	32		94	50
	55		33		27	96	55
	60			33		97	60
	65	33			28	98	65
Alto	70		34	34		100	70
	75					101	75
	80	34			29	102	80
Muy alto	85				30	103	85
	90				32	104	90
	91				33		91
	92						92
	93						93
	94						94
	95						95
	96				34		96
	97						97
98						98	
	99	35 a más	35 a más	35 a más	35 a más	105 a más	99

Test de Compromiso Organizacional

a) Ficha técnica:

Nombre	: Cuestionario de Compromiso Organizacional
Autores	: John Meyer, Natalie Allen y Catherine Smith
Año	: 1993
Procedencia	: Estados Unidos
Tipo de aplicación	: Individual y Colectiva
Total de ítems	: 18
Adaptado por	: Manuel Emilio Góngora Arauco

b) Descripción del instrumento

La escala de Compromiso Organizacional, fue diseñada y elaborada por los Psicólogos John Mayer y Natalie Allen, como parte de sus actividades de investigación, lo cual puede ser encontrado en su libro "Commitment in the Workplace", este es un instrumento de información psicológico, desarrollado para evaluar el nivel de Compromiso Organizacional de trabajadores y sus tipos de compromiso que presentan los individuos en una organización, con la utilidad de elaboración de planes de intervención a nivel organizacional, consta de 18 ítems, los cuales son puntuados a través de la escala de tipo Likert, el tiempo aproximado de aplicación es de 15 a 20 minutos, y la población en la que puede ser aplicado es a partir de los 17 años en adelante.

Este instrumento está conformado por tres componentes, los cuales son:

- Componente Afectivo (1,2,3,4,5,6)
- Componente de Continuidad (7, 8, 9, 10, 11, 12)
- Componente Normativo (13, 14, 15, 16, 17, 18)

Cada respuesta, tiene 7 alternativas, y los puntajes se asignan como sigue:

- 1= Totalmente en desacuerdo
- 2= Moderadamente en desacuerdo
- 3= Débilmente en desacuerdo
- 4= Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- 5= Débilmente de acuerdo
- 6= Moderadamente de acuerdo
- 7= Totalmente de acuerdo

Los ítems 1, 3, 10, 14, 15, 18 en la prueba original deben invertirse las puntuaciones, pero en la adaptación solo se califican de forma inversa los ítems 15 y 17, el resto de ítems se califican como ya se indicó.

De forma general, las puntuaciones van desde 18 hasta 126 puntos, donde la mayor puntuación indica mayor compromiso organizacional; en cambio de forma por dimensiones, las puntuaciones van desde 6 hasta 42 puntos, aunque para calificarlo, tanto para dimensiones como para compromiso general, tienen la misma valoración, lo cual es el total dividido, entre el número de elementos sumados.

c) Descripción de las normas de aplicación

En primer lugar se entrega el cuestionario, y se les da la siguiente consigna:

A continuación encontrará proposiciones sobre aspectos relacionados con el compromiso laboral. Cada una tiene siete opciones para responder. Lea cuidadosamente cada proposición y colocar el número correspondiente a cada respuesta, la que mejor refleje su punto de vista al respecto. Conteste todas las proposiciones. No hay respuestas buenas ni malas.

d) Aspectos psicométricos: validez y confiabilidad

Esta escala ha sido estudiada en diferentes realidades y poblaciones, pero todas en el ámbito laboral, evidenciando alto grados de fiabilidad, tales como los encontrados por Allen y Meyer (1997) quienes determinaron la fiabilidad en las tres dimensiones que ellos plantearon: afectivo (0.85), de continuidad (0.79) y normativo (0.73).

En el transcurso del proceso de investigación, se han usado en diferentes ocasiones la Escala de Compromiso Organizacional de Meyer y Allen, encontrando a Arciniega y González (2006) quienes validaron y adaptaron la prueba en español, en el cual emplearon un análisis factorial exploratorio con rotación oblimín, obteniendo tres dimensiones; asimismo, los índices de fiabilidad que obtuvieron fueron de 0.79 en el compromiso afectivo, 0.77 en el compromiso continuo y 0.72 en el compromiso normativo.

En Perú Argomedo (2013) halló validez de su instrumento al someterlo a validación por jueces, en donde a través de análisis binomial, obtuvo aceptación del instrumento ($p < 0.05$); asimismo, halló una fiabilidad de 0.822 en trabajadores civiles de una institución militar. Montoya (2014) encontró un índice de fiabilidad de 0.918 en la prueba, en trabajadores de un Contact Center, además encontró en la validez de constructo, que la prueba estaba constituida por dos dimensiones: afectivo-normativo y de continuidad.

e) Estudio piloto:

Validez de contenido

Coeficiente V de Aiken: Este coeficiente puede obtener valores entre 0 y 1, y a medida que sea más elevado el valor computado, el ítem tendrá una mayor validez de contenido. Tal como lo señala Escurra (1988, p. 107), la fórmula utilizada para determinar la validez de contenido fue la siguiente:

$$V = \frac{S}{(N(C - 1))}$$

En donde S, es igual a la sumatoria de Si (valor asignado por el Juez), N es el número de jueces y C, constituye el número de valores del Inventario, en este caso 2 (acuerdo y desacuerdo). Ecurra (1988, p. 108) afirma que para que un ítem se considere válido, con un nivel de significancia de 0,05, es necesario contar con la aprobación de 8 jueces como mínimo (en el caso de que sean 10 jueces).

Tabla 7

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

ÍTEMS	J1	J2	J3	J4	J5	V AIKEN
1	1	1	1	1	1	1.00
2	1	1	1	1	1	1.00
3	1	1	1	1	1	1.00
4	1	1	0	1	1	0.80
5	1	1	1	1	1	1.00
6	1	1	1	1	1	1.00
7	1	1	1	1	1	1.00
8	1	1	1	1	1	1.00
9	1	1	1	0	1	0.80
10	1	1	1	1	1	1.00
11	1	1	0	1	1	0.80
12	1	1	1	1	1	1.00
13	1	1	1	1	1	1.00
14	1	1	1	1	1	1.00
15	1	1	1	0	1	0.80
16	1	1	1	1	1	1.00
17	1	1	1	1	1	1.00
18	1	1	1	1	1	1.00

En la tabla se observan los resultados de la V de Aiken de la Escala de Compromiso Organizacional de Meyer y Allen. Los valores alcanzados indican que ningún ítem será eliminado, conservándose los 18 de la escala de origen.

Prueba Binomial: Para determinar la validez de contenido. Para obtener la interpretación de resultados de la Prueba Binomial, se establece la H_0 y la H_a :

H_0 : La proporción de los jueces es de 0.05 o mayor, por lo tanto la prueba no tiene validez de contenido.

H_a : La proporción de los jueces es menor a 0.05, por lo tanto, si hay concordancia entre los jueces y la prueba es válida.

Tabla 8

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

		Categoría	N	Prop. observada	Prop. de prueba	Significación exacta (bilateral)
J1	Grupo 1	1	18	1.00	.50	.000
	Total		18	1.00		
J2	Grupo 1	1	18	1.00	.50	.000
	Total		18	1.00		
J3	Grupo 1	1	16	.89	.50	.001
	Grupo 2	0	2	.11		
	Total		18	1.00		
J4	Grupo 1	1	16	.89	.50	.001
	Grupo 2	0	2	.11		
	Total		18	1.00		
J5	Grupo 1	1	18	1.00	.50	.000
	Total		18	1.00		

En la tabla se observa que los resultados son menores a 0.05, por lo que se rechaza la H_0 y se acepta la H_a para los ítems, es decir, si hay concordancia entre los jueces, por lo tanto, la prueba conformada por 18 ítems tiene validez de contenido.

f) Procedimientos de confiabilidad:

Confiabilidad por consistencia interna:

Nunnally y Bernstein (1995, p. 253) señalan que la consistencia interna describe estimaciones de confiabilidad basadas en la correlación promedio entre reactivos dentro de una prueba. Existen diversos métodos para calcular este tipo de coeficiente, siendo los más usados: Alfa de Cronbach y el método de división por mitades (Alarcón, 1991, pp 302-304).

Método Alfa de Cronbach

El coeficiente *alfa de Cronbach* es un modelo de consistencia interna, basado en el promedio de las correlaciones entre los ítems. Puede tomar valores entre 0 y 1, donde: 0 significa *confiabilidad* nula y 1 representa *confiabilidad* total, siendo el punto de corte 0.70 (Hernández, et al., 2006, p. 567).

En la tabla que viene a continuación se aprecia que el alfa del Cronbach del test total es de 0.719, es decir, posee un nivel alto de consistencia interna.

Tabla 9

Confiabilidad según Alfa de Cronbach de la Escala de Compromiso Organizacional

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
.719	.748	18

Proceso de Baremación:

Los baremos consisten en asignar a cada posible puntuación directa un valor numérico (en una determinada escala) que informa sobre la posición que ocupa la puntuación directa (y por tanto la persona que la obtiene) en relación con los que obtienen las personas que integran el grupo normativo donde se bareman las pruebas (Abad, Garrido, Olea, y Ponsoda, 2006, p.119)

A continuación se presentan los percentiles para cada una de los componentes y el puntaje total de la muestra piloto representada por 50 trabajadores de una empresa industrial:

Tabla 10

Percentiles para las dimensiones y el total de la Escala de Compromiso Organizacional

Nivel	Pc	Compromiso Afectivo	Compromiso de Continuidad	Compromiso Normativo	Total Compromiso	Pc
	1	0 a 18	0 a 14			1
	2	19	15	12	54	2
	3					3
	4	20	18	13	60	4
Muy bajo	5					5
	6	21		14	66	6
	7					7
	8	29	19		70	8
	9	30			74	9
	10	31		17	77	10
Bajo	15	32	21	18	80	15
	20	33	23	19	81	20
	25		24	20	82	25
	30	34	26	21	84	30
	35	35	27	22	85	35
	40		28	23	86	40
	45	36	29		87	45
Promedio	50	37	30	24	90	50
	55		31	25	91	55
	60		32	26	92	60
	65		33		93	65
	70				94	70
	75	38	34	27	96	75
	80	39		28	97	80
Alto	85		35	29	98	85
	90	40	36	31	99	90
	91				100	91
	92		37		101	92
	93				102	93
	94		38	33	104	94
Muy alto	95				107	95
	96	41	39	34	109	96
	97					97
	98		41		110	98
	99	42 a más	42 a más	35 a más	111 a más	99

2.7 Métodos y análisis de los datos

El método cuantitativo está basado en la toma de medidas, las cuales a través del análisis de datos podrán concluir en estadísticos.

La presente investigación es de enfoque cuantitativo, ya que los datos recolectados serán expresados gráficamente a través del software estadístico SPSS, para la respectiva interpretación de los resultados.

Se seleccionó la población a la cual va dirigido el instrumento y se evaluó una muestra de 132 trabajadores de una empresa industrial, realizada en el distrito de Puente Piedra. Posteriormente se ingresaron los datos en el programa estadístico SPSS para procesar la información.

Para la estadística descriptiva se empleó la media aritmética, desviación estándar, moda, media, asimetría, curtosis, frecuencias, porcentajes y percentiles. Para la prueba de normalidad se usó Kolmogorov- Smirnov.

Finalmente, para hallar la correlación entre variables se utilizó el estadístico Rho de Spearman.

2.8 Aspectos éticos:

Las consideraciones éticas de la presente investigación resguardan la identidad y la confidencialidad de las personas que participaron en el estudio y de los resultados que se han obtenido.

Se expuso clara y abiertamente a los participantes el propósito y alcances del estudio a través del consentimiento informado y se respetó su intimidad durante la encuesta.

Asimismo, se estableció el derecho de los participantes a retirarse de la investigación en el momento que lo deseen y por las circunstancias que ellos juzguen conveniente.

III. RESULTADOS

3.1 MOTIVACIÓN PARA EL TRABAJO

ESTADÍSTICOS DESCRIPTIVOS

En la presente tabla se observa que el nivel de Motivación para el trabajo general de la muestra es Promedio (Media de 92.95, equivalente a Pc 40). A nivel de las dimensiones, se aprecia que la media más alta la tiene la dimensión Regulación Identificada (Media de 31.26, equivalente a Pc 34) y el percentil más alto lo tiene la dimensión Regulación Extrínseca (Media de 26.50, equivalente a Pc 44).

La mediana es de 97, es decir, 50% de la muestra está por encima y por debajo de ese puntaje, mientras que la moda (puntaje que más se repite) es de 101.

El puntaje de Asimetría revela que la curva es simétrica en la Motivación para el trabajo general y en sus dimensiones. A nivel del puntaje de curtosis se aprecia que la curva es leptocúrtica en Motivación para el trabajo general y las dimensiones Motivación Intrínseca, Regulación Identificada y Regulación Introyectada y mesocúrtica en la dimensión Regulación Extrínseca.

Tabla 11

Estadísticos Descriptivos de la Motivación para el trabajo

Estadísticos	Motivación Intrínseca	Regulación Identificada	Regulación Introyectada	Regulación Extrínseca	Motivación para el trabajo
Media	30.77	31.26	30.93	26.50	92.95
Mediana	33.00	33.00	33.00	27.00	97.00
Moda	35.00	35.00	35.00	29.00	101.00
Desviación estándar	5.17	5.18	5.01	4.95	13.34
Asimetría	-1.89	-1.73	-1.58	-.59	-1.95
Curtosis	3.65	1.91	1.97	.43	4.19

FRECUENCIAS Y PORCENTAJES

Motivación Intrínseca

En la presente tabla y figura se aprecia que el 49.2% de la muestra presenta nivel promedio en la dimensión Motivación Intrínseca, seguido de un 9.8% con un nivel muy bajo y un 23.5% con un nivel muy alto, siendo la media de 30.77.

Tabla 12

Frecuencias y porcentajes de la Motivación Intrínseca

Nivel	Frecuencias	Porcentajes
Muy bajo	13	9.8
Bajo	6	4.5
Promedio	65	49.2
Alto	17	12.9
Muy alto	31	23.5

Media: 30.77

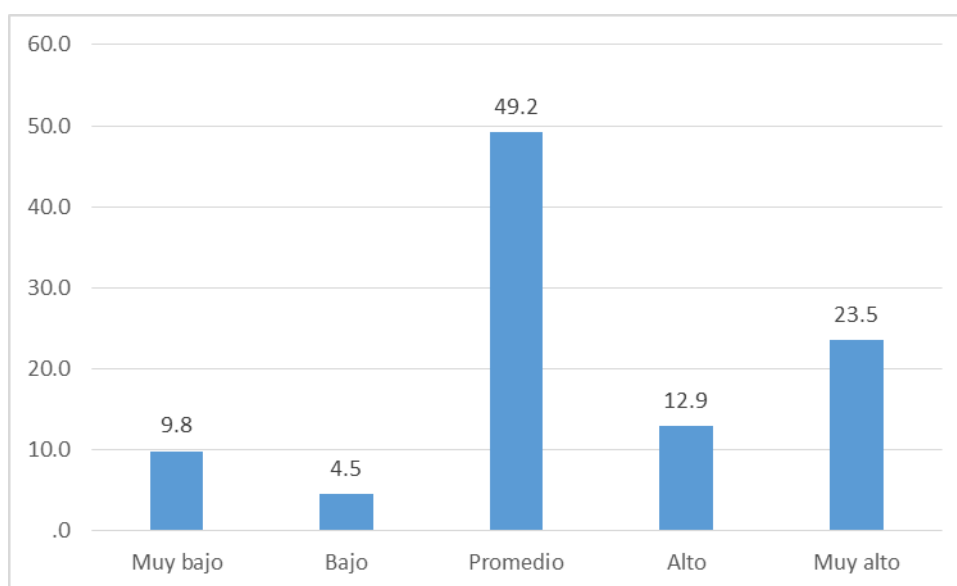


Figura 1. Porcentajes de la Motivación Intrínseca

Regulación Identificada

En la presente tabla y figura se aprecia que el 54.5% de la muestra presenta nivel promedio en la dimensión Regulación Identificada, seguido de un

6.1% con nivel muy bajo y un 30.3% con un nivel muy alto, siendo la media de 31.26.

Tabla 13

Frecuencias y porcentajes de la Regulación Identificada

Nivel	Frecuencias	Porcentajes
Muy bajo	8	6.1
Bajo	12	9.1
Promedio	72	54.5
Muy alto	40	30.3

Media: 31.26

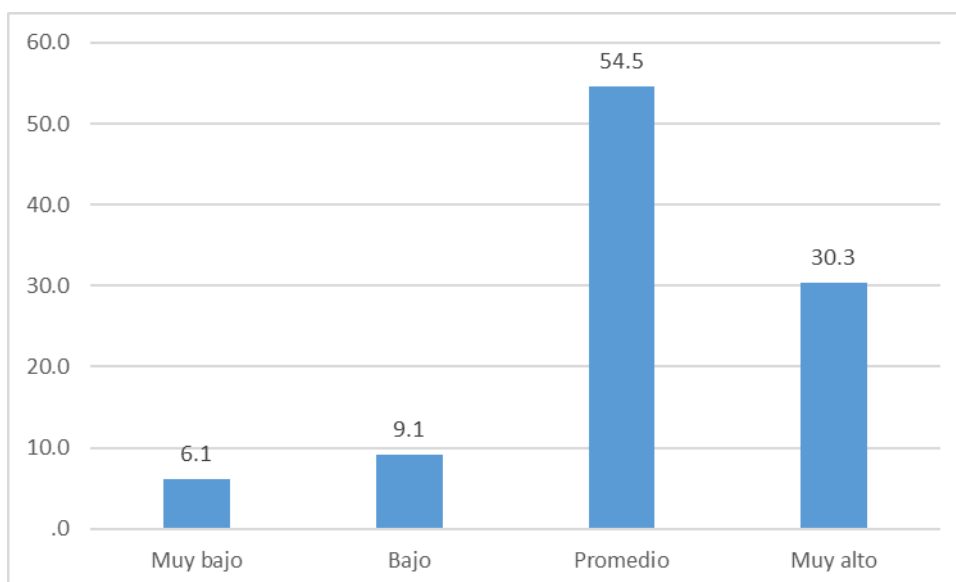


Figura 2. Porcentajes de la Regulación Identificada

Regulación Introyectada

En la presente tabla y figura se aprecia que el 56.8% de la muestra presenta nivel promedio en la dimensión Regulación Introyectada, seguido de un 6.1% con nivel muy bajo y un 29.5% con un nivel muy alto, siendo la media de 30.93.

Tabla 14

Frecuencias y porcentajes de la Regulación Introyectada

Nivel	Frecuencias	Porcentajes
Muy bajo	8	6.1
Bajo	10	7.6
Promedio	75	56.8
Muy alto	39	29.5

Media: 30.93

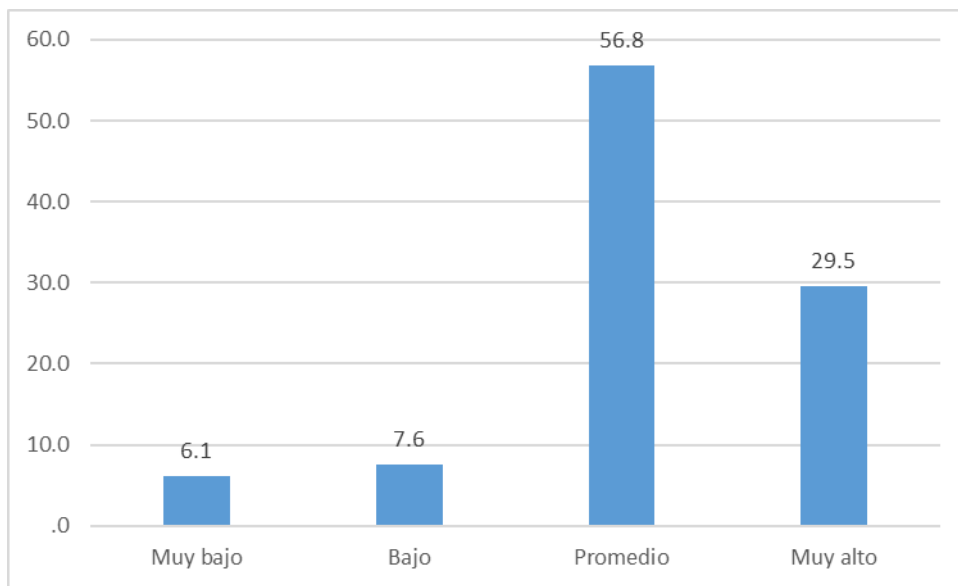


Figura 3. Porcentajes de la Regulación Introyectada

Regulación Extrínseca

En la presente tabla y figura se aprecia que el 49.2% de la muestra presenta nivel promedio en la dimensión Regulación Extrínseca, seguido de un 10.6% con nivel muy bajo y un 12.9% con un nivel muy alto, siendo la media de 26.5.

Tabla 15

Frecuencias y porcentajes de la Regulación Extrínseca

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Muy bajo	14	10.6
Bajo	10	7.6
Promedio	65	49.2
Alto	26	19.7
Muy alto	17	12.9

Media: 26.50

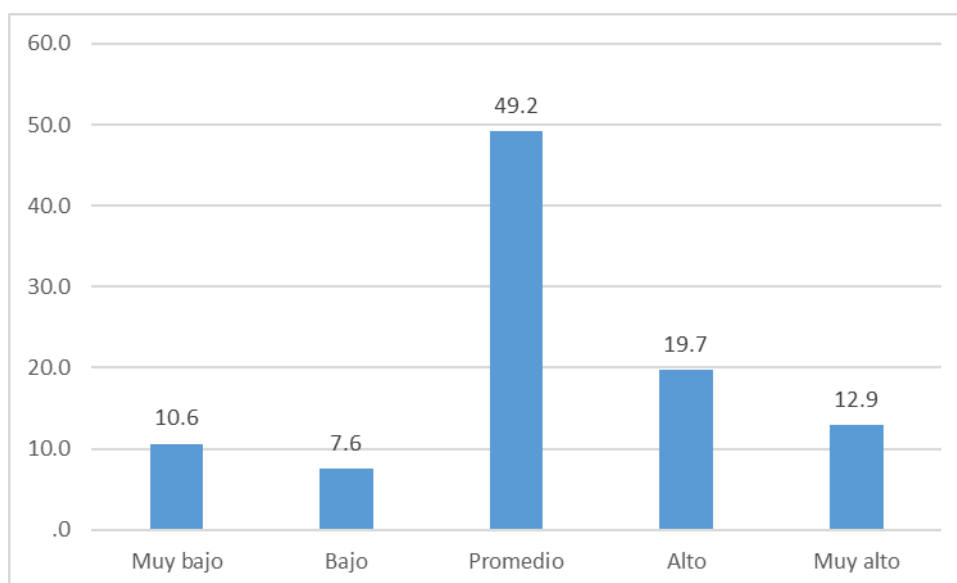


Figura 4. Porcentajes de la Regulación Extrínseca

Motivación para el Trabajo general

En la presente tabla y figura se aprecia que el 13.6% de la muestra presenta nivel muy bajo a nivel de Motivación para el Trabajo general, seguido de un 53% con nivel promedio y un 14.4% con un nivel muy alto, siendo la media de 92.95.

Tabla 16

Frecuencias y porcentajes de la Motivación para el Trabajo general

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Muy bajo	18	13.6
Bajo	10	7.6
Promedio	70	53.0
Alto	15	11.4
Muy alto	19	14.4

Media: 92.95

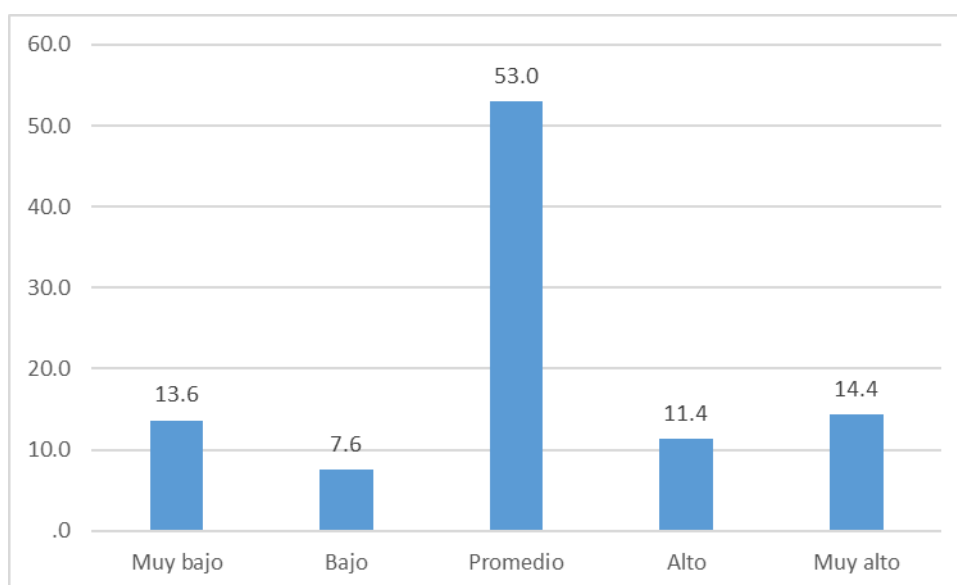


Figura 5. Porcentajes de la Motivación para el Trabajo general

4.2. COMPROMISO ORGANIZACIONAL

ESTADÍSTICOS DESCRIPTIVOS

En la presente tabla se observa que el nivel de Compromiso Organizacional general de la muestra es Promedio (Media de 93.04, equivalente a Pc 65). A nivel de las dimensiones, se aprecia que la media más alta la tiene la dimensión de Compromiso Afectivo (Media de 36.21, equivalente a Pc 44)

mientras que el percentil más alto lo tiene la dimensión de Compromiso Normativo (Media de 25.14, equivalente a Pc 56).

La mediana es de 96, es decir, el 50% de la muestra está por encima y por debajo de ese puntaje, mientras que la moda (puntaje que más se repite) es de 100.

El puntaje de Asimetría revela que la curva es simétrica en el Compromiso Organizacional general y en sus dimensiones. A nivel del puntaje de curtosis se aprecia que la curva es leptocúrtica en Compromiso Organizacional general y en la dimensión Compromiso Afectivo y en sus dimensiones Compromiso de Continuidad y Compromiso Normativo es mesocúrtica.

Tabla 17

Estadísticos Descriptivos del Compromiso Organizacional

	Compromiso Afectivo	Compromiso de Continuidad	Compromiso Normativo	Compromiso Organizacional
Media	36.21	31.10	25.14	93.04
Mediana	38.00	32.00	25.00	96.00
Moda	38.00	34.00	27.00	100.00
Desviación estándar	4.66	5.86	5.44	12.16
Asimetría	-1.90	-.67	-.19	-1.05
Curtosis	4.52	.29	-.28	.99

FRECUENCIAS Y PORCENTAJES

Compromiso Afectivo

En la presente tabla y figura se aprecia que el 53% presenta nivel promedio de Compromiso Afectivo, seguido de un 7.6% con nivel muy bajo y un 11.4% con un nivel muy alto, siendo la media de 36.21.

Tabla 18

Frecuencias y porcentajes de la dimensión Compromiso Afectivo

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Muy Bajo	10	7.6
Bajo	14	10.6
Promedio	70	53.0
Alta	23	17.4
Muy Alto	15	11.4

Media: 36.21

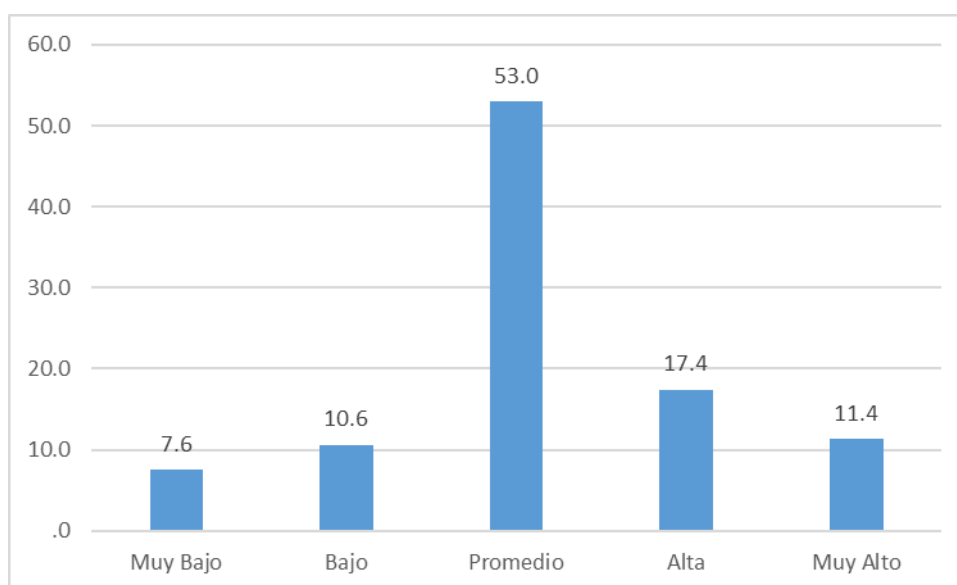


Figura 6. Porcentajes de la dimensión Compromiso Afectivo

Compromiso de Continuidad

En la presente tabla y figura se aprecia que el 59.1% presenta nivel promedio de Compromiso de Continuidad, seguido de un 6.1% con nivel muy bajo y un 13.6% con un nivel muy alto, siendo la media de 31.1.

Tabla 19

Frecuencias y porcentajes de la dimensión Compromiso de Continuidad

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Muy Bajo	8	6.1
Bajo	10	7.6
Promedio	78	59.1
Alta	18	13.6
Muy Alto	18	13.6

Media: 31.10

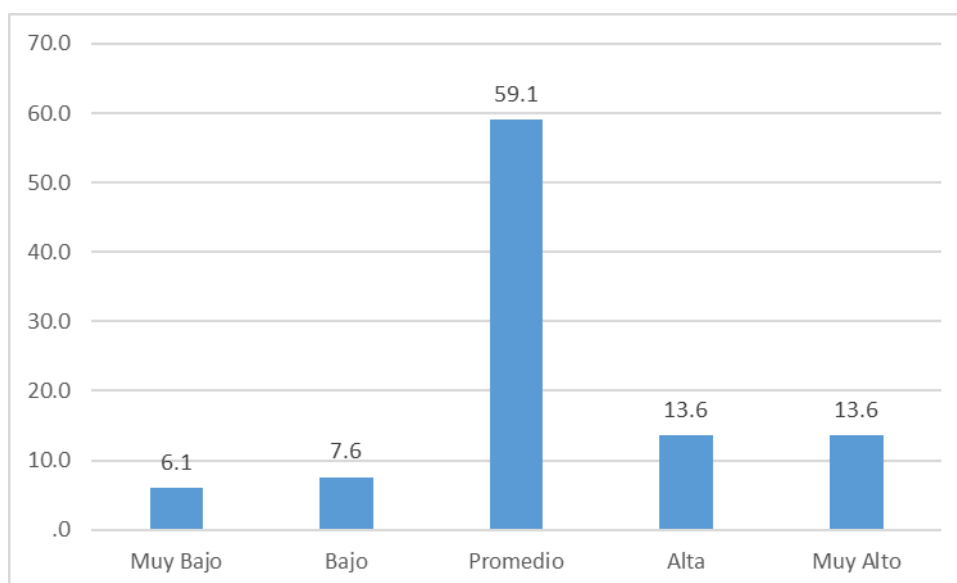


Figura 7. Porcentajes de la dimensión Compromiso de Continuidad

Compromiso Normativo

En la presente tabla y figura se aprecia que el 52.3% presenta nivel promedio de Compromiso Normativo, seguido de un 4.5% con nivel muy bajo y un 14.4% con un nivel muy alto, siendo la media de 25.14.

Tabla 20

Frecuencias y porcentajes de la dimensión Compromiso Normativo

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Muy Bajo	6	4.5
Bajo	17	12.9
Promedio	69	52.3
Alta	21	15.9
Muy Alto	19	14.4

Media: 25.14

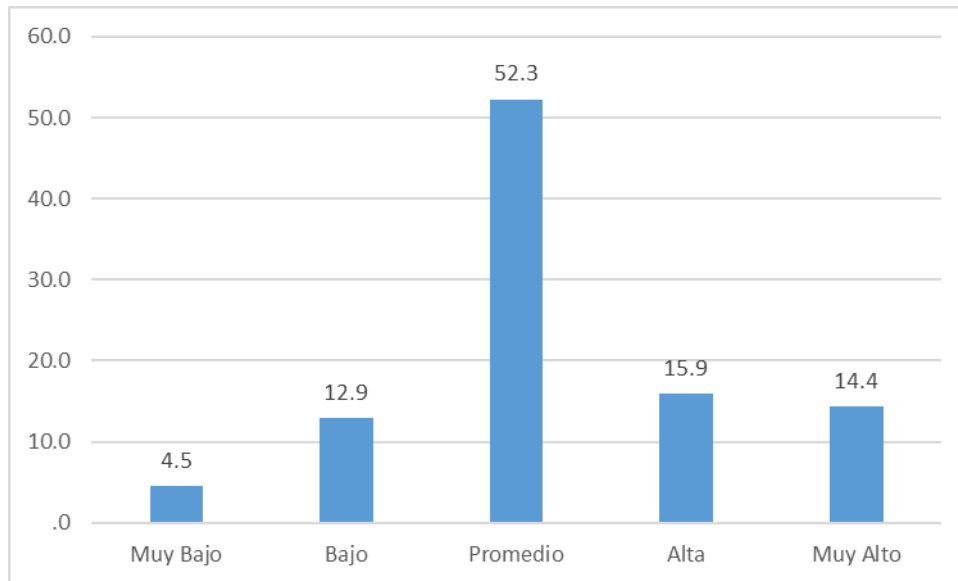


Figura 8. Porcentajes de la dimensión Compromiso Normativo

Compromiso Organizacional general

En la presente tabla y figura se aprecia que el 35.6% presenta nivel promedio de Compromiso Organizacional general, seguido de un 9.1% con nivel muy bajo y un 40.2% con un nivel muy alto, siendo la media de 93.04.

Tabla 21

Frecuencias y porcentajes del Compromiso Organizacional general.

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Muy Bajo	12	9.1
Bajo	8	6.1
Promedio	47	35.6
Alta	12	9.1
Muy Alto	53	40.2

Media: 93.04

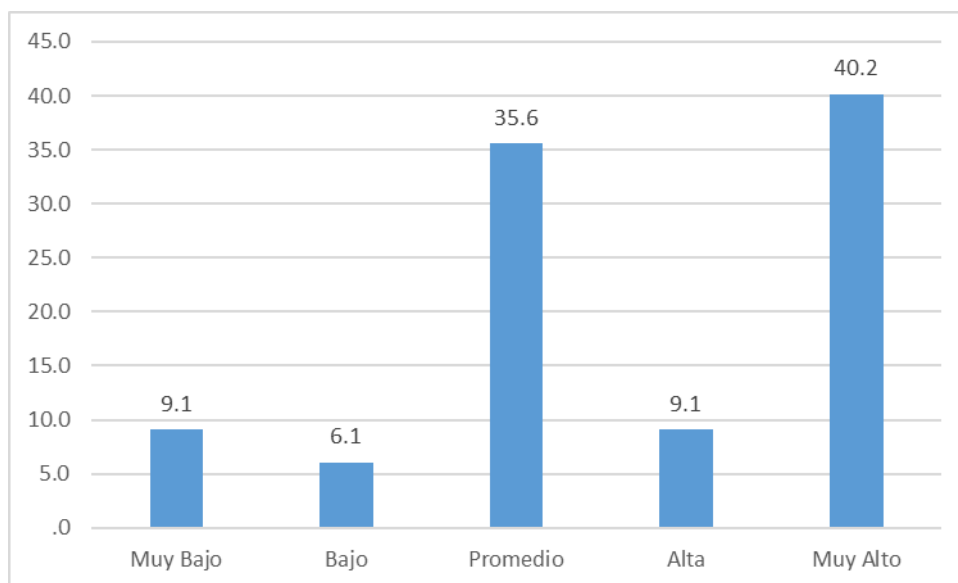


Figura 9. Porcentajes del Compromiso Organizacional general

4.3 PRUEBA DE NORMALIDAD

Prueba Kolmogorov-Smirnov Motivación para el Trabajo

La presente tabla nos muestra que el puntaje de Motivación para el Trabajo y sus dimensiones presenta una distribución normal ($p < 0.05$). Estos datos, junto a los puntajes de asimetría y curtosis justifican el uso de estadísticos no paramétricos.

Tabla 22

Prueba de Kolmogorov-Smirnov Motivación para el Trabajo

		Motivación Intrínseca	Regulación Identificada	Regulación Introyectada	Regulación Extrínseca	Motivación para el Trabajo
Parámetros normales ^{a,b}	Media	30.765	31.258	30.932	26.500	92.955
	Desviación estándar	5.170	5.177	5.007	4.954	13.339
Máximas diferencias extremas	Absoluta	.223	.277	.208	.164	.183
	Positivo	.206	.235	.208	.133	.183
	Negativo	-.223	-.277	-.206	-.164	-.166
Estadístico de prueba		.223	.277	.208	.164	.183
Sig. asintótica (bilateral)		,000 ^c	,000 ^c	,000 ^c	,000 ^c	,000 ^c

Prueba Kolmogorov-Smirnov Compromiso Organizacional

La presente tabla nos muestra que el puntaje de Compromiso Organizacional general y sus dimensiones presentan una distribución normal ($p < 0.05$). Estos datos, junto a los puntajes de asimetría y curtosis justifican el uso de estadísticos no paramétricos.

Tabla 23

Prueba de Kolmogorov-Smirnov para el Compromiso Organizacional

		Compromiso Afectivo	Compromiso de Continuidad	Compromiso Normativo	Compromiso Organizacional
Parámetros normales ^{a,b}	Media	36.212	31.098	25.136	93.038
	Desviación estándar	4.663	5.865	5.439	12.161
Máximas diferencias extremas	Absoluta	.173	.138	.081	.135
	Positivo	.107	.079	.080	.085
	Negativo	-.173	-.138	-.081	-.135
Z de Kolmogorov-Smirnov		.173	.138	.081	.135
Sig. asintótica (bilateral)		,000 ^c	,000 ^c	,033 ^c	,000 ^c

4.4 RELACIÓN ENTRE MOTIVACIÓN PARA EL TRABAJO Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL

Relación entre Motivación para el Trabajo y Compromiso Organizacional en muestra total

La tabla muestra que existe correlación directa, media y muy significativa entre la Motivación para el Trabajo y el Compromiso Organizacional ($r = 0.516$), es decir, a mayor Motivación para el Trabajo, mayor Compromiso Organizacional.

Tabla 24

Correlación de Spearman entre Motivación para el Trabajo y Compromiso Organizacional

		Compromiso organizacional
Rho de Spearman	Motivación para el Trabajo	Coeficiente de correlación ,516**
		Sig. (bilateral) .000

Relación entre las dimensiones de la Motivación para el Trabajo y las dimensiones del Compromiso Organizacional en muestra total

Tabla 25

Correlación de Spearman entre las dimensiones de la Motivación para el Trabajo y las dimensiones del Compromiso Organizacional

			Compromiso Afectivo	Compromiso de Continuidad	Compromiso Normativo	Compromiso Organizacional
Rho de Spearman	Motivación Intrínseca	Coeficiente de correlación	,368**	,467**	,461**	,557**
		Sig. (bilateral)	.000	.000	.000	.000
		N	132	132	132	132
	Regulación Identificada	Coeficiente de correlación	,196*	,376**	,335**	,438**
		Sig. (bilateral)	.024	.000	.000	.000
		N	132	132	132	132
	Regulación Introyectada	Coeficiente de correlación	,362**	.110	,215*	,291**
		Sig. (bilateral)	.000	.210	.013	.001
		N	132	132	132	132
	Regulación Extrínseca	Coeficiente de correlación	,283**	.083	,288**	,266**
		Sig. (bilateral)	.001	.342	.001	.002
		N	132	132	132	132
Motivación para el Trabajo	Coeficiente de correlación	,387**	,365**	,416**	,516**	
	Sig. (bilateral)	.000	.000	.000	.000	
	N	132	132	132	132	

La tabla muestra las correlaciones entre las dimensiones de la Motivación para el Trabajo y las dimensiones del Compromiso Organizacional.

La dimensión Motivación Intrínseca correlaciona de manera directa y muy significativa con el Compromiso Afectivo ($r=0.368$), Compromiso de Continuidad ($r = 0.467$), Compromiso Normativo ($r=0.461$) y el Compromiso Organizacional general ($r=0.557$).

La dimensión Regulación Identificada correlaciona de manera directa y muy significativa con Compromiso Afectivo ($r=0.196$), Compromiso de Continuidad ($r = 0.376$), Compromiso Normativo ($r=0.335$) y el Compromiso Organizacional general ($r=0.438$).

La dimensión Regulación Introyectada correlaciona de manera directa y muy significativa con el Compromiso Afectivo ($r=0.362$) y el Compromiso Organizacional general ($r=0.291$); se correlaciona de forma directa con el Compromiso de Continuidad ($r = 0.110$), y se correlaciona directa y de forma significativa con el Compromiso Normativo ($r=0.215$).

La dimensión Regulación Extrínseca correlaciona de manera directa y muy significativa con Compromiso Afectivo ($r=0.283$), Compromiso Normativo ($r=0.288$) y el Compromiso Organizacional general ($r=0.266$); solo se correlaciona de manera directa con el Compromiso de Continuidad ($r= 0.083$)

Finalmente, la Motivación para el Trabajo general correlaciona de manera directa y muy significativa con el Compromiso Afectivo ($r = 0.387$), con el Compromiso de Continuidad ($r=0.365$) y con el Compromiso Normativo ($r=0.416$).

IV. DISCUSIÓN

La presente investigación con los resultados obtenidos permite mencionar:

En la presente investigación respecto a la primera variable, Motivación para el Trabajo, se encontró un nivel promedio. Resultados similares fueron encontrados por Perez (2014) quien en una muestra de trabajadores administrativos de dos Universidades de Lima, encontró que existía un nivel promedio respecto a la motivación para el trabajo. La explicación a este hallazgo está en una elevada posibilidad de que no se cuente con estrategias motivacionales para reforzar esas actitudes entusiastas y positivas con las que los trabajadores llegan a su jornada cada día. No solo cuenta con cumplir a tiempo los salarios, ahora se gestiona el talento. Santrock (2002), define la motivación como “el conjunto de razones por las que las personas se comportan de las formas en que lo hacen. El comportamiento motivado se expresa vigoroso, dirigido y sostenido”.

A nivel de los factores de la Motivación para el Trabajo, se encontró que Regulación Extrínseca presentó el promedio percentilar más alto, mientras que Regulación Identificada y Regulación Introyectada presentan los promedios percentilares más bajos. Estos resultados coinciden con los encontrados por Perez (2014) quien en una muestra de trabajadores administrativos de dos Universidades de Lima, encontró que presentaban un mayor interés por las recompensas externas. Este hallazgo se explica por la alta tendencia a no contar con políticas de gestión enfocadas a trabajar los estímulos positivos que van a direccionar de forma eficiente los recursos humanos, la organización se enfrenta a posturas que solo valoran la remuneración y esto no siempre influye a favor de los resultados de la organización. En la actualidad, las prácticas idóneas de gestión del talento buscan potenciar otro tipo de motivaciones en los trabajadores, como por ejemplo la búsqueda de reconocimiento y la generación de orgullo por el trabajo realizado, de tal manera que disfrute de su trabajo. Deci y Ryan (1985), consideran la motivación intrínseca, como las ganas de ejecutar una labor por el hecho de que resulta placentera o interesante, y la regulación introyectada, como el sentir orgullo.

Respecto a la segunda variable, el nivel de Compromiso Organizacional de la muestra es promedio. Resultados similares fueron encontrados por Perez (2014) quien en una muestra de trabajadores administrativos de dos Universidades de Lima, encontró que existía un nivel promedio respecto al Compromiso Organizacional. Este hallazgo puede explicarse desde dos puntos de vista, por un lado la empresa la empresa ha realizado acciones que han fortalecido de cierta forma su vínculo con el trabajador. Es posible que haga falta detallar si dichas acciones fueron dirigidas e intencionadas, y cuáles fueron exactamente. Por otro lado, es posible que el compromiso moderado que se ha generado solo sea por un cumplimiento a cabalidad de los pagos puntuales (detalle que fue muy resaltado y mencionado por los colaboradores), que definitivamente demuestra un compromiso importante de la empresa hacia sus colaboradores, pero se entiende que esto es regulado por ley laboral, por ende no sería suficiente como estrategia para generar y mantener un compromiso hacia la empresa, donde el ideal es contar con trabajadores que asuman los objetivos y las metas como suyos demostrando un alto grado de proactividad y madurez asumiendo retos. El compromiso es una de las bases con las que se forma el carácter para ser agente de cambio, entonces, ser proactivo se refiere a estar comprometido y hacerlo durar en el tiempo. Para Kinicki y Kreitner (2003), el compromiso organizacional será el nivel en el que un trabajador se identificará con la empresa en la que labora, asimismo, al identificarse con ella se hace responsable del cumplimiento de las metas y objetivos.

A nivel de las dimensiones del Compromiso Organizacional, se encontró que la dimensión Compromiso Normativo presenta el promedio percentilar más alto y la dimensión Compromiso Afectivo presenta el promedio percentilar más bajo. Estos resultados difieren con los encontrados por Perez (2014) quien en una muestra de trabajadores administrativos de dos Universidades de Lima, encontró que existía un nivel de Compromiso Afectivo alto. La explicación a este hallazgo se refuerza con lo mencionado en el párrafo anterior, los trabajadores cumplen con la organización, asumen el rol de lograr los objetivos, existe una consciencia de producir en base a metas e indicadores, pero aún no se logra generar ese vínculo afectivo el cual es superior ya que es aquel que garantiza que los

colaboradores se involucren y se identifiquen en su totalidad. Para Meyer y Allen (1997, p.11), el compromiso afectivo es la afinidad emocional, al sentirse identificado e involucrado con las actividades de la organización.

A nivel de la relación entre Motivación para el Trabajo y Compromiso Organizacional en trabajadores de una empresa industrial en Puente Piedra, se encontró una correlación directa, moderada y muy significativa entre ambas variables. Estos resultados difieren relativamente con lo encontrado por Perez (2014) quien en una muestra de trabajadores administrativos de dos Universidades de Lima, encontró que existía una relación de nivel moderado bajo respecto a las variables Compromiso Organizacional y Motivación para el Trabajo. La explicación a esta comparativa se puede dar ya que en los estudios de Gagné et.al. los factores de la Motivación para el Trabajo tienen una mayor significancia en el sector profesional o empresarial, a comparación del sector educación que obtiene un puntaje algo menor. Cabe resaltar que entre el factor Motivación Intrínseca y el Compromiso Organizacional se encontró una correlación directa, moderada y muy significativa, siendo la correlación de más alto nivel. Este hallazgo evidencia que mientras más motivados internamente se encuentren los trabajadores (deseo de superación, la familia, etc.), se generará mayor compromiso con las metas y objetivos de la empresa a corto, mediano o largo plazo. Frederik Herzberg (1977), en su teoría de motivación e higiene, sustenta lo importante que es para el ser humano trabajar, y considera que es más importante aún con qué disposición o actitud enfrenta este trabajo, ya que de eso dependen ser exitoso o fracasar en el intento.

Finalmente, cabe mencionar que se deja abierta la posibilidad a futuras líneas de investigación que puedan ampliar los resultados obtenidos.

V. CONCLUSIONES

La presente investigación sobre Motivación para el Trabajo y Compromiso Organizacional permite concretar lo siguiente:

PRIMERA: Existe correlación directa 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 en operarios trabajadores de una empresa industrial en Puente Piedra, 2017.

SEGUNDA: El nivel de Motivación para el Trabajo de la muestra es promedio (53%), además, la dimensión Regulación Extrínseca presenta el promedio percentilar mayor y las dimensiones Regulación Identificada y Regulación Introyectada presentan los promedios percentilares menores.

TERCERA: El nivel de Compromiso Organizacional de la muestra es promedio (35.6%), además, la dimensión Compromiso Normativo presenta el promedio percentilar mayor y la dimensión Compromiso Afectivo presenta el promedio percentilar menor.

CUARTA: Existe correlación moderada, directa y muy significativa, entre la Motivación Intrínseca y el Compromiso Organizacional General ($r=0.557$). Asimismo, se halló que entre la Motivación para el Trabajo y sus factores con el Compromiso Organizacional y sus dimensiones afectiva ($r=0.387$) y normativa ($r=0.416$) existe correlación directa y muy significativa.

VI. RECOMENDACIONES

Según lo encontrado en la presente investigación, se recomienda:

1. Elaborar y entregar un informe sobre los resultados que se han obtenido en la investigación, con el objetivo de que la empresa en estudio pueda proponer estrategias para generar mejoras en los indicadores de gestión de sus trabajadores y beneficiar la producción de la compañía.
2. Trabajar en la motivación externa de los trabajadores ya que es necesaria para lograr resultados enfocados hacia los objetivos de la organización.
3. Desarrollar diversos talleres motivacionales, informativos, actitudinales, y recreativos para los trabajadores, para desarrollar sus habilidades blandas, motivar su desempeño laboral y garantizar el rendimiento óptimo de las diversas áreas de la empresa.
4. Mantener el compromiso de los trabajadores motivándolos a través de un programa de “salario emocional” donde se manejen beneficios como por ejemplo: el trabajador del mes, tickets de horarios flexibles, día libre por cumpleaños, feriados largos con facilidades de compensación, etc.
5. Tener un plan de contingencia respecto al cuidado de la motivación del grupo, ya que una población desmotivada afectaría seriamente al compromiso instalado y por ende, afectaría al logro de los objetivos propuestos.
6. Promover el estudio de otras variables relacionadas con la motivación para el trabajo, por ejemplo investigaciones que permitan evaluar cómo está influyendo el nivel de satisfacción, clima, cultura, y liderazgo organizacional.

III. REFERENCIAS

- Abad, F.; Garrido, J.; Olea, J. y Ponsoda, V. (2006). Introducción a la Psicometría. Madrid: Universidad Autónoma de Madrid.
- Alderfer, C. (1969). Una prueba empírica de una nueva teoría de la necesidad humana. *Comportamiento Organizacional y Rendimiento Humano*, Vol 4, pp. 142-175.
- Allport, G. (1943). The ego in contemporary psychology. *Psychological Review*, 50(5), 451-478.
- AON Hewitt (2011). Trends in Global Employee Engagement, pp. 6-10.
- Araujo, J. y Brunet, I. (2012). Compromiso y competitividad en las organizaciones. El caso de una empresa aeronáutica. Tarragona: Publicacions de la Universitat Rovira i Virgili.
- Arbaiza, L. (2011). Desarrollo de Competencias Gerenciales: un modelo alternativo (1era ed.). Buenos Aires: Cengage Learning Argentina.
- Arciniega, L.M. y González, L. (2006). What is the influence of work values relative to other variables in the development or organizational commitment. *Revista de Psicología Social*, 21(1), pp. 35-50. Recuperado de:
http://daac.itam.mx/sites/default/files/u105/daac_-_arciniega_y_gonzalez_20_04.pdf
- Argomedo, J. (2013). Satisfacción laboral y compromiso organizacional en personal civil de una institución militar de Lima Metropolitana. (Tesis de licenciatura en Psicología Organizacional). Universidad César Vallejo, Lima, Perú.
- Bandura, A. (1986). Social foundations of thought and action: A social cognitive theory. New Jersey: Prentice-Hall.

- Becker, H. (1960). Notes on the concept of commitment. *Academy of Management Journal*, 66, 32-40.
- Becker, T., Billings, R., Eveleth, D. y Gilbert, N. (1996). Foci and bases of employee commitment: Implications for job performance. *Academy of Management Journal*, 39(2), 464-482.
- Carratalá, E. (2004). Análisis de la teoría de las metas de logro y de la autodeterminación en los planes de especialización deportiva de la Generalitat Valenciana. Tesis doctoral. Valencia: Universidad de Valencia.
- Chiang, M., Nuñez, A., Martín, M. y Salazar, M. (2010). Compromiso del Trabajador hacia su Organización y la relación con el Clima Organizacional: Un Análisis de Género y Edad. *Panorama Socioeconómico*, 28(40), pp. 92-103.
- Chiavenato, I. (1992). *Administración de los recursos humanos*. Bogotá, Ed. Mc Graw Hill Interamericana.
- Claire, M. y Bohrt, M. (2010). Tres dimensiones del compromiso organizacional: Identificación, membresía y lealtad. Recuperado de:
<http://www.ucb.edu.bo/publicaciones/ajayu/v2n1/v2n1a8.html>
- Deci, E. y Ryan, R. (1985). *Intrinsic Motivation and self-determination in human behavior*. New York: Plenum
- Deci, E. y Ryan, R. (2000). *The what and why of goal pursuits: Human needs and the self-determination of behaviour*. New York: Plenum
- Deloitte University Press (2015). *Tendencias Globales en Capital Humano 2015: Liderando en el nuevo mundo del trabajo*, pp. 35-42.
- McGregor, D. (1960), *The Human Side of Enterprise: Management Review*. American Management Association.
- Escurra, L. (1988). Cuantificación de la validez de contenido por criterio de jueces. *Revista de psicología de la PUCP*, 6 (2), pp. 103-111.

- Ferreras, A. (2008). Estrategias de aprendizaje. Construcción y validación de un cuestionario-escala. (Tesis inédita de doctorado en Educación). Universitat de València, Valencia, España.
- Gagné, M., Forest, J., Gilbert, M., Aubé, C., Morin, E. y Malorni, A. (2007). The Motivation at Work Scale: Validation Evidence in Two Languages. Educational and Psychological Measurement. Recuperado de:
<http://epm.sagepub.com/content/70/4/628>
- García, C. (2004). La motivación y su importancia en el entrenamiento con jóvenes deportistas. España: Facultad de Ciencias del Deporte, Universidad de Extremadura.
- Gibson, R. y Donnelly, I. (1994). Fundamentos de dirección y administración de empresas (8va. Ed.). McGraw-Hill Interamericana.
- Gottfried, A. (1985). Academic intrinsic motivation in elementary and junior high school students. Journal of Educational Psychology.
- Great Place to Work (2015). Las elegidas por sus colaboradores y sus buenas prácticas. Grupo El Comercio, pp. 2-4
- Great Place to Work (2016). La camaradería como eje de la motivación: Las mejores empresas para trabajar en América Latina, pp. 16-23
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2010). Metodología de investigación (6ta ed.). México: Mc GrawHill.
- Herrera, F., Ramírez, M. I., Roa, J. M., y Herrera, I. (2004). Tratamiento de las creencias motivacionales en contextos educativos pluriculturales. Revista Iberoamericana de Educación, España. Recuperado de:
<http://www.rieoei.org/investigacion/625Herrera>. PDF
- Herzberg, F. (1977). Orthodox Job Enrichment: A Common Sense Approach to People at Work. Defense Management Journal, pp. 21-27

- Herzberg, F., Mausner, B. y Snyderman, B. (1959). *The Motivation to work*. New York: Wiley.
- Kinicki, A. y Kreitner, R. (2003). *Comportamiento organizacional: conceptos, problemas y prácticas*. Arizona State University: McGraw-Hill.
- Loli, A. (2005). *Compromiso organizacional de los trabajadores de una universidad pública de Lima y su relación con algunas variables demográficas*. Instituto de Investigaciones Psicológicas, UNMSM, Lima, Perú.
- Maslow, A. (1948). Higher and lower needs. *Journal of Psychology*, pp. 433-436.
- McClelland. D. (1989). *Estudio de la motivación humana*. Madrid: Editorial Narcea.
- Meyer, J. y Allen, N. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review*, 1, pp. 61-89.
- Meyer, J. y Allen, N. (1997). *Commitment in the Workplace*. United Kingdom: Sage Publications, Inc.
- Montoya, E. (2014). *Validación de la Escala de Compromiso Organizacional de Meyer y Allen en trabajadores de un Contact Center*. (Tesis inédita de licenciatura en Psicología). Universidad de Ciencias Aplicadas, Lima, Perú.
- Morales, P. y Gómez, V. (2009). Adaptación de la Escala Atribucional de Motivación de Logro de Manassero y Vásquez. *Educación y Educadores*, 12(3), pp. 33-52.
- Nunnally, J. y Bernstein, Y. (1995). *Teoría Psicométrica*. México: McGraw-Hill
- O'Reilly, C. y Chatman, J. (1986). Organizational commitment and psychological attachment: The effects of compliance, identification, and

- internalization on prosocial behavior. *Journal of Applied Psychology*, 71, pp. 492-499.
- Palma, S. (2000). *Motivación y Clima Laboral en Personal de Entidades Universitarias*. (Tesis inédita de maestría). Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima, Perú.
- Pelletier, L., Fortier, M., Vallerand, R., Tuson, K., Brière, N., y Blais, M. (1995). Toward a new measure of intrinsic motivation, extrinsic motivation, and amotivation in sports: The Sport Motivation Scale (SMS). *Canada: Journal of Sport & Exercise Psychology*.
- Peralta, M., Santofimio, A. y Segura, V. (2007). El compromiso Laboral: Discurso en la Organización. *Psicología desde el Caribe*. 19, pp. 81-109.
- Pérez, R. (2014). *Motivación y Compromiso Organizacional en Personal Administrativo de Universidades Limeñas*. (Tesis inédita de licenciatura). Pontificia Universidad Católica del Perú, Lima, Perú.
- Ramírez, R., Abreu, J. y Badii, M. (2008). La motivación laboral, factor fundamental para el logro de objetivos organizacionales: Caso empresa manufacturera de tubería de acero. *International Journal of Good Conscience*. 3(1), pp. 143-185.
- Rivera, O. (2010). *Compromiso Organizacional de los docentes de una Institución Educativa Privada de Lima Metropolitana y su correlación con variables demográficas*. (Tesis inédita de maestría en Educación). Pontificia Universidad Católica del Perú, Lima, Perú.
- Robbins S. (1999). *Comportamiento Organizacional*. 8ed. México: Prentice Hall.
- Robbins, S. y Judge, T. (2009). *Comportamiento Organizacional* (13ª ed.). México: Pearson.
- Robbins, S. y Judge, T. (2013). *Comportamiento Organizacional* (15ª ed.). México: Pearson.

- Rodriguez, M. (1988). Serie de Capacitación Integral: Motivación al trabajo (Vol.9, 2da. Ed.). México: El Manual Moderno.
- Rosenbaum, L. (1983). Como motivar a los empleados de hoy. Modelos motivacionales para gerentes y supervisores. México: Mc GrawHill.
- Ruiz, J. (2013). El compromiso organizacional: Un valor personal y empresarial en el marketing interno. Revista de Estudios Empresariales, 1, pp. 67-86.
- Ryan, R., Connell, J., y Deci, E. (1985). A motivational analysis of self-determination and self-regulation in education. New York: Academic Press.
- Salvador, C. (2012). El compromiso organizacional como predictor de la inteligencia emocional. Revista Interamericana de Psicología. 46(2), pp. 255-260.
- Santrock, J. (2002). Psicología de la educación. México: Mc Graw-Hill.
- Skinner, B. (1953). Science and human behavior. New York: McMillan.
- Vansteenkiste, M., Lens, W., y Deci, E. (2006). Intrinsic versus extrinsic goal contents in self-determination theory: Another look at the quality of academic motivation. New Jersey: Educational Psychologist.
- Valdés, C. (2005). Motivación. Recuperado de: <http://www.gestiopolis.com/canales5/rrhh/lamotici.htm>
- Vallerand, R., Deci, E., y Ryan, R. (1987). Intrinsic motivation in sport. Exercise and sport science reviews (Vol. 15) New York. Macmillan.
- Vroom, V. (1964). Work and Motivation. New York: John Wiley and Sons.

ANEXOS

Anexo 1: Instrumentos de evaluación

Instrumento de evaluación de Compromiso Organizacional.

CUESTIONARIO DE COMPROMISO ORGANIZACIONAL (Meyer, Allen y Smith, 1993)

INSTRUCCIONES GENERALES:

Usted debe expresar su acuerdo o desacuerdo con cada una de las afirmaciones que le serán presentadas, usando la escala de 7 puntos ofrecida a continuación:

- Totalmente en desacuerdo (1)
- Moderadamente en desacuerdo (2)
- Débilmente en desacuerdo (3)
- Ni de acuerdo ni en desacuerdo (4)
- Débilmente de acuerdo (5)
- Moderadamente de acuerdo (6)
- Totalmente de acuerdo (7)

Ejemplo: Si para Ud. fuera ALTAMENTE necesario apoyar con horas laborales extras con tal de cumplir los objetivos de su organización, en este caso puntuaría con “7” que corresponde a “Totalmente de acuerdo” en el cuadro de la pregunta siguiente.

1. Si fuera necesario apoyaría con horas laborales extras para cumplir los objetivos. ()
2. Considero que los objetivos de la empresa importan tanto como los míos. ()
3. Apoyo en otras funciones por iniciativa propia cuando se necesita, aunque eso no sea parte de mi labor. ()
4. Me esfuerzo para que esta organización este siempre por encima de la competencia. ()
5. Estoy convencido de que en esta organización tengo grandes posibilidades de crecer como profesional. ()
6. En esta organización valoran y reconocen mi esfuerzo. ()
7. Siento que estoy dando lo mejor de mí en esta organización como para tomar la decisión de irme. ()
8. Mis opiniones y sugerencias de mejora son tomadas en cuenta en esta organización. ()
9. Si la organización está atravesando por una situación económica difícil, estaría dispuesto a una rebaja de mi salario. ()
10. Me esfuerzo más de lo debido para que la organización sea exitosa. ()
11. Yo les hablo a mis amigos de mi trabajo como uno de los mejores lugares para laborar. ()

12. Compartir el trabajo con mis compañeros inspira lo mejor de mí hacia la organización. ()
13. Me sentiría muy feliz de pasar muchos años en esta organización. ()
14. Asumo los problemas de la organización en la que trabajo como si fueran los míos. ()
15. Permanezco en esta organización porque no tengo otra opción laboral. ()
16. Esta organización merece mi lealtad. ()
17. Si dejara de ser parte de esta organización no podría encontrar una oportunidad laboral mejor. ()
18. Sería muy difícil dejar mi organización en este momento, incluso si lo deseara. ()

Instrumento de evaluación de Escala de Motivación en el Trabajo.

ESCALA DE MOTIVACIÓN EN EL TRABAJO - MAWS (Gagné, Forest, Gilbert, Aube, Morin & Malorni, 2007)

Instrucciones: A continuación, se muestran proposiciones relacionadas a los motivos por los que usted se desempeña en su trabajo en general. Para cada uno de los 20 enunciados, indique por favor en qué medida la proposición corresponde actualmente a uno de los motivos por los que usted se encuentra realizando su trabajo.

Ejemplo: Si Ud. está Totalmente de acuerdo en que disfruta demasiado en su trabajo, en este caso puntuaría con "7" dentro del paréntesis la pregunta correspondiente.

Totalmente en desacuerdo (1)
Moderadamente en desacuerdo (2)
Débilmente en desacuerdo (3)
Ni de acuerdo ni en desacuerdo (4)
Débilmente de acuerdo (5)
Moderadamente de acuerdo (6)
Totalmente de acuerdo (7)

1. Disfruto demasiado en este trabajo. ()
2. Me divierto haciendo mi trabajo. ()
3. Este trabajo me brinda momentos gratos y placenteros. ()
4. Me parece emocionante hacer mi trabajo. ()
5. Me esfuerzo en mi trabajo porque me satisface cumplir con esta organización. ()
6. Este trabajo me permite alcanzar mis metas y objetivos. ()
7. Este trabajo satisface mis planes de carrera profesional. ()
8. El trabajo que realizo está acorde con mis valores personales. ()
9. Cumplir con mi trabajo me hace sentir orgulloso. ()
10. Este trabajo me permite ganar experiencia y crecimiento laboral. ()
11. Tengo que ser el mejor en mi trabajo y ser un ganador. ()
12. El trabajo es mi vida y no deseo fallar. ()
13. Mi reputación depende de lo que haga en este trabajo. ()
14. Este trabajo me dará prestigio laboral y profesional. ()
15. Tengo que demostrar en este trabajo toda mi capacidad. ()
16. Este trabajo me ofrece una mejor calidad de vida. ()

17. Este trabajo me permite recibir un salario justo. ()
18. Estoy en este trabajo solo por el pago que recibo. ()
19. Si me esfuerzo en este trabajo obtendré mejores beneficios. ()
20. Cumplo con mi trabajo para recibir la aprobación de mis superiores. ()

Anexo 2: Consentimiento informado



CONSENTIMIENTO INFORMADO

Señor, Joven:.....

Con el debido respeto mi presento a usted, mi nombre es Manuel Emilio Góngora Arauco, interno de psicología de la Universidad César Vallejo – Lima Norte. En la actualidad me encuentro realizando una investigación sobre Motivación para el Trabajo y Compromiso Organizacional en trabajadores y para ello quisiera contar con su valiosa colaboración. El proceso consiste en la aplicación de dos pruebas psicológicas; la Escala de Motivación para el Trabajo y la Escala de Compromiso Organizacional. De aceptar participar en la investigación, afirmo haber sido informado de todos los procedimientos de la investigación. En caso tenga alguna duda con respecto a algunas preguntas se me explicará cada una de ellas.

Gracias por su colaboración.

Atte: Manuel Emilio Góngora Arauco

ESTUDIANTE DE PSICOLOGÍA
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Yo.....

..... con DNI: Acepto
participar en la investigación del estudiante Manuel Emilio Góngora Arauco,
titulada Motivación para el Trabajo y Compromiso Organizacional en trabajadores
de una empresa industrial.

Día:/...../.....

FIRMA

Anexo 3: Carta de presentación



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

"Año del Buen Servicio al Ciudadano"

Los Olivos, 14 de julio de 2017

CARTA N° 389-2017/EP/PSI. UCV LN

Señora Lic.
Walter Arteaga Rojas
Jefe de Recursos Humanos
Inmobiliaria e Inversiones San Fernando SA
Km. 31 Fnd. Santa Ines Parcela 10234 – Puente Piedra

Presente.-

De nuestra consideración:

*Es grato dirigirme a usted, para expresarle mi cordial saludo y a la vez solicitar autorización para el Sr. **GÓNGORA ARAUCO MANUEL EMILIO**, estudiante de la Carrera de Psicología, quien desea realizar su trabajo de investigación sobre: "**COMPROMISO ORGANIZACIONAL Y MOTIVACIÓN PARA EL TRABAJO EN TRABAJADORES DE UNA EMPRESA INDUSTRIAL, PUENTE PIEDRA 2017**", agradecemos por antelación le brinde las facilidades del caso, en la entidad que está bajo su Dirección.*

En esta oportunidad hago propicia la ocasión para renovarle los sentimientos de mi especial consideración y estima personal.

Atentamente,



Mariht L. Cubas Romero
Directora de Escuela
Profesional de Psicología
Filial Lima – Campus Lima Norte

TCR/CCB

UCV.EDU.PE

Anexo 4: Matriz de Consistencia

"MOTIVACIÓN PARA EL TRABAJO Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN TRABAJADORES DE UNA EMPRESA INDUSTRIAL EN PUENTE PIEDRA, 2017"							
Problema de investigación	Objetivos	Hipótesis	Variables	Diseño y tipo de investigación	Población y muestra	Instrumento	
¿Existe relación entre la motivación para el trabajo y el compromiso organizacional en trabajadores de una empresa industrial en Puente Piedra, 2017?	<p>Objetivo general: Determinar la relación que existe entre la motivación para el trabajo y el compromiso organizacional en trabajadores de una empresa industrial en Puente Piedra.</p>	<p>Hipótesis general: Existe relación entre motivación para el trabajo y el compromiso organizacional en trabajadores de una empresa industrial en Puente Piedra.</p>	<p>VARIABLE 1: MOTIVACIÓN PARA EL TRABAJO</p> <p>“La dirección o propósito, por otro lado, se refiere a los procesos y estructuras del organismo, que otorgan significado a los estímulos y dirigen la acción hacia la satisfacción de necesidades” (Deci & Ryan, 1985).</p> <p>DIMENSIONES:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Motivación intrínseca • Regulación identificada • Regulación introyectada • Regulación extrínseca 	<p>El diseño de investigación fue el No Experimental, por no haberse hecho manipulación de las variables. Asimismo, bajo este enfoque No experimental, el diseño fue el transversal, debido a que la recolección de información, fue en un solo momento.</p>	<p>La población de estudio está conformada por 162 trabajadores de una empresa industrial en Puente Piedra. La muestra estará conformada por 132 hombres y mujeres trabajadores de una empresa industrial en Puente Piedra. El tipo de muestreo empleado para esta investigación es no probabilístico – intencional, ya que no todos los trabajadores tendrán la misma probabilidad de ser elegidos, por lo cual, los resultados de este estudio no son generalizables a toda la población.</p>	<p>ESCALA DE MOTIVACIÓN PAA EL TRABAJO (Gagné et al., 2007)</p>	<p>Dimensiones:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Motivación intrínseca (1,2,3,4,5) • Regulación identificada (6,7,8,9,10) • Regulación introyectada (11,12,13,14,15) • Regulación extrínseca (16,17,18, 19, 20)
	<p>Objetivos específicos:</p> <p>Describir el nivel de motivación para el trabajo y sus dimensiones en trabajadores de una empresa industrial en Puente Piedra.</p> <p>Describir el nivel de compromiso organizacional y sus dimensiones en trabajadores de una empresa industrial en Puente Piedra.</p> <p>Determinar si existe relación entre las dimensiones de la cultura organizacional y las dimensiones del compromiso organizacional en trabajadores de una empresa industrial en Puente Piedra.</p>	<p>Hipótesis específica: Existe relación entre las dimensiones de la cultura organizacional y las dimensiones del compromiso organizacional en trabajadores de una empresa industrial en Puente Piedra</p>	<p>VARIABLE 2: COMPROMISO ORGANIZACIONAL</p> <p>“El estado psicológico que caracteriza la relación del empleado con la organización, y que tiene implicaciones para la decisión de continuar la pertenencia en la organización” (Meyer y Allen, 1991, p.67).</p> <p>DIMENSIONES:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Compromiso afectivo. • Compromiso de continuidad. • Compromiso normativo. 	<p>El tipo de investigación es el descriptivo - correlacional, se utilizó el estudio descriptivo para evaluar datos sobre diversos rasgos y dimensiones de las variables. Asimismo, el tipo de investigación fue correlacional, buscándose medir el grado de relación que existe entre las variables.</p>	<p>ESCALA DE COMPROMISO ORGANIZACIONAL (Meyer, Allen, y Smith 1993)</p>		

Anexo 5: Validación de criterio de Jueces

VALIDACIÓN POR JUECES EXPERTOS

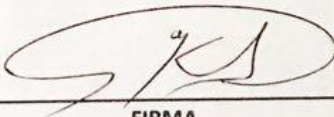
Respetado juez, usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento de Compromiso Organizacional que forma parte de la investigación Motivación para el Trabajo y Compromiso Organizacional en trabajadores de una empresa industrial en Puente Piedra.

Como es de su conocimiento, la evaluación de los instrumentos es de gran relevancia para lograr que sean válidos y que los resultados obtenidos de éste sean utilizados eficientemente, aportando tanto al área investigativa de la psicología como a sus aplicaciones.

Por eso le agradezco su valiosa colaboración.

DATOS DEL JUEZ

Nombre y apellidos del juez: Kaneko Aguilar, Juan José
Formación académica: Psicología
Áreas de experiencia profesional: Organizacional
Tiempo: 16 años
Cargo actual: docente
Institución: UCV / ISIL / Autónoma



FIRMA
C.Ps.P. 17040

VALIDACIÓN POR JUECES EXPERTOS

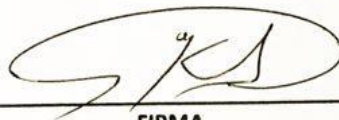
Respetado juez, usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento de Motivación en el Trabajo que forma parte de la investigación Nivel de Motivación en el Trabajo y Compromiso Organizacional en trabajadores de una empresa industrial en Puente Piedra.

Como es de su conocimiento, la evaluación de los instrumentos es de gran relevancia para lograr que sean válidos y que los resultados obtenidos de éste sean utilizados eficientemente, aportando tanto al área investigativa de la psicología como a sus aplicaciones.

Por eso le agradezco su valiosa colaboración.

DATOS DEL JUEZ

Nombre y apellidos del juez: Kaneko Aguilar Juan José
Formación académica: Psicología
Áreas de experiencia profesional: Organizacional
Tiempo: 16 años
Cargo actual: docente
Institución: UCV / ISIL / Autónoma



FIRMA
C.Ps.P. 17040

VALIDACIÓN POR JUECES EXPERTOS

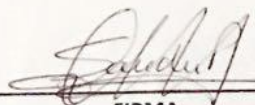
Respetado juez, usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento de Compromiso Organizacional que forma parte de la investigación Motivación para el Trabajo y Compromiso Organizacional en trabajadores de una empresa industrial en Puente Piedra.

Como es de su conocimiento, la evaluación de los instrumentos es de gran relevancia para lograr que sean válidos y que los resultados obtenidos de éste sean utilizados eficientemente, aportando tanto al área investigativa de la psicología como a sus aplicaciones.

Por eso le agradezco su valiosa colaboración.

DATOS DEL JUEZ

Nombre y apellidos del juez: Sandra Patricia Céspedes Vargas Machuca
Formación académica: Lic. en Psicología
Áreas de experiencia profesional: Organizacional
Tiempo: 8 años
Cargo actual: Docente tiempo completo
Institución: Universidad César Vallejo



FIRMA
C.Ps.P. 10988

VALIDACIÓN POR JUECES EXPERTOS

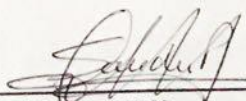
Respetado juez, usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento de Motivación en el Trabajo que forma parte de la investigación Nivel de Motivación en el Trabajo y Compromiso Organizacional en trabajadores de una empresa industrial en Puente Piedra.

Como es de su conocimiento, la evaluación de los instrumentos es de gran relevancia para lograr que sean válidos y que los resultados obtenidos de éste sean utilizados eficientemente, aportando tanto al área investigativa de la psicología como a sus aplicaciones.

Por eso le agradezco su valiosa colaboración.

DATOS DEL JUEZ

Nombre y apellidos del juez: Sandra Patricia Céspedes Vargas Machuca
Formación académica: Lic. en Psicología
Áreas de experiencia profesional: Organizacional
Tiempo: 8 años
Cargo actual: Docente tiempo completo
Institución: Universidad César Vallejo



FIRMA
C.Ps.P. 10988

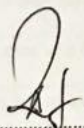
VALIDACIÓN POR JUECES EXPERTOS

Respetado juez, usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento de Motivación en el Trabajo que forma parte de la investigación Nivel de Motivación en el Trabajo y Compromiso Organizacional en trabajadores de una empresa privada de telecomunicaciones.

Como es de su conocimiento, la evaluación de los instrumentos es de gran relevancia para lograr que sean válidos y que los resultados obtenidos de éste sean utilizados eficientemente, aportando tanto al área investigativa de la psicología como a sus aplicaciones. Por eso le agradezco su valiosa colaboración.

DATOS DEL JUEZ

Nombre y Apellidos: *Alejandro PASINI MURGO*
Formación académica: *Psicología Organizacional*
Áreas de experiencia profesional:
Tiempo:
Cargo actual:
Institución:



FIRMA

C.P.S. #4948

FORMATO PARA EVALUAR BONDAD

Con bondad nos referimos al grado de efectividad que presenta un reactivo para satisfacer el objetivo de un área de evaluación de una prueba. Para identificar el grado de efectividad de cada reactivo puede utilizar la pregunta: "¿Qué tan bueno es éste reactivo para satisfacer el objetivo de ésta área?" y su respuesta puede determinarlo marcando una equis (x) de acuerdo con la siguiente escala de bondad:

SI	NO
Si el ítem es representativo del área	Si el ítem no es representativo del área

Objetivo general de la prueba: Medir el Compromiso Organizacional de trabajadores de una empresa.

COMPONENTE 1: Componente afectivo: Apego emocional, a la identificación y participación con el involucramiento en la organización.

N°	REACTIVOS	APROBADO		OBSERVACIONES
		SI	NO	
01	Si fuera necesario apoyaría con horas laborales extras para cumplir los objetivos.		X	

VALIDACIÓN POR JUECES EXPERTOS

Respetado juez, usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento de Motivación en el Trabajo que forma parte de la investigación Nivel de Motivación en el Trabajo y Compromiso Organizacional en trabajadores de una empresa privada de telecomunicaciones.

Como es de su conocimiento, la evaluación de los instrumentos es de gran relevancia para lograr que sean válidos y que los resultados obtenidos de éste sean utilizados eficientemente, aportando tanto al área investigativa de la psicología como a sus aplicaciones. Por eso le agradezco su valiosa colaboración.

DATOS DEL JUEZ

Nombre y Apellidos: *Alejandro PARRON MUÑOZ*
 Formación académica: *Psicólogo Organizacional*
 Áreas de experiencia profesional:
 Tiempo:
 Cargo actual:
 Institución:

[Handwritten Signature]

FIRMA
C.P. P # 4948

FORMATO PARA EVALUAR BONDAD

Con bondad nos referimos al grado de efectividad que presenta un reactivo para satisfacer el objetivo de un área de evaluación de una prueba. Para identificar el grado de efectividad de cada reactivo puede utilizar la pregunta: "¿Qué tan bueno es éste reactivo para satisfacer el objetivo de ésta área?" y su respuesta puede determinarlo marcando una equis (x) de acuerdo con la siguiente escala de bondad:

SI	NO
Si el ítem es representativo del área	Si el ítem no es representativo del área

Objetivo general de la prueba: Medir la Motivación en el Trabajo en trabajadores de una empresa.

DIMENSIÓN 1: Motivación Intrínseca: El placer que un individuo experimenta al realizar una tarea o actividad sin recibir nada a cambio o una gratificación externa directa.

N°	REACTIVOS	APROBADO		OBSERVACIONES
		SI	NO	
01	Disfruto demasiado en este trabajo.		X	
02	Me divierto haciendo mi trabajo.	/		

VALIDACIÓN POR JUECES EXPERTOS

Respetado juez, usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento de Motivación en el Trabajo que forma parte de la investigación Nivel de Motivación en el Trabajo y Compromiso Organizacional en trabajadores de una empresa privada de telecomunicaciones.

Como es de su conocimiento, la evaluación de los instrumentos es de gran relevancia para lograr que sean válidos y que los resultados obtenidos de éste sean utilizados eficientemente, aportando tanto al área investigativa de la psicología como a sus aplicaciones. Por eso le agradezco su valiosa colaboración.

DATOS DEL JUEZ

Nombre y Apellidos: *Javier Ruiz Santopía*

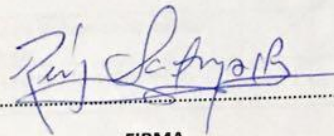
Formación académica: *MAGISTER*

Áreas de experiencia profesional: *Recursos Humanos / Psicología Organizacional*

Tiempo:

Cargo actual:

Institución:



FIRMA

FORMATO PARA EVALUAR BONDAD

Con bondad nos referimos al grado de efectividad que presenta un reactivo para satisfacer el objetivo de un área de evaluación de una prueba. Para identificar el grado de efectividad de cada reactivo puede utilizar la pregunta: "¿Qué tan bueno es éste reactivo para satisfacer el objetivo de ésta área?" y su respuesta puede determinarlo marcando una equis (x) de acuerdo con la siguiente escala de bondad:

SI	NO
Si el ítem es representativo del área	Si el ítem no es representativo del área

Objetivo general de la prueba: Medir el Compromiso Organizacional de trabajadores de una empresa.

COMPONENTE 1: Componente afectivo: Apego emocional, a la identificación y participación con el involucramiento en la organización.

N°	REACTIVOS	APROBADO		OBSERVACIONES
		SI	NO	
01	Si fuera necesario apoyaría con horas laborales extras para cumplir los objetivos.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	


VALIDACIÓN POR JUECES EXPERTOS

Respetado juez, usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento de Motivación en el Trabajo que forma parte de la investigación Nivel de Motivación en el Trabajo y Compromiso Organizacional en trabajadores de una empresa privada de telecomunicaciones.

Como es de su conocimiento, la evaluación de los instrumentos es de gran relevancia para lograr que sean válidos y que los resultados obtenidos de éste sean utilizados eficientemente, aportando tanto al área investigativa de la psicología como a sus aplicaciones. Por eso le agradezco su valiosa colaboración.

DATOS DEL JUEZ

Nombre y Apellidos: *Javier Ruiz Santamaria*
Formación académica: *MAESTRO*
Áreas de experiencia profesional: *Recursos Humanos / Psicología Organizacional*
Tiempo: *12 años*
Cargo actual: *Jefe Regional de RRHH*
Institución: *Coreca*



FIRMA

FORMATO PARA EVALUAR BONDAD

Con bondad nos referimos al grado de efectividad que presenta un reactivo para satisfacer el objetivo de un área de evaluación de una prueba. Para identificar el grado de efectividad de cada reactivo puede utilizar la pregunta: "¿Qué tan bueno es éste reactivo para satisfacer el objetivo de ésta área?" y su respuesta puede determinarlo marcando una equis (x) de acuerdo con la siguiente escala de bondad:

SI	NO
Si el ítem es representativo del área	Si el ítem no es representativo del área

Objetivo general de la prueba: Medir la Motivación en el Trabajo en trabajadores de una empresa.

DIMENSIÓN 1: Motivación Intrínseca: El placer que un individuo experimenta al realizar una tarea o actividad sin recibir nada a cambio o una gratificación externa directa.

N°	REACTIVOS	APROBADO		OBSERVACIONES
		SI	NO	
01	Disfruto demasiado en este trabajo.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
02	Me divierto haciendo mi trabajo.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	

VALIDACIÓN POR JUECES EXPERTOS

Respetado juez, usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento de Motivación en el Trabajo que forma parte de la investigación Nivel de Motivación en el Trabajo y Compromiso Organizacional en trabajadores de una empresa privada de telecomunicaciones.

Como es de su conocimiento, la evaluación de los instrumentos es de gran relevancia para lograr que sean válidos y que los resultados obtenidos de éste sean utilizados eficientemente, aportando tanto al área investigativa de la psicología como a sus aplicaciones. Por eso le agradezco su valiosa colaboración.

DATOS DEL JUEZ

Nombre y Apellidos: Juan Carlos Vitorico
 Formación académica: Psicólogo
 Áreas de experiencia profesional: Clínica, gerencial
 Tiempo: 38 años
 Cargo actual: Docente
 Institución: UCV.



FIRMA O.R.P. 353.

FORMATO PARA EVALUAR BONDAD

Con bondad nos referimos al grado de efectividad que presenta un reactivo para satisfacer el objetivo de un área de evaluación de una prueba. Para identificar el grado de efectividad de cada reactivo puede utilizar la pregunta: "¿Qué tan bueno es éste reactivo para satisfacer el objetivo de ésta área?" y su respuesta puede determinarlo marcando una equis (x) de acuerdo con la siguiente escala de bondad:

SI	NO
Si el ítem es representativo del área	Si el ítem no es representativo del área

Objetivo general de la prueba: Medir la Motivación en el Trabajo en trabajadores de una empresa.

DIMENSIÓN 1: Motivación Intrínseca: El placer que un individuo experimenta al realizar una tarea o actividad sin recibir nada a cambio o una gratificación externa directa.

N°	REACTIVOS	APROBADO		OBSERVACIONES
		SI	NO	
01	Disfruto demasiado en este trabajo.	✓		
02	Me divierto haciendo mi trabajo.	✓		

VALIDACIÓN POR JUECES EXPERTOS

Respetado juez, usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento de Motivación en el Trabajo que forma parte de la investigación Nivel de Motivación en el Trabajo y Compromiso Organizacional en trabajadores de una empresa privada de telecomunicaciones.

Como es de su conocimiento, la evaluación de los instrumentos es de gran relevancia para lograr que sean válidos y que los resultados obtenidos de éste sean utilizados eficientemente, aportando tanto al área investigativa de la psicología como a sus aplicaciones. Por eso le agradezco su valiosa colaboración.

DATOS DEL JUEZ

Nombre y Apellidos: *Iman Carl Anderson*
 Formación académica: *Psicólogo*
 Áreas de experiencia profesional: *Clínica, Gerencia*
 Tiempo: *31*
 Cargo actual: *Directivo*
 Institución: *UCV*

[Firma]
 FIRMA *01.7.353*

FORMATO PARA EVALUAR BONDAD

Con bondad nos referimos al grado de efectividad que presenta un reactivo para satisfacer el objetivo de un área de evaluación de una prueba. Para identificar el grado de efectividad de cada reactivo puede utilizar la pregunta: "¿Qué tan bueno es éste reactivo para satisfacer el objetivo de ésta área?" y su respuesta puede determinarlo marcando una equis (x) de acuerdo con la siguiente escala de bondad:

SI	NO
Si el ítem es representativo del área	Si el ítem no es representativo del área

Objetivo general de la prueba: Medir el Compromiso Organizacional de trabajadores de una empresa.

COMPONENTE 1: Componente afectivo: Apego emocional, a la identificación y participación con el involucramiento en la organización.

N°	REACTIVOS	APROBADO		OBSERVACIONES
		SI	NO	
01	Si fuera necesario apoyaría con horas laborales extras para cumplir los objetivos.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	