



Motivación de logro y compromiso organizacional
en el personal administrativo del Consorcio Lizarbe
y Portal- Lima 2018.

TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Gestión del Talento Humano

AUTORA:

Br. Amelia Lucía Cerna Sosa

ASESOR:

Dr. Jacinto Joaquín Vértiz Osoreo

SECCIÓN:

Ciencias Administrativas

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Administración del Talento Humano

LIMA- PERÚ

2018

Página del jurado



DICTAMEN DE LA SUSTENTACIÓN DE TESIS

EL / LA BACHILLER (ES): CERNA SOSA, AMELIA LUCÍA

Para obtener el Grado Académico de *Maestra en Gestión del Talento Humano*, ha sustentado la tesis titulada:

MOTIVACIÓN DE LOGRO Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN EL PERSONAL ADMINISTRATIVO DEL CONSORCIO LIZARBE Y PORTAL- LIMA 2018

Fecha: 1 de setiembre de 2018

Hora: 10:15 a.m.

JURADOS:

PRESIDENTE: Dra. Gliria Mendez Ilizarbe

Firma: 

SECRETARIO: Mg. Abner Chávez Leandro

Firma: 

VOCAL: Dr. Jacinto Joaquín Vertiz Osoreo

Firma: 

El Jurado evaluador emitió el dictamen de:

Aprobar por unanimidad

Habiendo encontrado las siguientes observaciones en la defensa de la tesis:

.....

Recomendaciones sobre el documento de la tesis:

- Mejorar redacción en estilo APA.

.....

Nota: El tesista tiene un plazo máximo de seis meses, contabilizados desde el día siguiente a la sustentación, para presentar la tesis habiendo incorporado las recomendaciones formuladas por el jurado evaluador.

Dedicatoria

Este trabajo lo dedico a mi familia, que tanto me apoyó en lograr mis metas.

Agradecimientos

A Dios, por ser fundamental en el logro de mis metas.

Declaratoria de Autenticidad

Declaración de Autoría

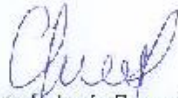
Yo Amelia Lucía Cerna Sosa estudiante del Programa de Maestría en Gestión del Talento Humano de la Escuela de Postgrado de la Universidad César, sede filial Lima Norte; declaro que el trabajo académico titulado "Motivación de Logro y Compromiso Organizacional en el personal administrativo del Consorcio Lizarbe y Portal – Lima, 2018" presentada, en 102 folios para la obtención del grado académico de Maestra de Gestión del Talento Humano, es de mi autoría.

Por tanto, declaro lo siguiente:

- He mencionado todas las fuentes empleadas en el presente trabajo de investigación, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes, de acuerdo con lo estipulado por las normas de elaboración de trabajos académicos.
- No he utilizado ninguna otra fuente distinta de aquellas expresamente señaladas en este trabajo.
- Este trabajo de investigación no ha sido previamente presentado completa ni parcialmente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
- Soy consciente de que mi trabajo puede ser revisado electrónicamente en búsqueda de plagios.

De encontrar uso de material intelectual ajeno sin el debido reconocimiento de su fuente o autor, me someto a las sanciones que determinan el procedimiento disciplinario.

Lima, 09 agosto del 2018



Br. Amelia Lucía Cerna Sosa
DNI 70554703

Presentación

Señores miembros del jurado:

En cumplimiento del reglamento de grados y títulos de la Universidad César Vallejo se presenta la tesis "Motivación de Logro y Compromiso Organizacional en el personal administrativo del Consorcio Lizarbe y Portal – Lima, 2018", que tuvo como objetivo hallar la relación significativa entre la Motivación de Logro y Compromiso Organizacional.

El presente informe ha sido estructurado en siete capítulos, de acuerdo con el formato proporcionado por la Escuela de Posgrado. En el capítulo I se presentan los antecedentes y fundamentos teóricos, la justificación, el problema, las hipótesis, y los objetivos de la investigación. En el capítulo II, se describen los criterios metodológicos empleados en la investigación y en el capítulo III, los resultados tanto descriptivos como inferenciales. El capítulo IV contiene la discusión de los resultados, el V las conclusiones y el VI las recomendaciones respectivas. Finalmente se presentan las referencias y los apéndices que respaldan la investigación.

Concluyéndose que la Motivación de Logro y el Compromiso Organizacional tienen una relación positiva o directa pero de nivel débil en la organización Consorcio Lizarbe y Portal.

La autora

Índice

	Página
Página del jurado	ii
Dedicatoria	lii
Agradecimiento	lv
Declaratoria de Autenticidad	v
Presentación	vi
Índice	vii
Resumen	xi
Abstract	xii
I. Introducción	xiii
1.1. Realidad problemática	14
1.1.1. Trabajos previos	15
1.1.2. Trabajos previos internacionales	15
1.1.3. Trabajos previos nacionales	16
1.2. Teorías relacionadas al tema	18
1.2.1. Bases teóricas de la variable motivación de logro	18
1.2.2. Teoría de la motivación de logro de Mcclleand	19
1.2.3. Bases teóricas de la variable compromiso organizacional	21
1.2.4. Formulación del problema	22
1.2.5. Problema general	22
1.2.6. Problemas específicos	22
1.3. Justificación del estudio	23
1.4. Hipótesis	23
1.4.1. Hipótesis general	23
1.4.2. Hipótesis específica	23
1.5. Objetivos	23
1.5.1. Objetivo general	23

1.5.2. Objetivos específicos	24
II. Método	25
2.1. Diseño de investigación	26
2.2. Variables, operacionalización	26
2.3. Población y muestra	28
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y Confiabilidad.	29
2.5. Método de análisis de datos	30
2.6. Aspectos éticos	30
III. Resultados	31
3.1. Resultados descriptivos	32
3.2. Resultados correlacionales	40
IV. Discusión	45
V. Conclusiones	48
VI. Recomendaciones	49
VII. Referencias	51
VIII. Anexos	56
Anexo 1. Matriz de consistencia	
Anexo 2. Carta de autorización de la Institución	
Anexo 3. Escala de motivación M-L 1996	
Anexo 4. Cuestionario de compromiso organizacional	
Anexo 5. Matriz de consistencia	

Índice de tablas

		Página
Tabla 1	Dimensiones e indicadores de la variable motivación de logro	27
Tabla 2	Dimensiones e indicadores del compromiso organizacional	28
Tabla 3	Confiabilidad de motivación de logro y compromiso organizacional	29
Tabla 4	Nivel de motivación de logro	32
Tabla 5	Nivel de la dimensión de motivación de afiliación	33
Tabla 6	Nivel de la dimensión motivación de poder	34
Tabla 7	Nivel de la dimensión motivación de logro	35
Tabla 8	Frecuencia de los niveles de compromiso organizacional	36
Tabla 9	Nivel de compromiso afectivo	37
Tabla 10	Nivel de compromiso normativo	38
Tabla 11	Nivel de compromiso de continuidad	39
Tabla 12	Correlación de Rho Spearman entre la motivación de logro y la dimensión compromiso organizacional	40
Tabla 13	Correlación de Rho Spearman entre la motivación de logro y la dimensión compromiso afectivo	41
Tabla 14	Correlación de Rho Spearman entre la motivación de logro y la dimensión compromiso normativo	42
Tabla 15	Correlación de Rho Spearman entre la motivación de logro y la dimensión compromiso de continuidad	43

Resumen

La presente investigación tiene una importancia porque nos ayuda a conocer mejor a las dos variables de estudio. El objetivo de la investigación fue determinar la correlación significativa de las variables Motivación de logro y Compromiso organizacional.

Se desarrolló bajo el enfoque cuantitativo, pues nos permitió el control de las variables de estudio con la intención de medirlas y compararlas con estudios similares.

La población estuvo constituida por 84 trabajadores que conforman el personal administrativo del Consorcio Lizarbe y Portal, durante el año 2018, para recolectar la información se utilizó la técnica de la encuesta, y como instrumentos se utilizaron Escala de Motivación M-L 1996, de Luis Alberto Vicuña Peri y cols y Cuestionario de Compromiso Organizacional de los autores Betanzos y Paz (2007).

Los resultados evidenciaron que el 85,7% de los colaboradores de la organización Lizarbe y Portal presentan un nivel de Motivación de logro regular, el 14,3% presento un nivel alto y el 57,1% de los colaboradores de la organización Lizarbe y Portal presentan un nivel de compromiso organizacional regular, el 29,8 % bueno y cerca del 13,1% presentó niveles por debajo del promedio.

Concluyéndose que la Motivación de Logro y el Compromiso Organizacional tienen una relación positiva o directa pero de nivel débil en la organización Consorcio Lizarbe y Portal.

Palabras clave: Motivación de logro, Compromiso organizacional, colaboradores.

Abstract

The present research has an importance because it help us to know better two variables of study. The objective of the research is to decide the significant correlation of the variables achievement motivation and organizacional commitment.

It was developed under the qualitative approach, that allow us to control the variables of study with the intention to measure and compare them with similar studies.

The population was constituted with 84 workers that make up the administrative staff in Consorcio Lizarbe y Portal, during the year of 2018, to recolect the information it was used the technique of survey, and as instruments it was used the “Escala de Motivación M-L 1996, from Luis Alberto Vicuña Peri y Cols” and the questionnaire of “Compromiso Organizacional” form the authors Betanzos and Paz (2007).

The results showed that the 85,7 % of the workers from the organization Lizarbe y Portal present a regular level in the “Motivación de Logro”, the 14,3% showed a high level, ad the 57,1% of the workers from the organization of Lizarbe y Portal showed a regular level of “compromiso organizacional”, the 29,8% was good and near from 13,1% showed level of interest below the average.

Concluding that the Motivation of Achievement and the Organizational Commitment have a positive or direct relationship but of a weak level in the Lizarbe Consorcio and Portal organization.

KeyWords: achievement motivation, organizational commitment, workers

I. Introducción

1.1. Realidad problemática

De Cada vez las instituciones de hoy tienen mayor preocupación por conocer aspectos de la motivación y de cómo poder comprometer a los empleados hacia el éxito de las metas.

Las organizaciones son una entidad que por sí sola nunca pueden lograr sus metas ya que siempre necesitan de individuos que le aporten conocimientos y maniobras para alcanzar sus propósitos, personal que le ayudaran a tener la clave del éxito. La siguiente interrogante sería como se está viendo a nivel mundial estos temas, ¿será que la motivación por el logro de los trabajadores sea un argumento primordial para las compañías?

En una investigación de Global Engagement Index (GEI) en el cual se realizó una entrevista a más de 1000 empleados en 13 países distintos se encontró que fueron muy escasos el personal que realmente se encuentran en total responsabilidad laboral con la compañía y su lugar de trabajo. Asimismo, los países que se encuentran con un gran volumen de porcentaje de individuos que se encuentran en total motivación son los Estados Unidos y China, ubicándose en un 19%, seguido a esas dos potencias la India contando con un 17%, luego Brasil con 16%, asimismo países como Gran Bretaña, Australia, Italia y Alemania se encuentran en empate con el país México ubicándose en el cuarto lugar, con 14%. Según las investigaciones los individuos se encuentran en total dedicación con la meta de desarrollar la empresa y de crear un ambiente agradable entre el personal. En el Perú, también ha sido un tema de interés es por ello que el diario Gestión (2015) realizó una publicación donde menciona que el 87% de las compañías consideran que la carencia de responsabilidad laboral es su primordial inconveniente.

Este tema ha sido de interés para muchos investigadores y es el caso en la investigación a nivel local, en la ciudad de Lima, Pérez (2014) investigó acerca de la Motivación y Compromiso Organizacional de los empleados del área de administración en las Universidades Limeñas. Obtuvo como resultado que los

individuos que prefieren la independencia y obtención propia tienen en su poder una responsabilidad afectiva elevada; de manera comparativa, los que esperan tener retribución externa tienen porcentajes altos en el ámbito del alto costo de tiempo y fomento presente si dejan la compañía.

Frente a esta problemática, observando las investigaciones de diversos autores propongo realizar mi investigación en la empresa Consorcio Lizarbe y Portal. Es una organización que tiene 25 años en el mercado peruano y se dedica a la ejecución de servicios de tercerización. En los últimos 6 meses, según la evaluación de desempeño, denota que los trabajadores no aspiran a ascender en su área, a tener mejores conocimientos (capacitarse para mejorar sus procesos), y por ende no se entiende que no se encuentran involucrados con las metas de la compañía.

Esto ha tenido repercusiones, el área comercial informa que se ha perdido el 20 % de clientes en la organización, debido a la insatisfacción de estos por parte del trabajo del personal que manejaba sus cuentas comerciales.

Ante todo, esta problemática en el Consorcio Lizarbe y Portal se propone esta investigación para descubrir el vínculo que se presenta entre los elementos de estudio de dicha organización.

1.2. Trabajos previos

1.2.1. Trabajos previos internacionales

López (2015), realizó el siguiente trabajo sobre: *Motivación como factor influyente en el desempeño laboral de los docentes de la unidad educativa de Carabobo*. Su propósito fue analizar cómo influye la motivación en la responsabilidad del trabajo de los profesores. En cuanto a la muestra se conformó por 23 profesores. Obteniendo como resultado que se presenta un elevado volumen de desmotivación por parte de los educandos que integran el centro educativo.

Zavala (2014), en su estudio, *Motivación y Satisfacción laboral en el centro de servicios compartidos de una empresa embotelladora de bebidas*, el propósito de este estudio fue elaborar un instrumento para así poder calcular el grado de complacencias y motivaciones en el campo laboral dentro de la compañía. Referente a la muestra se conformó por 58 personas. Sus hallazgos obtuvieron como resultado que el instrumento de medición aplicado evidencia grados de motivación y satisfacción en el campo laboral considerándolos muy altos.

Aldana (2013) con la investigación *Compromiso laboral de los trabajadores del área central de una institución bancaria que opera en la ciudad de Guatemala según sexo*. Su propósito fue establecer si se presenta una distinción en el nivel de responsabilidad laboral entre ambos sexos. Contó con una investigación descriptiva. Contando con un universo total de todos los empleados de dicha empresa, a los cuales se les empleó la encuesta como instrumento. Pudiendo concluir que, la responsabilidad de los trabajadores de la compañía es fundamental para el éxito de las metas organizativas.

1.2.2. Trabajos previos nacionales:

Ramírez (2018), analizó la *Motivación laboral y compromiso organizacional en la sede central de la Fiscalía de la Nación 2016*. En su propósito determinó encontrar el vínculo entre los elementos de estudio. En cuanto a la muestra se conformó por 120 empleados de dicha entidad. Llegando a la conclusión que, ambos elementos de estudio se vinculan significativamente.

Rios (2017), en su investigación *Nivel de Motivación y su relación con la satisfacción laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Lamas en el año 2015*". Su propósito fue fijar si se presenta un vínculo entre las variables estudiadas. Referente a la muestra estuvo integrada por 62 individuos que forman parte de la entidad investigada. Sus hallazgos arrojan un resultado que el 63% se encuentran en una escala alta de motivación, por otro lado, el 3% en una motivación mínima.

Espinoza (2017), en su *investigación Motivación y compromiso organizacional en los colaboradores de la división de proyectos de archivo de la empresa Imaging Perú S.A.C., Lima 2016*. Teniendo como finalidad establecer si se presenta un nexo entre los elementos de estudio. Su universo estuvo compuesto por 200 personas. Contando con una muestra de 158 individuos. Concluyendo que, la motivación alcanzó un promedio de 97.3% lo que significa que se encuentran en total correlación.

Vega (2017), en su *investigación Motivación laboral y compromiso organizacional en el personal del área de Seguridad de la Información y prevención del Fraude de la empresa Telefónica Ingeniería de seguridad, 2015*. Su propósito principal fue encontrar la correlación entre las variables estudiadas. Su población se conformó por 76 participantes. Como resultado arrojó que el coeficiente 0,296 con una significancia de 0,009 de obtención. Asimismo, como resultado de un coeficiente 0,237 y contando con (sig. 0.040) indica que se presenta una correlación frágil entre la motivación laboral y la dimensión afectiva del compromiso organizacional, no obstante, el coeficiente 0,184 y la significancia 0,111 arrojados por la prueba de Rho Spearman demostraron que no se presenta una correlación entre motivación laboral y la dimensión normativa del compromiso organizacional y por último el coeficiente 0,277 y la significancia 0,015 arrojados manifestaron que si se presenta un vínculo significativo y directo entre motivación laboral y la dimensión de continuidad del compromiso organizacional.

Loza (2014), en su investigación, *Liderazgo y Compromiso organizacional en los docentes de la institución educativa particular Simón Bolívar de la ciudad de Tarapoto*. Tuvo como propósito encontrar la correlación que se presenta entre las dos variables, su muestra fue de 100 docentes. En cuanto a la conclusión se pudo determinar que si se presenta un vínculo positivo y directo entre los elementos de estudio.

Pardo & Estrada (2015). Realizó un estudio denominado, *Autoestima y motivación de logro en alumnos de III ciclo de Psicología en una universidad Limeña*

2014. En su finalidad tuvo establecer el vínculo entre estas dos variables autoestima y motivación de logro. En cuanto a la población se conformó por 150 alumnos. De acuerdo al resultado arrojado se obtuvo ($\rho = 0.59$, $p < 0.01$) entre los elementos estudiados. Asimismo, determinando la autoestima arrojó ($\rho = 0.471$, $p < 0.01$), por otra parte, la confianza que tiene el alumno hacia sus funciones académicas arroja ($\rho = 0.52$, $p < 0.01$). Concluyendo que, esta investigación permitió establecer que la autoestima es un aspecto fundamental para la regulación de las motivaciones de éxito en los alumnos cursantes de psicología.

Herrera (2017), investigó, *motivación organizacional y compromiso laboral en los colaboradores de la secretaría institucional de la Sunat, Lima 2015*. La finalidad de su estudio se enfocó en examinar y demostrar la correlación entre los elementos de estudio. En cuanto a la población se conformó por 85 personas. Concluyendo que los resultados evidencian que de acuerdo a la variable motivación organizacional, un porcentaje considerable presenta un grado medio de motivación, así como también en la dimensión compromiso organizacional.

1.3. Teorías relacionadas al tema

Para distinguir tres tipos de necesidades el autor McClelland (1989) menciona que primeramente la necesidad de afiliación es definida como aquella que permite tener una relación social dentro de la institución, la otra es la del poder, la cual se refiere al dominio del personal y por último la del logro la cual es definida como aquella integración del empleado en mantener a la compañía en plena actividad y mantener sus funciones al máximo. Citado en (Campos et al. 2007, p.10).

1.3.1. Bases teóricas de la variable motivación de logro

El autor Murray (1938) define por primera vez el término motivación de logro, definiéndola como la voluntad que motiva a un individuo a realizar un objetivo percibido como difícil, de modo activo y emotivo. McClelland, discípulo de Murray, estudio la motivación de logro en los años cincuenta, junto a John Atkinson, son considerados como los primeros en involucrarse en el estudio de la motivación de logro. (citado en Peña, 2017. p.47).

1.3.2. Teoría de la motivación de logro de McClelland

La teoría sobre el cuál se fundamenta la presente investigación, es la del autor McClelland (1953), se define como la socialización que se producen en los individuos, una fomentación para canalizar sus funciones alcanzando el éxito en la obtención de los propósitos. Citado por (Vicuña, Hernández & Ríos, 2004)

Motivos de afiliación

Es definida como aquella que permite tener una relación social dentro de la institución McClelland (1953). Si el individuo manobra todos sus movimientos adecuadamente dentro de la organización entonces tendrán un motivo para seguir con el logro de sus funciones. (Citado por Vicuña, Hernández & Ríos, 2004. Pg. 139.)

Asimismo, se define como el estado de relaciones emocionales dentro de un organismo, entre individuos. Así mismo para Atkinson, el motivo de afiliación se define en la carencia de poder ser integrante de manera social en las socializaciones, dichas relaciones son importantes para la persona, que desea ser aceptado en un grupo.

Esta carencia tiene que ver con el deseo de socializar con otros individuos, en tal sentido, para los seres humanos es la penuria más fundamental. No obstante, los trabajadores con un alto volumen de carencia de compenetrarse en su entorno encuentran complacencias que derivan de sus funciones socializadores.

Motivos de logro

El individuo con insuficiencia de lucro alzado desea posesionarse en el compromiso particular de triunfo o decadencia. Asimismo, corren peligros cometidos y evidencian distinciones por las circunstancias que le producen feedback inmediato referente a su función.

Los individuos que presentan un alto volumen de carencia de lucro tienen estas cualidades:

- Les fascinan las circunstancias en donde pueden tomar dominio sobre los problemas y solucionarlos adecuadamente.
- Se fijan propósitos moderados y también poder tomar alguna eventualidad calculada.
- Consideran que les manifiesten cuando están realizando una excelente labor.
- Son distintos al momento de ejecutar alguna cosa, y se sienten plenos cuando obtiene lo que quieren.

Los individuos con un alto volumen de carencia de lucro tienen los estímulos del lucro o cometidos de algo de mucha representación que se encuentran referidos al nivel de complacencia que experimentan los individuos cuando ejecutan distintas funciones, dependiendo del ambiente laboral en el que se encuentren.

Motivos de poder

Cuando un individuo produce su conducta como herramienta para tener algo que no es aprobado socialmente, es considerado como que tiene una carencia de poder.

Estas personas tienen el afán de influir sobre los demás, para conseguir logros. No obstante, tienen dos estilos:

- El poder personal: Estas personas confrontan cualquier adversidad y se consideran con tener el poder sobre los demás.
- El poder social o institucional: Infieren en las demás personas, sin el propósito de ser sumiso sino tratar de realizar una responsabilidad organizacional.

Estos individuos manifiestan que continuamente necesitan aumentar aumentos, inducir a otros individuos, hacer que sus ideas predominen. El poder puede tener dos caras en una, puede originar reacciones negativas por tener características de

dominio-sumisión y en la otra por medio el cual la actuación inducida e innovadora de un sujeto puede traer emociones fomentadas y habilidades en otras y apoyarles a determinar objetivos.

1.3.3. Bases teóricas de la variable compromiso organizacional:

Los autores Katz y Kahn señalan que dentro de una institución se encuentran dos características que pueden ser identificables en el profesional, aquel que labora dando lo mejor de sí mismo porque les llena el simple hecho de cumplir con su labor, y el otro es aquel que solo cumple con su labor por la remuneración que puede recibir.

Los autores Meyer y Allen (1991), definen la responsabilidad laboral como aquella obligación que se debe cumplir cuando se llega a un acuerdo con la organización, dándole cabida a la ética y a los valores con las que el profesional se forma.

Importancia del compromiso Organizacional:

Según Bayona y Goñi (2007)

Primero la fundamentación de la tarea se determina de acuerdo a la forma que afecta la actividad a la persona y los demás de su alrededor. Segundo, la retroalimentación es cuando el trabajo realizado es ejecutado de forma limpia que permite que el individuo aprenda de las acciones que él mismo realiza y le deja una enseñanza para una próxima tarea. Y tercero las cualidades de la empresa tales como eficacia institucional y adaptación y las experiencias del empleador en toda su vida. Citado por (Rivera (2010, p.20).

Determinantes del Compromiso Organizacional:

El compromiso organizacional en la compañía y al éxito de sus metas se encuentra constituido por 3 elementos: Aprobación de los propósitos y valores de la compañía; capacitación a aportar compromiso a favor de la compañía, y deseo de estar en la compañía. Citado por Rivera (2010)

Características del puesto y condiciones laborales

El autor Álvarez (2008) menciona que la cantidad de jornadas laborales que el empleado ejerce ayudará a desarrollar su ámbito social y también una responsabilidad. Asimismo, el gran volumen de responsabilidad que tienen los empleados acrecentará sus funciones y su independencia para tener una relación social dentro de la organización.

1.4. Formulación del problema

1.4.1. Problema General.

¿Cuál es la relación que existe entre motivación de logro y compromiso organizacional en el personal administrativo del Consorcio Lizarbe y Portal- Lima 2018?

1.4.2. Problemas específicos.

Problema específico 1

¿Cuál es la relación que existe entre motivación de logro y el compromiso afectivo en el personal administrativo del Consorcio Lizarbe y Portal- Lima 2018?

Problema específico 2

¿Cuál es la relación que existe entre motivación de logro y el compromiso normativo en el personal administrativo del Consorcio Lizarbe y Portal- Lima 2018?

Problema específico 3

¿Cuál es la relación que existe entre motivación de logro y compromiso de continuidad en el personal administrativo del Consorcio Lizarbe y Portal- Lima 2018?

1.4.3. Justificación.

1.6. Hipótesis

1.6.1. Hipótesis General.

La motivación de logro tiene una relación directa con el compromiso organizacional en el personal administrativo del Consorcio Lizarbe y Portal- Lima.

1.6.2. Hipótesis Específicas.

Hipótesis específica 1

Existe una relación directa entre motivación de logro y compromiso afectivo en el personal administrativo del Consorcio Lizarbe y Portal- Lima.

Hipótesis específica 2

Existe una relación directa entre motivación de logro y la dimensión compromiso normativo en el personal administrativo del Consorcio Lizarbe y Portal – Lima.

Hipótesis específica 3

Existe una relación directa entre motivación de logro y la dimensión compromiso de continuidad en el personal administrativo del Consorcio Lizarbe y Portal – Lima.

1.7. Objetivos

1.7.1. Objetivo general.

Determinar la relación que existe entre motivación de logro y compromiso organizacional en el personal administrativo del Consorcio Lizarbe y Portal- Lima
2018

1.7.2. Objetivos específicos.

Objetivos específicos 1

Determinar la relación que existe entre motivación de logro y el compromiso afectivo en el personal administrativo del Consorcio Lizarbe y Portal- Lima 2018.

Objetivos específicos 2

Determinar la relación que existe entre motivación de logro y el compromiso normativo en el personal administrativo del Consorcio Lizarbe y Portal- Lima 2018.

Objetivos específicos 3

Determinar la relación que existe entre motivación de logro y el compromiso de continuidad en el personal administrativo del Consorcio Lizarbe y Portal- Lima 2018.

II. Método

2.1. Diseño de estudio

Su diseño fue el no experimental, de corte transversal, en tal sentido, dichos elementos no se maniobran. Según los Hernández et al (2010) lo conceptualizan como un estudio que se aplica sin alterar los elementos estudiados.

Este estudio es de enfoque cuantitativo, según Hernández, et al (2010), utiliza la recolecta de información para dar a probar la hipótesis planteada, todo ello utilizando datos numéricos para que sean procesados estadísticamente, y el objetivo que cumple es fijar el comportamiento de las variables para que se prueben las teorías.

Tipo de investigación

Este estudio es considerado sustantivo, puesto que se orienta a analizar, determinar y contextualizar los hechos (preguntas sugeridas de acuerdo a los sucesos).

2.2. Variables, operacionalización

2.2.1. Motivación de logro

Definición conceptual

Para Mc Clelland y Atkinson (citado por Peña, 2017) Es cuando el individuo con insuficiencia de lucro alzado desea posesionarse en el compromiso particular de triunfo o decadencia. Asimismo, corren peligros cometidos y evidencian distinciones por las circunstancias que le producen feedback inmediato referente a su función.

Definición operacional

El elemento de motivación de logro, tiene tres dimensiones, motivación de afiliación que a su vez es evaluada por los indicadores de relaciones amicales y trabajo en equipo. La siguiente dimensión de motivación de poder que tienen como

indicadores bienestar y satisfacción, y finalmente la motivación de logro que tiene los indicadores de desempeño laboral, competencia, reconocimiento y trabajo bajo presión.

2.2.2. Compromiso Organizacional

Los autores Meyer y Allen (1991): Es aquella obligación que se debe cumplir cuando se llega a un acuerdo con la organización, dándole cabida a la ética y a los valores con las que el profesional se forma. (Citado en Rivera, 2010)

Definición operacional

2.2.3. Definición operacional de las variables

El elemento compromiso organizacional, está siendo evaluado bajo tres dimensiones: compromiso afectivo que tiene los siguientes indicadores: lazos afectivos, orgullo de propiedad a la organización. La siguiente dimensión compromiso normativo que tiene como indicador reciprocidad con la institución y finalmente compromiso de continuidad que tiene como indicadores la carencia laboral dentro de la organización y valoración de propiedad.

Tabla 01: Dimensiones e indicadores de la variable motivación de logro

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de valores	Niveles y rangos
Motivación afiliación	Relaciones	Son 18 ítems y las respuestas pertenecen a la alternativa "A".	Definitivamente en desacuerdo	Bajo 0– 77 Medio 78– 86 Alto 87– más
	Amicales			
Motivación de poder	Trabajo en equipo	Son 18 ítems y las respuestas pertenecen a la alternativa "B".	Muy en desacuerdo	Bajo 0– 78 Medio 79– 86 Alto 87– más
	Bienestar		En desacuerdo	
	Satisfacción		De acuerdo	
Motivación de logro	Desempeño laboral	Son 18 ítems y las respuestas pertenecen a la alternativa "C".	Muy de acuerdo	Bajo 0– 78 Medio 79– 85 Alto 86– más
	Competición Reconocimiento Trabajo a presión		Definitivamente de acuerdo	

Tabla 02:

Dimensiones e Indicadores del Compromiso Organizacional.

Dimensiones	Indicadores	Items	Escala de valores	Niveles y rangos
Compromiso afectivo	Lazos Emocionales Orgullo de pertenencia a la institución	1,2,3,4,5,6,7,8		Bajo 0-23 Medio 25- 27 Alto 28a más
		9,10,11,12,13	Nunca	
Compromiso normativo	Reciprocidad con la institución		Pocas veces	Bajo 0 - 15 Medio 16-17 Alto 18a más
			Muchas veces	
Compromiso de continuidad	Necesidad de trabajo en la institución Evaluación de permanencia	14,15,16,17,18,19	Siempre	Bajo 0 - 18 Medio 19-20 Alto 21a más

2.3. Población, muestra y muestreo

2.3.1. Población

Para los autores Hernández, et al (2010), lo definen como un grupo de individuos que se encuentran en un lugar y tiempo definido. En este estudio estuvo conformada por 84 participantes de la organización en estudio.

Criterios de Inclusión

Se determinaron a todos los participantes que se encuentran involucrados en el sector administrativo de la empresa.

Criterios de exclusión

Personal operativo, personal externo del Consorcio Lizarbe y Portal.

2.3.2. Muestra

En este estudio, se trabajó con todos los participantes, es decir se realizó un muestreo censal.

2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

2.4.1. Técnica de recolección de datos.

Se empleó la medición de vinculación entre los elementos estudiados, el cual fue evaluativa. Considerándose como una técnica formal de valoración puesto que presenta la planificación y creación del instrumento. (Díaz y Barriga, 2002).

La encuesta es considerada como la encargada de analizar y explicar la operación del estudio de manera determinada sin adulterar los hechos. Las técnicas se refieren a un conjunto de procesos estructurados, operacionales que valen para la solventación de inconvenientes. (Hernández, Fernández y Baptista, 2010).

2.4.2. Instrumentos de recolección de datos:

Instrumento N° 1: Escala de Motivación M-L 1996, de Luis Alberto Vicuña.

Tabla 03:

Escala de valores para determinar la confiabilidad de motivación de logro y compromiso organizacional.

Estadísticas de Fiabilidad		
VARIABLES	Alfa de Cronbach	N° de elementos
Motivación de logro	0,870	54
Compromiso organizacional	0,935	139

De acuerdo con George y Mallery (2003), citado por Frías (2014, p. 1) menciona que el valor del coeficiente Alfa de Cronbach mayor a 0,8 es bueno.

Métodos de análisis de datos

Para el estudio presente, se llegó a trabajar con una muestra específica y con su objetividad clara, por lo que se solicitaron los permisos necesarios para aplicar el instrumento que tenía la finalidad de recoger datos para la investigación. Una vez aplicado el instrumento se hizo el análisis de todas las respuestas aportadas, notándose la objetividad de los individuos para poder dar las conclusiones necesarias para el estudio.

Posteriormente, se procedió a emplear el sistema SPSS versión 21, que facilitó determinar el porcentaje de inferencias en las respuestas arrojadas, asimismo, para la comparación de las hipótesis se utilizó Rho Spearman (0.05), empleando la escala de correlación de acuerdo con Martínez (2009, escala 4, p. 9), la misma que se detalla a continuación:

Escala 4: Rango Relación

0 – 0,25:	Escasa o nula
0,26-0,50:	Débil
0,51- 0,75:	Entre moderada y fuerte
0,76- 1,00:	Entre fuerte y perfecta 5

III. Resultados

3.1. Resultados descriptivos

3.1.1. Motivación de logro

Tabla 04:

Distribución de frecuencias de motivación de logro del personal administrativo del Consorcio Lizarbe y Portal – Lima 2018.

Niveles	Frecuencia (fi)	Porcentaje (%)
Bajo	0	0.00
Medio	72	85.7
Alto	12	14.3
Total	84	100

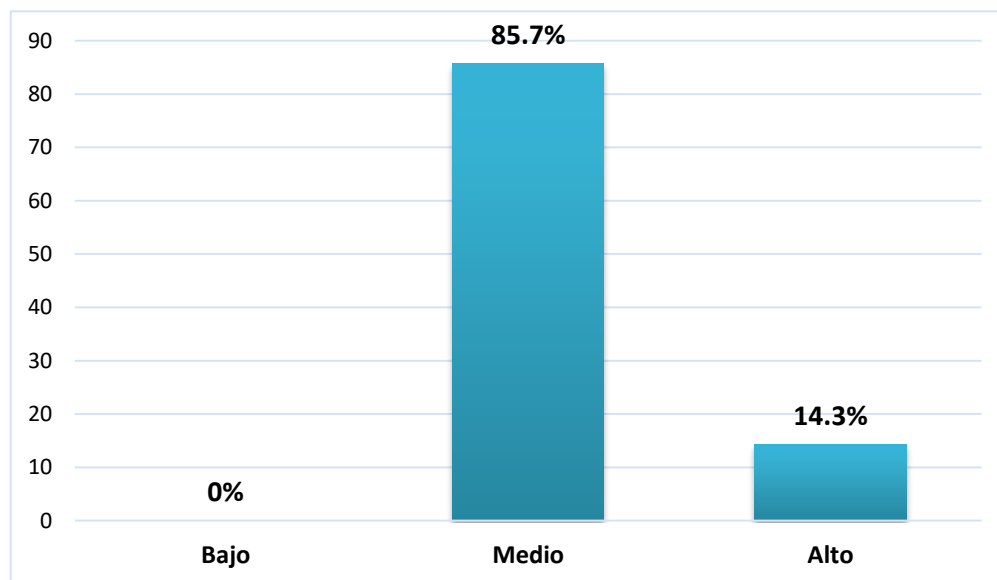


Figura 1. Nivel de motivación de logro del personal administrativo del Consorcio Lizarbe y Portal – Lima 2018.

Demostrándose que el 85,7% de los colaboradores de la organización Lizarbe y Portal se perciben como regular, mientras que el 14,3% se percibe alto

3.1.2. Motivación de afiliación

Tabla 05:

Distribución de frecuencias de motivación de afiliación de la motivación de logro del personal administrativo del Consorcio Lizarbe y Portal – Lima 2018.

Niveles	Frecuencia (fi)	Porcentaje (%)
Bajo	0	0
Medio	63	75.0
Alto	21	25.0
Total	84	100.0

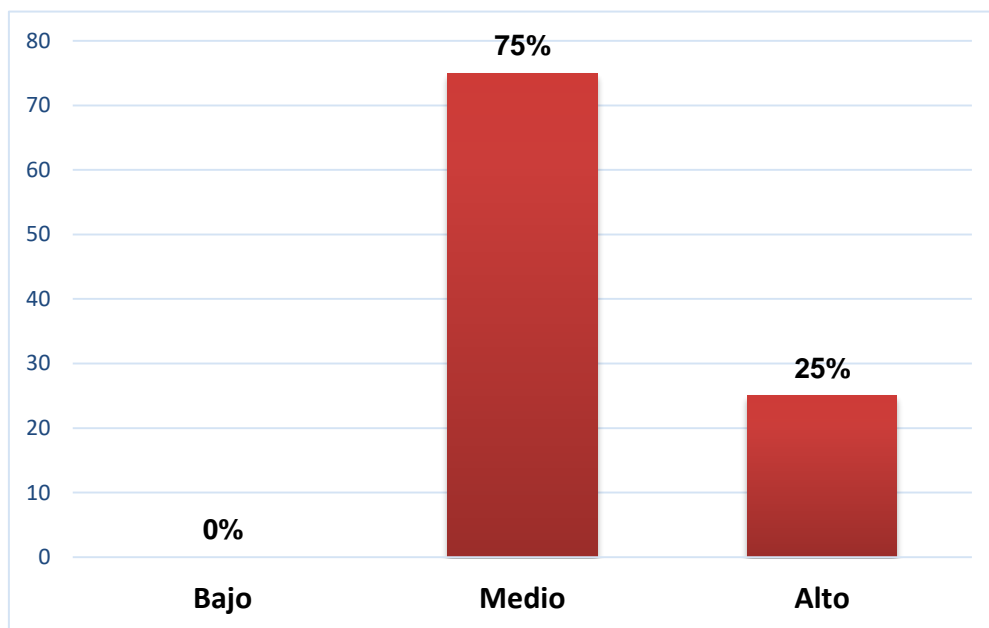


Figura 2. Nivel de la dimensión de afiliación de la motivación de logro del personal administrativo del Consorcio Lizarbe y Portal – Lima 2018.

Evidenciándose que el 75% de los colaboradores de la organización Lizarbe y Portal se perciben como medio, mientras que el 25% se percibe alto.

3.1.3. Motivación de poder

Tabla 06:

Distribución de frecuencias de la dimensión de poder de la motivación de logro del personal administrativo del Consorcio Lizarbe y Portal – Lima 2018.

Niveles	Frecuencia (fi)	Porcentaje (%)
Bajo	0	0
Medio	75	89.3
Alto	9	10.7
Total	84	100

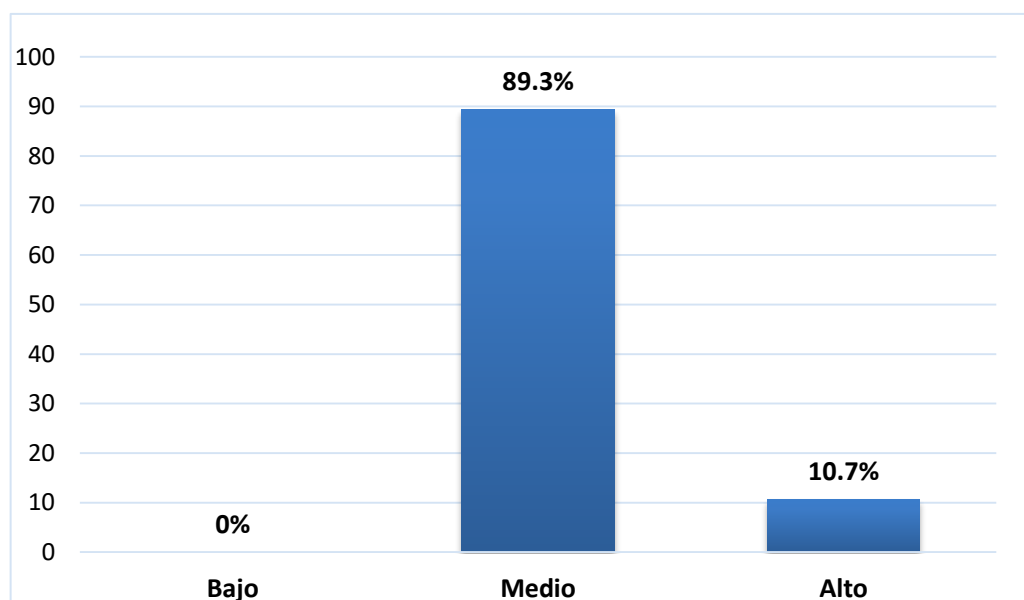


Figura 3. Nivel de Motivación de poder de la motivación de logro del personal administrativo del Consorcio Lizarbe y Portal – Lima 2018.

Demostrándose que el 89,3% de los colaboradores de la organización Lizarbe y Portal se perciben como medio, mientras que el 10,7% se percibe alto.

3.1.4. Motivación de logro

Tabla 07:

Distribución de frecuencias de la dimensión motivación de logro de la motivación del logro del personal administrativo del Consorcio Lizarbe y Portal – Lima 2018.

Niveles	Frecuencia (fi)	Porcentaje (%)
Bajo	0	0
Medio	71	84.5
Alto	13	15.5
Total	84	100

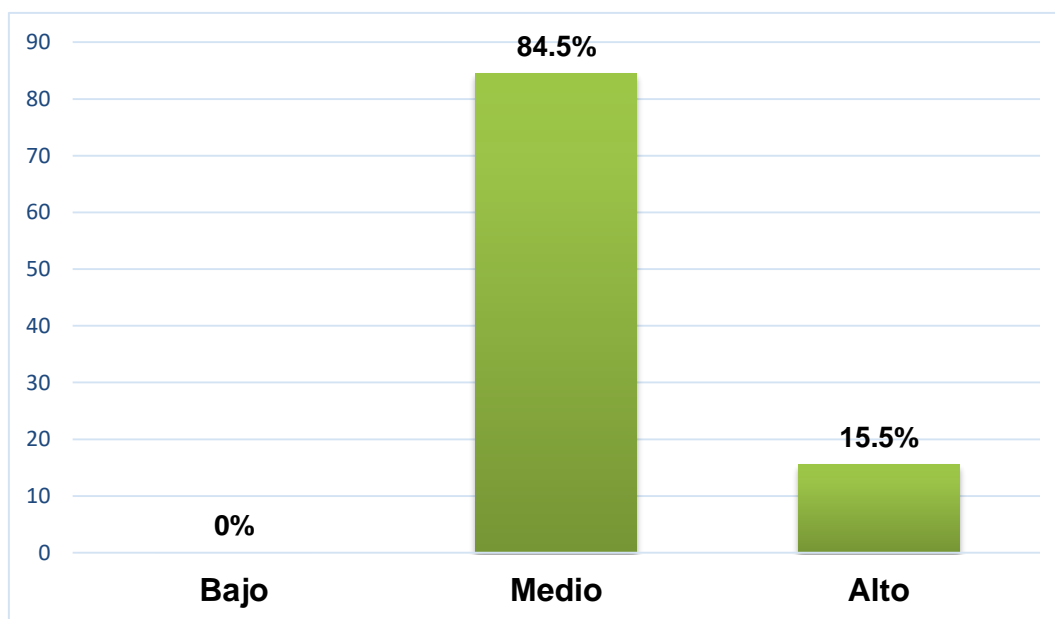


Figura 4. Nivel de la dimensión motivación de logro de la motivación de logro del personal administrativo del Consorcio Lizarbe y Portal – Lima 2018.

Evidenciándose que el 84,5% de los colaboradores de la organización Lizarbe y Portal se perciben como medio, mientras que el 15,5% se percibe alto.

3.1.5. Compromiso organizacional

Tabla 08.

Frecuencia de los niveles de compromiso organizacional en el personal administrativo del Consorcio Lizarbe y Portal- Lima 2018.

Niveles	Frecuencia (fi)	Porcentaje (%)
Malo	11	13.1
Regular	48	57.1
Bueno	25	29.8
Total	84	100

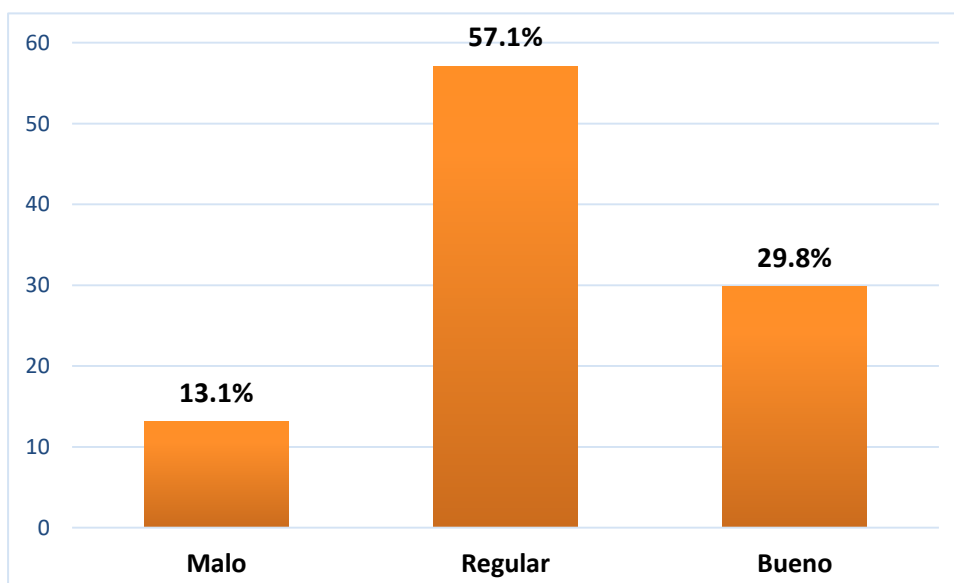


Figura 5. Nivel de Compromiso organizacional de los colaboradores de la organización Lizarbe y Portal – Lima 2018.

Demostrándose que el 57,1% de los colaboradores de la organización Lizarbe y Portal se perciben como regular, mientras que el 29,8% se percibe bueno, y cerca del 13,1% manifestó niveles por debajo promedio.

3.1.6. Compromiso afectivo

Tabla 09.

Distribución de frecuencia de compromiso afectivo de la variable compromiso organizacional del personal administrativo del Consorcio Lizarbe y Portal – Lima 2018.

Niveles	Frecuencia (fi)	Porcentaje (%)
Malo	5	0
Regular	49	58.3
Bueno	30	35.7
Total	84	100

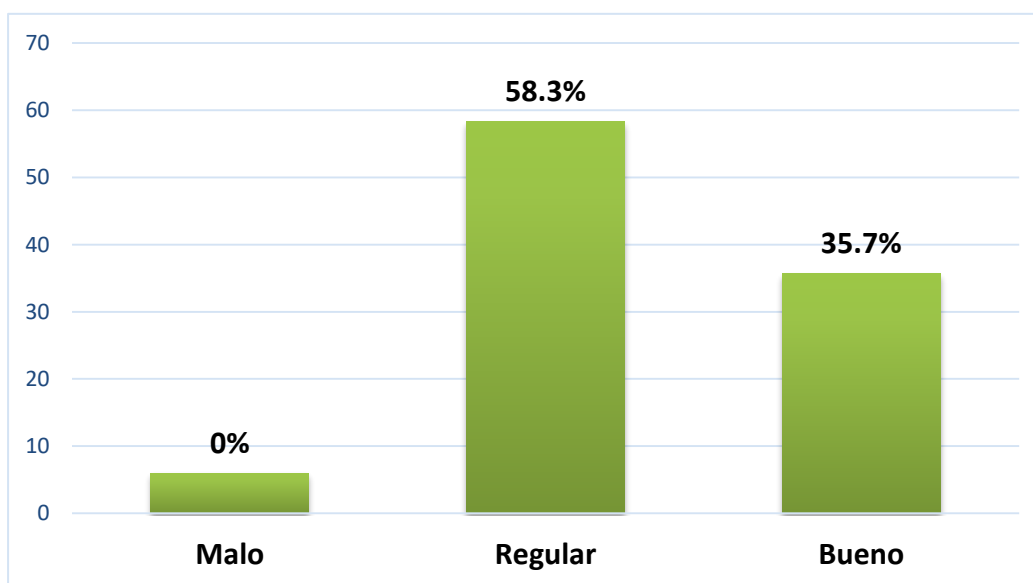


Figura 6. Nivel de Compromiso afectivo de la variable compromiso organizacional del personal administrativo del Consorcio Lizarbe y Portal – Lima 2018.

Observándose que el 58,3% de los colaboradores de la organización Lizarbe y Portal se perciben como regular, mientras que el 35,7% se percibe bueno.

3.1.7. Compromiso normativo

Tabla 10:

Distribución de frecuencia de compromiso normativo de la variable compromiso organizacional del personal administrativo del Consorcio Lizarbe y Portal – Lima 2018.

Niveles	Frecuencia (fi)	Porcentaje (%)
Malo	14	16.7
Regular	50	59.5
Bueno	20	23.8
Total	84	100

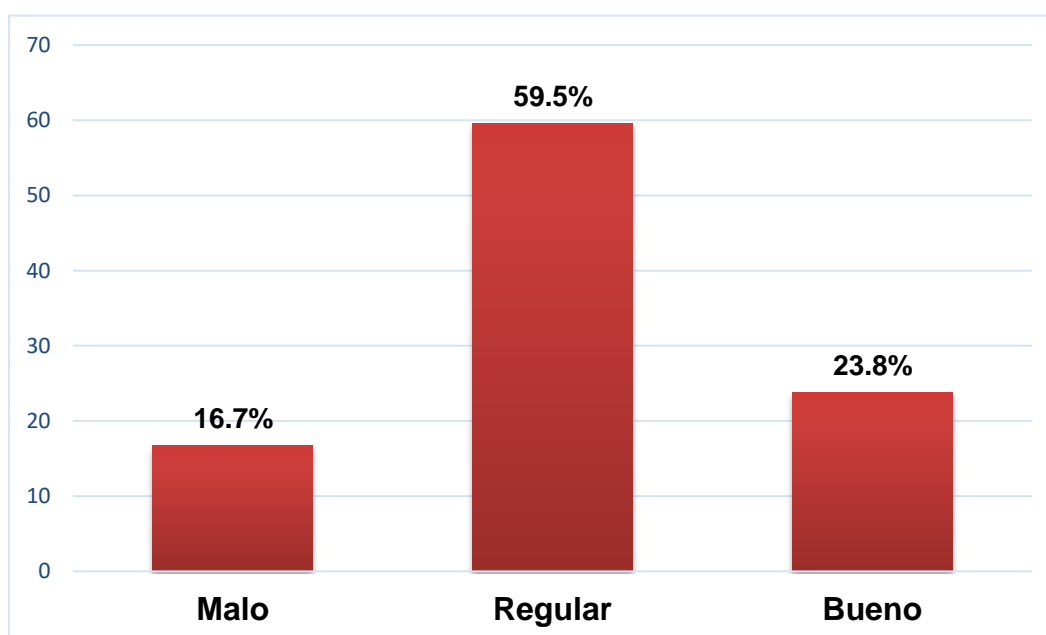


Figura 7. Nivel de Compromiso Normativo de la variable compromiso organizacional del personal administrativo Consorcio Lizarbe y Portal- Lima 2018.

Observándose que el 59,5% de los colaboradores de la organización Lizarbe y Portal se perciben como regular, mientras que el 23,8% se percibe bueno, y cerca del 16,7% manifestó niveles por debajo promedio.

3.1.8. Compromiso de continuidad

Tabla 11:

Distribución de frecuencia de compromiso de continuidad de la variable compromiso organizacional del personal administrativo del Consorcio Lizarbe y Portal – Lima 2018.

Niveles	Frecuencia (fi)	Porcentaje (%)
Malo	14	16.70%
Regular	60	71.40%
Bueno	10	11.90%
Total	84	100%

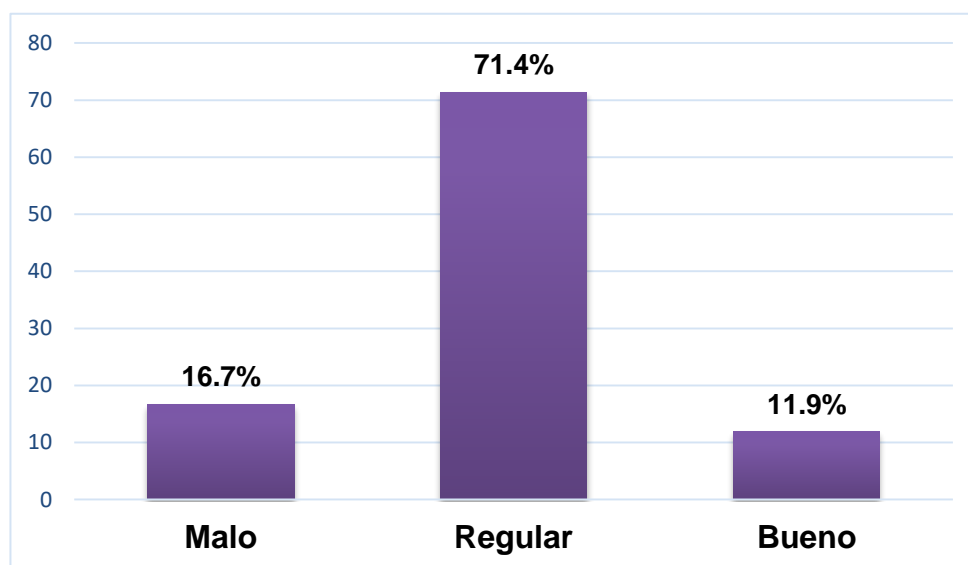


Figura 8. Nivel de compromiso de continuidad de la variable compromiso organizacional del personal administrativo del Consorcio Lizarbe y Portal – Lima 2018.

Evidenciándose que el 71,4% de los colaboradores de la organización Lizarbe y Portal se perciben como regular, mientras que el 16,7% se percibe malo, y cerca del 11,9% se manifestaron bueno.

3.2. Resultados correlacionales

3.2.1. Motivación de logro y compromiso organizacional

Hipótesis general.

H₁: La motivación de logro tiene una relación directa con el compromiso organizacional en el personal administrativo del Consorcio Lizarbe y Portal – Lima.

H₀: La motivación de logro no tiene una relación directa con el compromiso organizacional en el personal administrativo del Consorcio Lizarbe y Portal – Lima.

Tabla 13:

Correlación Rho Spearman entre la motivación de Logro y el Compromiso organizacional del personal administrativo del Consorcio Lizarbe y Portal- Lima, 2018.

			Motivación de Logro	Compromiso Organizacional
Rho de Spearman	Motivación de Logro	Coefficiente de correlación	1,000	,272*
		Sig. (bilateral)	.	,012
		N	84	84
	Compromiso Organizacional	Coefficiente de correlación	,272*	1,000
		Sig. (bilateral)	,012	.
		N	84	84

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

Interpretación:

Se aprecia los datos estadísticos de correlación en donde se identifica que el valor de la significancia es de $p = ,00.012 < ,050$. Se cumple la condición estadística para rechazar las hipótesis nulas y se declara que se presenta una correlación positiva entre los elementos de estudio. Al mismo tiempo, se puede evidenciar que se tienen los valores: $Rho = 0,272$. Concluyendo que, estos índices de correlación confirman correlaciones directas y positivas.

3.2.2. Motivación de logro y compromiso afectivo

Hipótesis Específica 1.

H₁: Existe una relación directa entre la motivación del logro y la dimensión compromiso afectivo en el personal administrativo del Consorcio Lizarbe y Portal – Lima.

H₀: No existe una relación directa entre la motivación del logro y la dimensión compromiso afectivo en el personal administrativo del Consorcio Lizarbe y Portal – Lima.

			Motivación de Logro	Compromiso Afectivo
Rho de Spearman	Motivación de Logro	Coefficiente de correlación	1,000	,268*
		Sig. (bilateral)	.	,014
		N	84	84
	Compromiso Afectivo	Coefficiente de correlación	,268*	1,000
		Sig. (bilateral)	,014	.
		N	84	84

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

Interpretación:

Se aprecia los datos estadísticos de correlación en donde se identifica que el valor de la significancia es de $p = ,00.012 < ,050$. Se cumple la condición estadística para rechazar las hipótesis nulas y se declara que se presenta una correlación positiva entre los elementos de estudio. Al mismo tiempo, se puede evidenciar que se tiene valores: $Rho = 0,268$. Concluyendo que, estos índices de correlación confirman correlaciones directas y positivas.

Motivación de logro y compromiso normativo

Hipótesis Específica 2.

- H₁: Existe una relación directa entre la motivación del logro y la dimensión compromiso normativo en el personal administrativo del Consorcio Lizarbe y Portal – Lima.
- H₀: No existe una relación directa entre la motivación del logro y la dimensión compromiso normativo en el personal administrativo del Consorcio Lizarbe y Portal – Lima.

Tabla 15:

Correlación Rho Spearman entre la motivación de Logro y la dimensión compromiso normativo de la variable compromiso organizacional del personal administrativo del Consorcio Lizarbe y Portal- Lima, 2018.

			Motivación de Logro	Compromiso normativo
Rho de Spearman	Motivación de Logro	Coefficiente de correlación	1,000	,334**
		Sig. (bilateral)	.	,002
		N	84	84
Spearman	Compromiso normativo	Coefficiente de correlación	,334**	1,000
		Sig. (bilateral)	,002	.
		N	84	84

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

Interpretación:

Se aprecia los datos estadísticos de correlación en donde se identifica que el valor de la significancia es de $p = ,00.012 < ,050$. Se cumple la condición estadística para rechazar las hipótesis nulas y se declara que se presenta una correlación positiva entre los elementos de estudio. Al mismo tiempo, se puede evidenciar que se obtuvo valores: $Rho = 0,334$. Concluyendo que, estos índices de correlación confirman correlaciones directas y positivas.

3.2.3. Motivación de logro y compromiso de continuidad

Hipótesis Específica 3.

H₁: Existe una relación directa entre la motivación del logro y la dimensión compromiso de continuidad en el personal administrativo del Consorcio Lizarbe y Portal – Lima.

H₀: No existe una relación directa entre la motivación del logro y la dimensión compromiso de continuidad en el personal administrativo del Consorcio Lizarbe y Portal – Lima

Correlación Rho Spearman entre la motivación de Logro y la dimensión compromiso de continuidad de la variable compromiso organizacional del personal administrativo del Consorcio Lizarbe y Portal- Lima, 2018.

			Motivación de Logro	Compromiso de Continuidad
Rho de Spearman	Motivación de Logro	Coefficiente de correlación	1,000	,159
		Sig. (bilateral)	.	,148
		N	84	84
	Compromiso de Continuidad	Coefficiente de correlación	,159	1,000
		Sig. (bilateral)	,148	.
		N	84	84

Interpretación:

Se aprecia los datos estadísticos de la prueba de correlación para las hipótesis específicas en donde se identifica que el valor de la significancia es de $p = 0.148 < ,050$. Se cumple la condición estadística para rechazar las hipótesis nulas y se declara que se presenta una correlación positiva entre los elementos de estudio.

IV. Discusión

Discusión

En base al estudio realizado se obtuvieron que los participantes estuvieron conformados por 84 personas de la parte administrativa de la compañía Consorcio Lizarbe y Portal. A nivel de dimensiones, se halló que, en motivación de afiliación, la muestra se ubica en un nivel medio (75 las relaciones interpersonales. Interpretándose que los empleados de la compañía encuentran satisfacciones que deriven de funciones sociales e interpersonales. Es por ello que en la organización para los trabajadores es importante ser aceptado en su grupo, les gusta trabajar con sus compañeros, y para ellos es valioso los años de trabajo que comparten con el grupo. de influencia y control, mostrando también niveles de obtención de reconocimiento. Por otro lado, en la última dimensión de Motivación de los valores porcentuales obtenidos en esta investigación reflejarían la realidad. Interpretándose que el personal de esta organización tiene el impulso de sobresalir, de trazar metas y de ser reconocidos socialmente.

En lo referente a Compromiso Organizacional, se evidencia que la muestra presenta un grado de responsabilidad laboral regular (57,1%). En cuanto a la dimensión compromiso afectivo presenta una tendencia regular (58,3%) frente a este resultado se toman las opiniones de los siguientes esta organización, los trabajadores han generado un lazo emocional con la empresa, ya que por ende un gran porcentaje tiene más de 10 años trabajando en la empresa. En la dimensión de compromiso normativo la muestra presento una tendencia regular (59.5%), frente a este resultado se tomó las opiniones del siguiente autor. Ramos (2005), señaló que el empleado con una responsabilidad normativa se siente con una obligación con la institución que le permitió trabajar y comparándolo con la realidad de la organización un gran porcentaje de los colaboradores están en los puestos de manera empírica, sin estudios, y la empresa les dio la oportunidad de ascender a cargos sin cumplir los requisitos del puesto, es por ello que hay un sentido de reciprocidad. Finalizando, la dimensión de compromiso de continuidad también se presenta una tendencia regular (71,4%) este compromiso es referente al pensamiento que presenta el empleado referente al coste de tiempo y fomentación, vinculados con abandonar la empresa. Contrastándolo con la realidad de la

organización, existe un porcentaje considerable de trabajadores que tiene entre 8 a 20 años trabajando en la organización, colaboradores que no fueron capaz de dejar sus empleos por miedo a no tener un trabajo y reconocimiento igual en otra organización frente a ello podemos citar a los que refieren que la adherencia del trabajador es fiel a la organización porque lo ha contratado y por las oportunidades que le ha dado.

Referente a la hipótesis general que refiere que se presenta un vínculo entre la Motivación de logro y Compromiso organizacional en la investigación encontramos que se presenta un vínculo positivo o directo, pero de nivel débil. En pocas palabras, se hallan obligados con la institución y motivados a pertenecer en el ámbito laboral. Dichos resultados se comprueban por Álvarez, datos que evidencian que se presenta un gran volumen de desmotivación por parte de los profesores que trabajan en el centro educativo.

Con respecto a la hipótesis específica 1, que refiere que se presenta un vínculo significativo entre los elementos de estudio, siendo una correlación positiva, pero de nivel débil. Interpretándose que los deseos de sobresalir, conseguir metas, de buscar un lugar importante en la empresa está relacionado con los lazos emocionales, la aceptación y reconocimiento social en los integrantes del campo laboral. En cuanto a la segunda hipótesis, que refiere que se presenta un vínculo entre La motivación de logro y la y así mismo motiva a los empleados a lograr sus metas personales y profesionales. Por otro lado, la última hipótesis refiere que también se presenta una correlación positiva, pero de nivel débil entre los elementos de estudio en el personal administrativo del Consorcio Lizarbe y Portal, interpretándose que los empleados no se retiran de la organización por el importe financiero que compromete continuar en la compañía o ante alguna decisión.

V. Conclusiones

Conclusiones

- Primera.** La motivación de Logro presenta un vínculo directo con el Compromiso organizacional ($p=0.012<0.05$) en el personal administrativo del Consorcio Lizarbe y Portal- Lima, 2018. Siendo una relación positiva o directa, pero de nivel débil ($r = 0,272$).
- Segunda.** La motivación de Logro presenta un vínculo directo con la dimensión compromiso afectivo del Compromiso organizacional ($p=0.014<0.05$), en el personal administrativo del Consorcio Lizarbe y Portal- Lima, 2018, siendo una relación positiva o directa, pero de nivel débil ($r= 0,268$).
- Tercera.** La motivación de Logro presenta un vínculo directo con la dimensión compromiso normativo del Compromiso organizacional ($p=0.002<0.05$) en el personal administrativo del Consorcio Lizarbe y Portal- Lima, 2018, siendo una relación positiva o directa, pero de nivel débil ($r = 0,334$).
- Cuarta.** La motivación de logro no tiene una relación directa con la dimensión compromiso de continuidad del compromiso organizacional en el personal administrativo del Consorcio Lizarbe y Portal – Lima, 2018.

VI. Recomendaciones

Recomendaciones

- Primera.** Es recomendable que se induzca la motivación del logro permanente en los trabajadores en el modelo de gestión, considerando la formulación y ejecución de un plan de acción que promueva tanto la materialización de acciones de motivación intrínseca como extrínseca, en la medida de las posibilidades presupuestales, dado que se ha comprobado que la motivación de logro de los colaboradores estará vinculada al compromiso organizacional.
- Segunda.** Se sugiere a los altos mandos de la organización, jefes de áreas, considerar el fortalecimiento de capacidades relacionadas con los logros planificados, a fin de que los trabajadores de las diferentes áreas comprendan la importancia de su participación y compromiso en la realización de los propósitos organizacionales.
- Tercera.** Se recomienda la promoción de una política de línea de carrera institucional, donde los trabajadores se esfuercen por conseguir metas y objetivos del área, y así obtengan logros cuantificables, puedan acceder democráticamente a mayores responsabilidades y mejores remuneraciones, y esa manera tener un mayor compromiso con la organización.
- Cuarta.** Se le recomienda al personal de Gestión del Talento Humano investigar aquellos factores que pueden estar influenciando en la no identidad de los empleados con la compañía, para evitar la fuga de talentos y de personas claves de la organización.

VII. REFERENCIAS

- Aldana, J. (2013). *Compromiso laboral de los trabajadores del área central de una institución bancaria que opera en la Ciudad de Guatemala, según sexo* (Tesis de Doctorado, Universidad Rafael Landívar, Guatemala).
- Araque J. y Rivera N. (2005). *Psicología Organizacional e Industrial*. Bogotá: Ecoe ediciones.
- Betanzos, N. y Paz, F. (2007). Compromiso organizacional en una muestra de trabajadores mexicanos. *Revista de Psicología del Trabajo de las Organizaciones*. México, Vol. 22, N° 01, pp. 25-43.
- Campos, N., Cedillo, W., Celis, W., Chávez, M., Cruzate, C., Diaz, P., Santos, B.,....Vásquez, E. (2017). Motivación para el logro y patrones clínicos de personalidad en alumnos universitarios ingresantes. *Revista de psicología*. Vol. 9 N° 01, pp. 21-28.
- Chang, A. (2010). *Estudio de la motivación laboral y el conocimiento de la necesidad predominante según la teoría de las necesidades de McClelland, en los médicos del Hospital Nacional Arzobispo Loayza*. Tesis de maestría, unidad de Posgrado de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima, Perú.
- Chiavenato, I. (2004). *Comportamiento Organizacional*. México DF: Thomson
- De la puente. L. (2017). *Compromiso organizacional y motivación de logro en personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Trujillo*. Tesis de Licenciatura facultad Humanidades de la Universidad César Vallejo, Lima. Perú.

Lima 2016. Tesis de maestría de la escuela de Posgrado de la Universidad Cesar Vallejo, Lima, Perú.

García, A. E. (2008). *Motivación individual*. Consultado el 08 de julio del 2018, de: http://grupos.emagister.com/documento/administracion_motivacion_y_organizacion_/1048-38669

Gutiérrez, H. (2015). *Influencia del clima laboral en la motivación de los colaboradores de la empresa Petrex S.A. Distrito Pariñas- Provincia de Talara- Región Piura en el año 2015*. Tesis de Licenciatura facultad de Ciencias Sociales de la Universidad Nacional de Trujillo, Trujillo, Perú.

López. D. (2015). *Motivación como factor influyente en el desempeño laboral de los docentes de la unidad educativa de Carabobo*. Tesis de maestría de la facultad de ciencias de la educación de la Universidad Carabobo, Bárbula, Venezuela.

Loza, E. (2014). Loza (2014). *Liderazgo y Compromiso organizacional en los docentes de la institución educativa particular Simón Bolívar de la ciudad de Tarapoto*. Tesis de maestría de la facultad ciencias de comunicación, Turismo y Psicología de la Universidad San Martín de Porres. Lima, Perú.

Mazano. A. (2017). *Estrategia de fortalecimiento del compromiso organizacional y sentido de pertenencia en los docentes de la Unidad Educativa Santo Domingo de Guzmán, Quito*. Tesis de maestría de la Universidad Andina Simón Bolívar, Sede Ecuador.

Montoya, E. (2014). *Validación de la escala de Compromiso Organizacional de Meyer y Allen en trabajadores de un Contact Center*. Universidad Peruana de ciencias aplicadas, Lima, Perú. Recuperado de https://repositorioacademico.upc.edu.pe/bitstream/handle/10757/581494/TESIS%20FINAL_Elizabeth%20Montoya.pdf?sequence=1&isAllowed=y.

- Naranjo, M. (2009). Motivación: perspectivas teóricas y algunas consideraciones de su importancia en el ámbito educativo. *Revista Educación* 33(2).pp.153-170.
- Oliva, E. (2017). *Motivación y desempeño laboral de los trabajadores del hospital Víctor Larco Herrera, Lima-Perú 2015*. Tesis de maestría de la escuela de Posgrado de la Universidad Cesar Vallejo, Lima, Perú.
- Peña, A. (2017). *Inteligencia emocional y motivación de logro en el Rendimiento Académico de estudiantes de Educación Secundaria en el área de Educación para el Trabajo de la I.E. "Pedro A. Labarthe", 2016*. Tesis de maestría de la escuela de Posgrado de la Universidad Cesar Vallejo, Lima, Perú.
- Peña, M., Díaz, G., Chávez, A., Sánchez, C. (2016). El compromiso organizacional como parte del comportamiento de los trabajadores de las pequeñas empresas. *Revista Internacional de Administración & Finanzas*. 9(5). Pp. 95-105.
- Pérez, C. (2013). *Relación del grado de compromiso organizacional y el desempeño laboral en profesionales de la salud en un hospital público*. Tesis de maestría de la Universidad Autónoma de Nuevo León. Monterrey, México.
- Pérez, R. (2014). *Motivación y Compromiso Organizacional en Personal Administrativo de Universidades Limeñas*. Tesis de maestría de la Pontificia Universidad Católica del Peru, Lima, Perú.
- Ramírez, M. (2018). *Motivación laboral y compromiso organizacional en la sede central de la Fiscalía de la Nación 2016*. Tesis de maestría de la escuela de Posgrado de la Universidad Cesar Vallejo, Lima, Perú.
- Ruiz, F. (2005). Relación entre la motivación de logro académico, la autoeficacia y la disposición para la realización de una tesis. *Persona*, (8), 145-170.

- Sánchez, W. (2015). *La motivación según Mc Clelland y el rendimiento académico en estudiantes del I ciclo de pregrado de Educación Secundaria de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos Lima Perú 2012*. Tesis de maestría de la unidad de Posgrado de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima, Perú.
- Sum. M. (2015). *Motivación y desempeño laboral*. Tesis presentada al consejo de la facultad de Humanidades de la universidad Rafael Landivar. Quetzaltenango, Guatemala.
- Vicuña, L. Hernández, H y Ríos, J. (2004). La motivación de logro y el autoconcepto en estudiantes de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos. *Revista de investigación en Psicología*, 7, pp. 139.
- Zamora, G. (2009). Compromisos organizacionales de los profesores chilenos y su relación con la intención de permanecer en sus escuelas. *Revista Latinoamericana de Psicología*, Vol. 41, N° 03, pp. 445-460.
- Zavala. O. (2014). *Motivación y Satisfacción laboral en el centro de servicios compartidos de una empresa embotelladora de bebidas*. Tesis de maestría de la sección de estudios de posgrado de la Universidad Unidad Profesional Interdisciplinaria de Ingeniería y Ciencias sociales y Administrativas. Distrito Federal, México.

VIII. ANEXOS

Cuestionario de Compromiso organizacional

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

		Nunca	Pocas veces	Muchas veces	Siempre
1.	Estoy muy orgulloso de decirles a otros que soy parte de esta organización.				
2.	Yo hablo de esta organización a mis amigos, como una gran organización para la cual trabajar.				
3.	Estoy feliz de trabajar en esta organización.				
4.	El pertenecer a la organización me hace sentir importante ante mis amigos.				
5.	Quiero a mi organización.				
6.	Esta organización significa personalmente mucho para mí.				
7.	Pienso que esta es la mejor de todas las posibles organizaciones para la cual trabajar.				
8.	Me siento ligado emocionalmente a mi organización.				
9.	Mi trabajo es central en mi existencia.				
10.	La mayoría de mis intereses están centrados alrededor de mi trabajo.				
11.	Las cosas más importantes que me hacen feliz en la vida involucran mi trabajo.				
12.	Las cosas más importantes que me pasan se relacionan con mi trabajo.				
13.	Mis metas personales tienen que ver con mi trabajo.				
		Total Desacuerdo	Desacuerdo	Acuerdo	Total Acuerdo
14.	El entrenamiento y desarrollo que he recibido en esta organización difícilmente lo tendría en otra.				
15.	Mi organización me da seguridad laboral que no quiero perder tan fácilmente.				
16.	No he buscado trabajo, porque creo que debo permanecer en esta organización por los beneficios económicos que tengo.				
17.	Aunque el sueldo no es muy alto en esta organización, tengo un trabajo estable.				
18.	He invertido muchos años en la organización como para considerar renunciar.				
19.	El pensar en cambiar de organización me espanta, pues hay pocas posibilidades de conseguir otro puesto vacante.				

MATRIZ DE CONSISTENCIA

PROBLEMA GENERAL	OBJETIVO GENERAL	HIPÓTESIS GENERAL	VARIABLES
¿Cuál es la relación que existe entre motivación de logro y compromiso organizacional en el personal administrativo del Consorcio Lizarbe y Portal – Lima 2018?	Determinar la relación que existe entre motivación de logro y el compromiso organizacional en el personal administrativo del Consorcio Lizarbe y Portal – Lima 2018	Existe relación significativa entre motivación de logro y el compromiso organizacional en el personal administrativo del Consorcio Lizarbe y Portal – Lima 2018	V1: Motivación de logro V2:Compromiso Organizacional
PROBLEMAS ESPECÍFICOS	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	HIPÓTESIS ESPECÍFICAS	VARIABLES
¿Cuál es la relación que existe entre motivación de logro y el compromiso afectivo en el personal administrativo del Consorcio Lizarbe y Portal – Lima 2018?	Determinar la relación que existe entre motivación de logro y el compromiso afectivo en el personal administrativo del Consorcio Lizarbe y Portal – Lima 2018	Existe relación significativa entre motivación de logro y el compromiso afectivo en el personal administrativo del Consorcio Lizarbe y Portal – Lima 2018	V1: Motivación de logro V2:Compromiso Organizacional
¿Cuál es la relación que existe entre motivación de logro y el compromiso normativo en el personal	entre motivación de logro y el compromiso normativo en el personal administrativo del Consorcio Lizarbe y Portal	Existe relación significativa entre motivación de logro y el compromiso normativo en el personal administrativo del	V1: Motivación de logro V2:Compromiso afectivo

administrativo del Consorcio Lizarbe y Portal – Lima 2018?	– Lima 2018	Consorcio Lizarbe y Portal – Lima 2018	
¿Cuál es la relación que existe entre motivación de logro y el compromiso de continuidad en el personal administrativo del Consorcio Lizarbe y Portal – Lima 2018?	entre motivación de logro y el compromiso de continuidad en el personal administrativo del Consorcio Lizarbe y Portal – Lima 2018	Existe relación significativa entre motivación de logro y el compromiso de continuidad en el personal administrativo del Consorcio Lizarbe y Portal – Lima 2018	V1: Motivación de logro V2:Compromiso de continuidad

Escala de Motivación ML -1996

ESCALA DE MOTIVACIÓN M-L 1996

INSTRUCCIONES

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

- 11 equivale a DEFINITIVAMENTE EN DESACUERDO
- 22 equivale a MUY EN DESACUERDO
- 33 equivale a EN DESACUERDO
- 44 equivale a DE ACUERDO
- 55 equivale a MUY DE ACUERDO
- 66 equivale a DEFINITIVAMENTE DE ACUERDO

FRECUENCIAS	DESACUERDO			ACUERDO		
	1	2	3	4	5	6
1. CUANDO ESTOY CON MIS PADRES						
a) Hago lo necesario por comprenderlos.						
b) Cuestiono lo que considero inapropiado.						
c) Hago lo necesario para conseguir lo que deseo.						
2. EN CASA						
a) Apoyo en la consecución de algún objetivo.						
b) Soy el que da forma a las ideas.						
c) Soy quien logra que se haga algo útil.						
3. CON MIS PARIENTES						
a) Me esfuerzo para obtener su aprobación.						
b) Hago lo necesario para evitar su influencia.						
c) Puedo ser tan afectuoso como convenga.						
4. CUANDO UN TRABAJO EN GRUPO						
a) Acepto mis ideas con las del grupo para llegar a una síntesis juntas.						
b) Distribuyo los temas para facilitar el análisis.						
c) Finalmente, hago visible mi estilo en la presentación.						
5. CUANDO ESTOY FRENTE A UN GRUPO DE TRABAJO						
a) Me sumo al trabajo de los demás.						
b) Cautelo el avance del trabajo.						
c) Oriente para evitar errores.						
6. SI EL TRABAJO DEPENDIERA DE MI						
a) Elegiría asesores con mucho talento.						
b) Determinaría las normas y límites de trabajo.						
c) Oriente para evitar errores.						
7. MIS AMIGOS						
a) Los trato por igual.						
b) Suelen acatar mis ideas.						
c) Alanzo mis manos con ellos.						

8. CUANDO ESTOY CON MIS AMIGOS				
a) Los tomo como modelos.				
b) Censuro las bromas que no me gustan.				
c) Busco la aprobación de mis iniciativas.				
9. CUANDO MI AMIGO ESTA CON SUS AMIGOS				
a) Busco la aceptación de los demás.				
b) Oriento el tema de la conversación.				
c) Los selecciono según mi simpatía.				
10. CON EL SEXO OPUESTO				
a) Busco los puntos de coincidencia.				
b) Busco la forma de controlar la situación.				
c) Soy simpático si les interesa.				
11. EL SEXO OPUESTO				
a) Es un medio para consolidar la identidad sexual.				
b) Sirve para comprobar la eficacia persuasiva.				
c) Permite la comprensión de algo.				
12. EN LA RELACIÓN DE PAREJA				
a) Ambos se comprometen al sentirse acorralados.				
b) Uno de ellos es quien debe orientar la relación.				
c) Intento obtener mayor utilidad.				
13. RESPECTO A MIS VECINOS				
a) Busco los lugares donde se reúnen.				
b) Decido que debo hacer para mejorar algo.				
c) Los ayudo siempre que obtengo un beneficio.				
14. QUIENES VIVEN CERCA DE CASA				
a) Los conozco bien y me gusta pasarla con ellos.				
b) Son fáciles de convencer y manejar.				
c) Me permiten alcanzar mis metas en la comunidad.				
15. EN GENERAL, CON MIS CONOCIDOS DEL BARRIO				
a) Acato lo que se decide en grupo.				
b) Impongo mis principios.				
c) Espero que me consideren un ganador.				
16. SIEMPRE QUE NOS REUNIMOS A JUGAR				
a) Acepto los roles, aunque me parezcan tontos.				
b) Acepto mi consejo para decidir.				
c) Elijo el juego en el que puedo ganar.				
17. DURANTE EL JUEGO				
a) Me adapto a las normas.				
b) Impongo mis reglas.				
c) Intento ganar a toda costa.				
18. CUANDO EL JUEGO TERMINA				
a) Soy buen perdedor.				
b) Uso las normas más convenientes.				
c) Siempre obtengo lo que quiero.				

FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN DE TESIS



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Centro de Recursos para el Aprendizaje y la Investigación (CRAI)
"César Acuña Peralta"

FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN ELECTRÓNICA DE LAS TESIS

1. DATOS PERSONALES

Apellidos y Nombres: (solo los datos del que autoriza)

Cerna Sosa, Amalia Lucía

D.N.I. : 70554703

Domicilio : Jiron Albeato 102 Surco

Teléfono : Fijo : Móvil : 968663850

E-mail : ameliacerna917@gmail.com

2. IDENTIFICACIÓN DE LA TESIS

Modalidad:

Tesis de Pregrado

Facultad :

Escuela :

Carrera :

Título :

Tesis de Posgrado

Maestría

Doctorado

Grado : Maestría

Mención : Gestión del Talento Humano

3. DATOS DE LA TESIS

Autor (es) Apellidos y Nombres:

Cerna Sosa, Amalia Lucía

Título de la tesis:

Motivación de fecho y Compromiso organizacional en el
personal administrativo del Comercio Exterior y Portos -

Lima 2018

Año de publicación : 2019

4. AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE LA TESIS EN VERSIÓN ELECTRÓNICA:

A través del presente documento, autorizo a la Biblioteca UCV-Lima Norte,
a publicar en texto completo mi tesis.

Firma :

Amalia Lucía Cerna Sosa

Fecha :

06/11/2019

PANTALLAZO DE TURNITIN

Feedback Studio - Google Chrome
ev.turnitin.com/app/carta/es/?o=1241066581&s=1&u=1049737105&lang=es

feedback studio | Motivación de logro y compromiso organizacional en el personal administrativo del Consorcio Lizarbe y Portal- Lima 2018. -- /0 1 de 1

Motivación de logro y compromiso organizacional en el personal administrativo del Consorcio Lizarbe y Portal- Lima 2018.

TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE
Maestra en Gestión del talento Humano

AUTOR:
B^a Amelia Lucia Cerna Sosa,

ASESOR:
Dr. Jacinto Joaquín Vértiz Osores

SECCIÓN:
Ciencias Administrativas

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:
Administración del Talento Humano

LIMA- PERU
2018

Resumen de coincidencias

22 %

Se están viendo fuentes estándar

[Ver fuentes en inglés \(Beta\)](#)

Coincidencias	Porcentaje
1 repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	13 %
2 Entregado a Universid... Trabajo del estudiante	7 %
3 Entregado a Universid... Trabajo del estudiante	1 %
4 Entregado a Universid... Trabajo del estudiante	1 %
5 Entregado a Universid... Trabajo del estudiante	<1 %
6 pt.scribd.com Fuente de Internet	<1 %
7 www.patatabrava.com	<1 %

Página: 1 de 39 | Número de palabras: 6324 | Text-only Report | High Resolution | Activado

ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD DE TESIS



ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD DE TESIS

Yo, Dr. Vértiz Osorio Jacinto Joaquín, docente de la Escuela de Postgrado de la UCV y revisor del trabajo académico titulado **"Motivación de logro y compromiso organizacional en el personal administrativo del Consorcio Lizarbe y Portal – Lima 2018"** que el citado trabajo académico tiene un índice de similitud constatado 22% verificable en el reporte de originalidad del programa turnión, grado de coincidencia mínimo que convierte el trabajo en aceptable y no constituye plagio, en tanto cumple con todas las normas del uso de citas y referencias establecidas por la universidad César Vallejo.

Lima, 10 de Enero del 2020

Dr. Vértiz Osorio Jacinto Joaquín
DNI: 16735482

AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

CONSTE POR EL PRESENTE EL VISTO BUENO QUE OTORGA EL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN DE LA

ESCUELA DE POSGRADO

A LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN QUE PRESENTA:

Amelín Jara Cima Soto

INFORME TITULADO:

Motivación de Fijos y Compromiso Organizacional
en el personal administrativo de Aerolínea Jockey Postal -
Lima 2018

PARA OBTENER EL TÍTULO O GRADO DE:

Maestría en Gestión del Talento Humano

SUSTENTADO EN FECHA: 01/09/2018

NOTA O MENCIÓN: Aprobada por unanimidad



ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN