



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN DEL
TALENTO HUMANO.

**Motivación y compromiso organizacional en los colaboradores del
Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Nueva
Esperanza, La Esperanza**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Gestión del Talento Humano

AUTORA:

Neciosup Ríos, Claudia Cecilia (ORCID: 0000-0003-4257-6852)

ASESOR:

Dr. Arana Sánchez, Adolfo Alfredo (ORCID: 0000-0003-2730-7312)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Cultura y comportamiento organizacional

TRUJILLO - PERÚ

2020

Dedicatoria

Este trabajo va a dedicado a Amada y a Pedro mis padres quienes me motivaron a concluir esta investigación, a pesar de la situación actual de pandemia que se vivimos y que ha sido un gran desafío para el presente trabajo.

Agradecimiento

Agradezco a Dios por mi vida y salud que me regala cada día, a la ayuda incondicional de mi familia que siempre me alentaron e incentivaron a mejorar mi calidad profesional, personal y académica.

A mis asesores Adolfo Arana, Elena Alvarado y Lucia Bardales por su orientación en el desarrollo de la presente tesis.

Índice de contenidos

| | |
|--|-----|
| Carátula | i |
| Dedicatoria | ii |
| Agradecimiento | iii |
| Índice de contenidos | iv |
| Índice de tablas | v |
| Resumen | vi |
| Abstract | vii |
| I. INTRODUCCIÓN | 1 |
| II. MARCO TEÓRICO | 4 |
| III. METODOLOGÍA..... | 11 |
| 3.1. Tipo y diseño de investigación..... | 11 |
| 3.2. Variables y operacionalización | 12 |
| 3.3. Población muestral | 14 |
| 3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos | 14 |
| 3.5. Procedimientos..... | 15 |
| 3.6. Método de análisis de datos | 16 |
| 3.7. Aspectos éticos | 16 |
| IV. RESULTADOS..... | 17 |
| V. DISCUSIÓN..... | 21 |
| VI. CONCLUSIONES | 23 |
| VII. RECOMENDACIONES | 24 |
| REFERENCIAS..... | 26 |
| ANEXOS | 33 |

Índice de tablas

| | |
|--|----|
| Tabla 1: Nivel de motivación y nivel de compromiso organizacional..... | 17 |
| Tabla 2: Nivel necesidad de logro y nivel de compromiso organizacional..... | 18 |
| Tabla 3: Nivel necesidad de poder y nivel de compromiso organizacional | 19 |
| Tabla 4: Nivel necesidad de afiliación y nivel de compromiso organizacional..... | 20 |

Resumen

La presente investigación motivación y compromiso organizacional en los colaboradores del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Nueva Esperanza, La Esperanza; tuvo como objetivo general determinar como la motivación se relaciona con el compromiso organizacional en los colaboradores del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Nueva Esperanza, año 2020, siendo el estudio de tipo básico y de diseño no experimental, transversal, correlacional. Obteniéndose como resultado un coeficiente de tau-b de Kendall negativo con un valor de -0,01; el cual nos señala además, un error estándar asintótico positivo de 0,15 y un error estándar T aproximado negativo de - 0,03 llegando a una significación aproximada del 0,98; concluyendo que la relación entre la motivación y compromiso organizacional en los colaboradores del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Nueva Esperanza, La Esperanza, año 2020; es débil, aceptándose la hipótesis nula en esta investigación.

Palabras clave: Motivación, compromiso organizacional, colaboradores.

Abstract

The present investigation motivation and organizational commitment in the collaborators in the Institute of Higher Technological Public Education Nueva Esperanza, La Esperanza; Had as main objective was determine how the motivation is related to the organizational commitment of the collaborators at the Institute of Public Technological Higher Education Nueva Esperanza, year 2020, being the study of a basic type and of non-experimental, cross-sectional, correlational design. The result obtained was a negative Kendall tau-b coefficient with a value of -0.01; it also indicates a positive asymptotic standard error of 0.15 and a negative approximate standard error of - 0.03, reaching an approximate significance of 0.98; concluding from all this that the relationship between motivation and organizational commitment in the collaborators at the Institute of Higher Technological Public Education Nueva Esperanza, La Esperanza, year 2020; It is weak and that the null hypothesis is accepted in this investigation.

Keywords: Motivation, organizational commitment, collaborators.

I. INTRODUCCIÓN

En su política de calidad el IESTP Nueva Esperanza, considera a la calidad y la perfección continua como elementos indispensables para obtener el desarrollo humano completo. Las exigencias y necesidades del mercado laboral regional y nacional generan expectativas en nuestros estudiantes que buscan en los procesos tecnológicos y administrativos sean superados. Dentro de esta política el IESTP Nueva Esperanza, considera actualizar los insumos de gestión, mejorar el desarrollo humano, los capitales financieros para mejorar los métodos y resultados en el proceso de la autoevaluación para obtener finalmente la acreditación. (Instituto superior tecnológico público Nueva Esperanza, objetivos estratégicos).

El manual de organización y funciones (MOF) del IESTP Nueva Esperanza, es un instrumento de gestión institucional que rige la actividad de cargos y funciones que desempeñan los colaboradores del instituto. Por ejemplo, el MOF señala que la administración de los sistemas de personal, abastecimiento, contabilidad y tesorería de la institución están bajo la dirección del jefe de área administrativa. En el Plan Anual de Trabajo 2019 (PAT) del instituto se menciona el problema de reducción de alumnado en los últimos 03 años, en las carreras tecnológicas. Esta reducción constante dificulta la concreción de las metas de atención proyectadas y del cumplimiento de los diversos procesos del instituto. El objetivo general del PAT, en el aspecto gestión centrada en una oferta educativa pertinente, señala que el instituto forma, en todos los programas que oferta, profesionales técnicos competentes, con procesos de gestión de calidad y mejora continua, aplicando el modelo formativo de alternancia para insertarlos en el mercado laboral. Este PAT contiene un análisis FODA del instituto y dentro de sus debilidades hace mención a una serie de problemas: infraestructura deficiente, la no presencia de estrategias de difusión, material bibliográfico desactualizado; una deficiente atención del personal de biblioteca; actividades productivas poco desarrolladas; personal docente y administrativo no dispuestos al cambio; una relación débil con el sector empresarial. Y dentro de las amenazas del FODA se considera un presupuesto insuficiente para el sector de

educación tecnológica; reducción de la demanda laboral. Finalmente, en el análisis situacional con técnica del FODA, vemos que se considera dentro de los aspectos críticos al área de abastecimiento sin recursos tecnológicos; documentos de gestión desactualizados. El proyecto educativo institucional PEI (2019 – 2023), del instituto es relevante debido a que en él se dan las alternativas específicas de solución del instituto a las carencias e intereses de la comunidad educativa con el mercado laboral, teniendo en cuenta la realidad histórica, socioeconómica, política y cultural de nuestro medio. En el PEI está la matriz de planificación a mediano plazo, donde cabe destacar los objetivos de gestión institucional como el elevar la cultura de calidad y cumplimiento de estándares que permitan abrir un camino a la acreditación, el cual ha alcanzado una meta del 70%; otro objetivo es el propiciar una cultura virtual en los usuarios internos y externos, el cual ha alcanzado una meta del 90%; otro objetivo es el mejorar los procedimientos para el acceso a la bolsa de trabajo (BT) del IDEXNE, el cual ha alcanzado una meta del 70%. Finalmente, en el PEI se establecen acciones para la implementación de este documento señalándose únicamente un monitoreo del PEI. (Instituto superior tecnológico público Nueva Esperanza, Documentos de gestión).

De todos estos documentos extraídos y analizados del IESTP Nueva Esperanza podemos ver que unas de sus políticas es la calidad y la perfección continua como una necesidad para lograr el desarrollo humano completo lo cual es correcto ante cualquier lógica. Pero su PAT nos informa sobre una serie de problemas como por ejemplo una deficiente atención del personal de biblioteca, colaboradores resistentes al cambio, documentos de gestión desactualizados, razones suficientes que motivaron a desarrollar esta investigación para saber qué tipo de relación presenta la motivación y compromiso organizacional en los colaboradores que trabajan en el IESTP Nueva Esperanza.

El problema a resolver es el siguiente: ¿De qué manera la motivación se relaciona con el compromiso organizacional en los colaboradores del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Nueva Esperanza, año 2020?

Entre los criterios para justificar la realización de una investigación se presentan entre otros: la conveniencia, implicaciones prácticas, valor teórico y utilidad

metodológica Hernández, Fernández y Batista (2010). Teóricamente se justifica este estudio porque la información que se genere va a servir al instituto para cumplir algunos requisitos para la acreditación de sus carreras profesionales y licenciamiento institucional. Además, servirá como punto de partida para nuevas investigaciones que se realicen en esta institución o en otras similares, contribuyendo con nuevos conocimientos y material de apoyo a futuros investigadores. Además, en la práctica esta investigación se justifica porque ayuda al instituto para que tomen de decisiones reales, podrán comprender que la información no es sólo un producto de los principios teóricos de la administración, sino que a la vez permitirá replanteamientos en el trabajo administrativo del instituto.

El objetivo general fue analizar como la motivación se relaciona con el compromiso organizacional en los colaboradores del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Nueva Esperanza, año 2020; siendo los objetivos específicos los siguientes: analizar como la necesidad del logro se relaciona con el compromiso organizacional; analizar si la necesidad de poder se relaciona con el compromiso organizacional; analizar como la necesidad de afiliación se relaciona con el compromiso organizacional.

La hipótesis al problema planteado fue h_1 : Existe una relación fuerte positiva entre la motivación y el compromiso organizacional en los colaboradores del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Nueva Esperanza, año 2020; luego h_0 : No existe relación entre la motivación y el compromiso organizacional en los colaboradores del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Nueva Esperanza, año 2020.

II. MARCO TEÓRICO

Dentro de los antecedentes investigados se han considerado los siguientes:

Chenet, Bollet, Vargas y Canchari (2019) en su publicación científica motivación y desempeño laboral en docentes de enfermería de la universidad nacional de Huancavelica. En lo relativo al cruce de variables, el 33,3% tienen un excelente nivel en ambas, 22,2%, muy buena motivación y buen desempeño, y 5,6%, buena motivación y regular desempeño. De acuerdo al análisis inferencial, se obtuvo una dependencia directa entre las variables con un R de Pearson de 0,787 y significancia de 0,01 (bilateral).

Cabanillas, Biancato y Delgado (2016) en su publicación referente a la correlación entre motivación laboral y el compromiso organizacional con el engagement los docentes y administrativos de la universidad privada Antonio Guillermo Urrelo S.A.C., 2016. Con el análisis de regresión múltiple se logró encontrar que las variables compromiso organizacional y motivación laboral tienen el 43,3% de la varianza del engagement con un $R^2 = 0.447$, demostrando un rango satisfactorio. Además, mediante la prueba de Durbin-Watson se obtuvo un valor de 2,238, el cual señala que hay independencia de errores, porque su resultado se está ubicado entre los valores de 1 a 3. Este valor significa que las variables independientes determinan la variable engagement.

Espinoza (2016) investigo a través del trabajo motivación y compromiso organizacional en los trabajadores de proyectos de archivo de la empresa Imaging Perú S.A.C, 2016. Se obtuvo como resultados en la motivación de logro un promedio del 97.3. %, lo cual implica que esta dimensión influye notoriamente sobre el estado emocional que se forma en los trabajadores de la empresa en su actuar del día a día. Además, en el estudio, se finiquita que la motivación está vinculada considerablemente con el compromiso organizacional.

Pacheco (2017) en el trabajo motivación laboral y compromiso organizacional en el personal administrativo de la universidad nacional de Tumbes. Esta investigación

utilizó una muestra censal y el instrumento fue la escala motivación RMAWS y de compromiso organizacional. Se utilizó el método de Rho Spearman donde logro un $\text{vasig. bilateral } (.000 < 0,05; \text{ Rho} = 426^{**})$. En sus resultados se verifico una relación de dependencia entre las variables.

Frontado y Muñoz (2017) en su investigación motivación y compromiso organizacional en una institución pública. De la aplicación de la prueba estadística Chi-cuadrado de Pearson se obtuvo que existe una correlación entre las variables en los 99 trabajadores de la institución.

Chambi (2018) en la investigación relación de la motivación laboral con el compromiso organizacional en los trabajadores de la municipalidad distrital de Paucarpata, 2018. Los resultados señalan que el mayor porcentaje de personal, tiene un nivel reducido de motivación laboral como consecuencia de un nivel reducido de compromiso organizacional, todo esto obtenido de una correlación estadísticamente significativa y directa.

García y Gonzales (2018) publicaron su trabajo motivación laboral y el compromiso organizacional, en los trabajadores de la municipalidad provincial Sánchez Carrión, 2018. De los resultados de la prueba de $\text{Rho} = 0,605$ y del valor p es igual a $0,000$ ($p < 0,05$). Con todo esto concluyo que mejorando la motivación laboral obtendríamos un mejor compromiso organizacional, eso es lo que demuestra una relación lineal.

Núñez, Ruesta, Gives, Quezada y Trelles (2017) en su producción científica la motivación y el compromiso organizacional en los docentes de los programas especiales de la universidad nacional de Piura, 2017. Busco identificar la relación existente entre la motivación y el compromiso organizacional, obteniendo como resultado un coeficiente de Spearman de $0,638$; concluyendo que existe una relación positiva entre las variables.

Amorós y López (2019) en su publicación motivación laboral y el compromiso organizacional, en los trabajadores administrativos de la universidad nacional de Cajamarca 2019. Se obtuvo en la motivación laboral el 13% en el nivel medio y 87%

en el nivel alto. Pero, en el nivel de compromiso organizacional de los colaboradores, se encontró un 30% en el nivel medio y 70% se ubicó en el nivel alto. Al concluir la investigación se efectuó un análisis descriptivo bivariado, estableciéndose una correlación entre el factor motivacional y el compromiso afectiva ($\rho = 0,385$), y la menor correlación se establece entre el factor higiene y el compromiso continuidad ($\rho = 0,206$).

Aspillaga y Guazzotti (2019) en su trabajo motivación y compromiso organizacional en jóvenes de una organización de voluntarios en Lima. Del estudio realizado obtenido nos conducen a una correlación directa entre las variables ($r_s = 0,40$), de lo cual se concluyó que a más apreciación en la variable motivación, generaría un mejor compromiso organizacional en jóvenes voluntarios. Del estudio por dimensiones, se concluyó que la motivación intrínseca se correlacionaba directamente con el compromiso organizacional ($r_s = 0,46$).

Miranda (2016) en su artículo científico motivación del talento humano es el principal factor que conlleva al éxito de una empresa, nos menciona que el objetivo es explicar la gran relevancia de la gestión de talento humano para retener el capital humano de la organización, como una alternativa de influenciar acertadamente sobre su capacidad, ayudando a mejorar los resultados organizativos. Por esta razón se evalúan diferentes teorías motivacionales que tienen relevancia sobre los comportamientos y actitudes del personal, analizando los resultados como la productividad, satisfacción y otros, con ellos, los resultados de la organización.

Manjarrez, Boza y Mendoza (2020) en su artículo motivación en el desempeño laboral de los empleados de los hoteles en el Cantón Quevedo, Ecuador. La finalidad de la investigación fue precisar la motivación y su influencia en el desempeño laboral de los empleados de los hoteles en el cantón Quevedo. Su investigación fue de tipo descriptiva. De los logros obtenidos se aprecian circunstancias de motivación comunes, al igual que la influencia en el desempeño profesional y la experiencia de los hoteles tema de análisis.

Hernández, Ruiz, Ramírez, Sandoval y Méndez (2018) en su artículo motivos y factores que actúan en el compromiso organizacional. La meta fue plantear un proyecto fundado en el compromiso que implique los elementos de las organizaciones para optimizar el producto final de las instituciones públicas de la educación superior. Los resultados que se lograron fueron, en la variable Identidad obtuvo la media más elevada con un valor de 4.177, lo cual implica que los entrevistados señalan estar orgullosos de trabajar en su institución, es decir, sienten un sentido de pertenencia hacia la misma. A pesar, que las respuestas relacionadas con la variable Motivación, obtuvo una media de 3.422, se puede deducir que no existe motivación en proyectos y actividades relacionadas a su área.

Salazar (2018) en su publicación la relación entre satisfacción laboral y compromiso organizacional estudio en una entidad pública ecuatoriana. Los resultados expresan en el nivel de satisfacción laboral fue 70,96%; mientras que el nivel de compromiso organizacional es del 69,91%. Lo que demuestra que el nivel de satisfacción laboral resulta ser más alta que el compromiso organizacional.

Referente a las teorías relacionadas al tema tenemos las siguientes: Chiavenato (2011) establece que para mejorar el comportamiento de los trabajadores en lo que respecta a su trabajo interno y externo en una empresa, ellos deben ser incentivados en su conducta motivacional y en el ambiente que los rodea. Herzberg, Mausner y Snyderman (1959) señalan que en el espacio de la motivación, se debe considerar que la captación, desarrollo y fomento de aptitudes de los trabajadores en este mundo globalizado tienen por finalidad obtener colaboradores idóneos para el trabajo, sin embargo resulta más beneficioso para a empresa tener un colaborador motivado, este aspecto es trascendental en una empresa porque si es concebido como una política propia, entonces siempre fomentaran situaciones motivantes, del cual los colaboradores serán los más favorecidos, progresando individualmente y profesionalmente. Caso contrario si la empresa no entiende estos aspectos, necesidades, cambios, motivaciones, etc.; los trabajadores se verán afectados, disminuyendo el trabajo en la empresa y quebrando la confianza con los directivos o jefes, dando como resultado que se padezca de elementos motivantes obligatorios

para que una empresa sea prospera. Steers, Porter y Bigley (2004) afirman que la motivación es un poder que estimula, rige y encamina la conducta humana. La motivación laboral no sólo lleva a los trabajadores a realizar tareas, también interviene en la forma, dirección, ímpetu y permanencia en la actuación del colaborador en la empresa. Entonces, se entenderá como motivación, al grupo de hechos que hacen crecer el rendimiento en los trabajadores, obteniendo que estos aumenten la eficacia en su trabajo, con objetivos precisos, revisando los métodos y esperando precisar con seguridad las etapas y procedimientos ineludibles en el desempeño de las tareas, creando un ambiente positivo. Cantazaro (2001) señala que la motivación se centra, en un grupo de persuasiones que absorben los colaboradores para crear conductas y modificaciones comportamentales, iniciando con la acción administrativa se considera a la motivación como la persuasión con el fin de aumentar la tarea del trabajador y también las organizacionales. Asimismo, toda acción motivacional en su proceso busca un objetivo, de acrecentar la probabilidad que los colaboradores se adapten a los diferentes desafíos que la organización propone y de crear zonas de bienestar para el trabajador. En concordancia con ello se debe formar persuasiones y optar fines apropiados para lograr obtener el resultado esperado, de tal manera que se generen ganancias organizacionales.

Winter (1969) señala que un clima propicio admite optimizar los vínculos laborales, estos estímulos incrementan en los trabajadores el trabajo en la empresa; estableciendo mayor dinámica en las transiciones del trabajo, que parten de la motivación y la utilización de numerosos elementos laborales para llegar a las metas, afinar la organización con colaboradores estimulados, concibiendo la proyección de implantar políticas que optimicen el trabajo de período en período. Una vez establecido que todo colaborador motivado en ampliar su identificación institucional e incluyendo opciones versátiles en su desarrollo profesional, de inmediato se pueden establecer diferentes desafíos promovidos por la administración o la misma institución que daría un giro completo siempre esperando que sea hacia el lado positivo las modificaciones y de ayudar cooperativamente con los directivos de la organización. Bruce y Pepitone (2002) establecen que en el interior de los trabajadores de una empresa existen

motores que los mueven realizar un trabajo determinado y que dichos motores son la motivación.

Bohnenberger (2005) afirma que con gestiones innovadoras podemos conservar motivados a los colaboradores de una empresa y no necesariamente para ello tenemos que realizar una gran inversión de recursos económicos en la motivación de un empleado. El tema importante radica en el trato, específicamente en la comunicación, ya que esta es la base principal para que los trabajadores se consideren estimulados, una comunicación abierta y sincera, impide los desafortunados mal entendidos, genera un ambiente de confianza, crea vínculos, alegría e inquebrantables lazos de confraternidad, en cambio cuando falta la comunicación directa y horizontal, el colaborador se olvida del sentido de pertenencia a la empresa, así como el interés por el trabajo; por lo tanto no podrá cumplirse la expresión emotiva dentro de una institución. Hitt, Black y Porter (2006) señalan que la conducta de los colaboradores de una institución está influenciada por un grupo de fuerzas que impulsan, dirigen y la mantienen; que se denomina motivación.

Hellriegel (1999) manifiesta que la entrega del colaborador al desarrollar su mejor esfuerzo en beneficio de la empresa, así como su energía de intervención y su identificación con su empresa se denomina compromiso organizacional. Para Colquitt, Le Pine y Wesson (2007), cuando un colaborador siente el deseo de seguir siendo miembro de una empresa que se encuentra laborando, podemos afirmar que este ha asumido un verdadero compromiso organizacional. Lagomarsino (2007), nos dice en la actualidad uno de los constructos más importantes en las investigaciones de ámbito organizacional y uno de los que generan más controversia es la definición de compromiso organizacional. Robbins y Judge (2009) nos manifiestan que el compromiso organizacional es un sentimiento que tiene el empleado quien desea lograr como objetivo primordial seguir perteneciendo a la institución que labora y para ello se ve identificado con la institución, así como con sus metas. Jericó (2001) expresa que una forma de fortalecer el compromiso en los trabajadores es desarrollar sus capacidades y habilidades, ya que el compromiso es el motor para que el profesional aporte lo máximo posible y no se marche de la empresa.

Luthans (2008) establece que el compromiso organizacional es la responsabilidad y cargo que el colaborador asume con la empresa a fin de efectuar un trabajo de calidad, igualmente las tácticas que la empresa asuma para incrementar el compromiso originando un espacio de trabajo vivificante. En el año 1977 Katz y Kahn afirmaron que el compromiso organizacional es la interiorización de los trabajadores con los objetivos de la empresa, formando un todo entre estos y los fines personales. Rivera (2010) afirma que el compromiso afectivo tiene como punto de partida a la familia y el enérgico lazo afectuoso entre los integrantes. Por esta razón Rivera afirma, que la empresa debe representar una familia porque ello permite que desenvuelva y vigorice sentimientos positivos que implique al colaborador con la empresa, creando un clima de involucramiento y honestidad. Meyer y Allen (1997) conciben al trabajador como un ente analítico que valora lo que obtiene, el pago de su salario y lo que perdería si lo deja, todo esto tomando en cuenta los esfuerzos invertidos, el costo de formarse habilidades recientes, el entorno social, el estatus del puesto manteniendo su postura donde le conviene. Señalan que el afecto del colaborador por la empresa se establece cuando se siente en deuda con ella por haberle dado una oportunidad. El sueldo que percibe un trabajador por su producción no representa suficiente estímulo para el progreso de altos valores de compromiso organizacional. Morris y Sherman (1981) vincularon al compromiso organizacional con la conducta del colaborador, señalando que es la imagen existente en el trabajador y la empresa. Sheldon (1971) nos señala que cuando se vincula la identidad de un colaborador a la institución, a dicha postura u orientación hacia la organización se le llama compromiso organizacional. Reilly y Chatman (1986), establecieron que el compromiso organizacional es la relación psicológica asumida por el trabajador hacia su empresa, que reflejara un grado con el cual el trabajador adopta características o perspectivas de la institución.

III. METODOLOGÍA

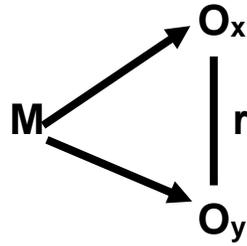
3.1. Tipo y diseño de investigación

3.1.1. Tipo de investigación.

Esta investigación fue de tipo básica porque va a incrementar la información que tiene el instituto acerca de su realidad; según señalan los autores Hernández, Fernández y Baptista (2010) la investigación descriptiva identifica características, tipologías y fisonomías relevantes de cualquier fenómeno que se estudie, además refiere estilos de un grupo o población; por tanto esta investigación fue descriptiva porque caracterizo las opiniones de los colaboradores del instituto Nueva Esperanza y fue de tipo correlacional porque se identificó el nivel de relación entre las variables.

3.1.2. Diseño de investigación

El diseño de investigación fue no experimental correlacional. Kerlinger (1979) define la investigación no experimental como aquella en la cual no es posible modificar variables o asignar aleatoriamente a los sujetos o a las condiciones. Razón por la cual en esta investigación se recopiló información sin manipulación de las variables en estudio para analizar la relación existente entre las mismas. Esta información se realizó a través de una encuesta editada en formularios Google y aplicada a través del grupo de wasap institucional. De acuerdo su temporalidad fue transversal, porque la información obtenida se recopiló una sola vez, para ser estudiados y obtener resultados que permitieron determinar la relación entre las variables.



Dónde:

M: Muestra donde se realiza el estudio.

O_x: observaciones-Variable (x): Motivación.

O_y: observaciones-Variable (y): Compromiso organizacional.

R: relación existente entre variables.

3.2. Variables y operacionalización.

Variable 1: Motivación

Definición conceptual:

Chiavenato (2011) nos indica que es una forma de comportamiento ocasionado por factores internos y externos; en los que el deseo y las necesidades originan la energía necesaria que incentiva al colaborador a realizar actividades que lograrán cumplir su objetivo de trabajo.

Definición operacional:

McClelland (1989) establece que cuando un colaborador satisface sus necesidades del logro, de poder y de afiliación; las cuales pueden evaluarse a través de seis indicadores: toma de decisiones, logro de objetivos, participación, clima laboral, relaciones interpersonales en el trabajo, trabajo en equipo, Influencia en los demás., Onboarding y satisfacción en el trabajo.

Dimensiones e indicadores:

McClelland (1989) nos señala que son la necesidad del logro, necesidad de poder y necesidad de afiliación. Y los indicadores son toma de decisiones, logro de objetivos,

participación, clima laboral, relaciones interpersonales en el trabajo, trabajo en equipo, influencia en los demás, onboarding y satisfacción en el trabajo.

Escala de medición:

Estos indicadores de la variable motivación serán medidos a través de una escala ordinal.

Variable 2: Compromiso organizacional.

Definición conceptual:

Luthans (2008) lo define como la transmisión y responsabilidad del colaborador con su empresa, para que efectúe un trabajo acertado, además de los procesos que la empresa realice para incentivar el compromiso promoviendo un espacio de trabajo estimulante.

Definición operacional:

Meyer y Allen (1991) señala que cuando un colaborador dentro de su centro de trabajo asume un compromiso afectivo, de continuidad y normativo; se siente comprometido organizacionalmente con su empresa; todo ello se puede evaluar a través de siete indicadores: lazos emocionales, orgullo de pertenencia a la organización, necesidad de trabajo, compromiso, opciones de ofertas laborales, evaluación de permanencia y reciprocidad con la institución.

Dimensiones e indicadores:

Meyer y Allen (1991) establecen que las dimensiones son compromiso afectivo, de continuidad y normativo. Y sus indicadores son lazos emocionales, orgullo de pertenencia a la organización, necesidad de trabajo, compromiso, opciones de ofertas laborales, evaluación de permanencia y reciprocidad con la institución.

Escala de medición:

Estos indicadores de la variable compromiso organizacional serán medidos a través de una escala ordinal.

3.3. Población muestral

Población.

La población objetivo está conformada por 52 colaboradores entre los 40 a 70 años que laboran en el instituto en mención. En esta investigación por tener una población poco representativa, se estudiará a toda la población.

Criterios de selección

Criterios de inclusión.

- Colaboradores que actualmente están trabajando en los últimos 2 o más años en forma consecutivo en el instituto y acepten participar de la investigación.
- Colaboradores nombrados y contratados en el instituto.

Criterios de exclusión.

- Colaboradores que están de licencia por más de un año en el instituto.
- Colaboradores contratados por 1 año o menos de un año.

Unidad de análisis.

Cada colaborador del instituto público Nueva Esperanza, año académico 2020.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnicas

Se aplicó la técnica de la encuesta, aplicada a los colaboradores del instituto Nueva Esperanza.

Instrumentos

Se utilizó el instrumento del cuestionario que mide la variable motivación consta en 15 preguntas y el cuestionario que determina la variable compromiso organizacional consta en 18 preguntas. Su dimensión de motivación se divide en tres dimensiones

logro, poder, afiliación y sus dimensiones de compromiso organizacional se divide en tres dimensiones afectivo, continuidad, normativo.

Confiabilidad de los datos de los Instrumentos

Para que los datos de esta investigación fueran sólidos, se seleccionó un grupo de 20 encuestas previamente aplicada colaboradores con características similares a la población, el que fue evaluado mediante el estadístico de fiabilidad “Alfa de Cronbach”, llegándose a obtener un valor de 0,85 para los todos ítems relacionado con la variable motivación.

De manera análoga para tener una confiabilidad sólida, en este trabajo de investigación se utilizó la misma muestra piloto es decir las mismas 20 encuestas previamente aplicada a los colaboradores del instituto Nueva Esperanza, el que también se le sometió al estadístico de fiabilidad “Alfa de Cronbach”, llegándose a obtener un valor de 0,93, lo cual representa una confiabilidad alta para los todos ítems relacionado con la variable compromiso organizacional.

3.5. Procedimientos

Para obtener la recolección de la información, se coordinó con el secretario académico del instituto público Nueva Esperanza, para que a través de él pueda tener los correos electrónicos de los colaboradores del instituto, ya que debido a la pandemia que estamos viviendo no había otra forma de aplicar la encuesta. En un primer momento se le envió el instrumento a cada colaborador a través su correo electrónico, pero existió el inconveniente que varios no respondieron la encuesta elaborada en formularios de google. Por esta razón procedí a pedirle al secretario académico que colocó el link de la encuesta en el WhatsApp institucional, en donde si respondió casi la mayoría de colaboradores.

Por lo tanto, una vez recepcionadas las encuestas aplicadas virtualmente a los colaboradores, se procedió a descargar la base de datos de google drive procediendo a su análisis estadístico usando las herramientas informáticas Excel y SPSS.

3.6. Método de análisis de datos

Se elaboró una base de datos para las dos variables independiente y dependiente que se utilizaron en esta investigación, el insumo de esta información obtenida después de aplicar el instrumento respectivo fue procesado mediante un estudio y análisis utilizando el programa el Excel y SPSS.

Dicha base de datos me permitió realizar un análisis estadístico que me condujeron a obtener resultados respecto de las variables planteadas en esta investigación estos resultados me condujeron a la estadística no paramétrica.

Se utilizó el coeficiente Tau-b de Kendall, para calcular el grado de significación, de tal manera que podamos inferir la validez de la hipótesis alternativa o nula

Se aplicó la prueba de normalidad de Kolmogorov- Smimov, corregido por la prueba K-S Lilliefors y Shapiro –Wilk, para determinar el valor de significancia de normalidad. Además, se aplicó también el coeficiente de correlación de Pearson y el de Rho de Spearman para determinar el grado de correlación.

3.7. Aspectos éticos

Teniendo en cuenta la tipología de esta investigación se ha considerado los aspectos éticos, tal como la verdad, es decir que en este trabajo investigativo ha sido elaborado en todo momento usando la verdad tanto en la teoría como en el aspecto de campo. Se ha practicado la discreción y anonimato de información recibida de los colaboradores del Instituto Público Nueva Esperanza. Se ha valorado bastante el tiempo invertido para brindar la información requerida a los colaboradores del Instituto, a pesar de que está atravesando momentos difíciles con esta pandemia respondido la encuesta.

En este trabajo se ha reconocido la información extraída de fuentes de otros autores, referenciando toda la información teórica.

IV. RESULTADOS

Tabla 1

Nivel de motivación y nivel de compromiso organizacional

| | | Nivel Compromiso organizacional | | | Total | |
|---------------------|-----------|---------------------------------|---------|-----------|-------|--------|
| | | Deficiente | Regular | Eficiente | | |
| Nivel de motivación | Regular | Recuento | 1 | 11 | 3 | 15 |
| | | % del total | 1,9% | 21,2% | 5,8% | 28,8% |
| | Eficiente | Recuento | 1 | 30 | 6 | 37 |
| | | % del total | 1,9% | 57,7% | 11,5% | 71,2% |
| Total | | Recuento | 2 | 41 | 9 | 52 |
| | | % del total | 3,8% | 78,8% | 17,3% | 100,0% |

Tau-b de Kendall = - 0.004 p = 0.978 > 0.05

Fuente: encuesta aplicada a los colaboradores.

Interpretación.

En la tabla 1 se observa que el 71.2% de los colaboradores obtuvo un nivel eficiente de motivación, sin embargo, al evaluar de manera independiente el compromiso organizacional se obtuvo un sobresaliente 78.8% en nivel regular. Adicionalmente el 57.7% de los colaboradores presentan un nivel eficiente de motivación y nivel regular del compromiso organizacional.

Por otro lado, se obtuvo un coeficiente de tau-b de Kendall es -0,004; lo cual nos indica que existe una relación débil e inversa, aparentemente casi nula. Dichos resultados no son estadísticamente significativos ($p=0,979 > 0.05$).

Tabla 2

Nivel necesidad de logro y nivel de compromiso organizacional

| | | Nivel compromiso organizacional | | | Total | |
|--------------------------|-------------|---------------------------------|---------|-----------|-------|--------|
| | | Deficiente | Regular | Eficiente | | |
| Nivel necesidad de logro | Regular | Recuento | 0 | 3 | 3 | 6 |
| | | % del total | 0,0% | 5,8% | 5,8% | 11,5% |
| | Eficiente | Recuento | 2 | 38 | 6 | 46 |
| | | % del total | 3,8% | 73,1% | 11,5% | 88,5% |
| Total | Recuento | | 2 | 41 | 9 | 52 |
| | % del total | | 3,8% | 78,8% | 17,3% | 100,0% |

Tau-b de Kendall = - 0.3 p= 0.104 > 0.05

Fuente: encuesta aplicada a los colaboradores.

Interpretación.

En la tabla 2 se muestra que el nivel de necesidad de logro eficiente es del 88.5% y el nivel de compromiso organizacional regular total es del 78.8%. Por otro lado, se encontró que el 73.1% de los colaboradores tienen un eficiente nivel de necesidad de logro y un regular compromiso organizacional. Con respecto al coeficiente de tau-b de Kendall representa el -0,3; con lo cual observamos que existe una relación media e inversa. Sin embargo, estadísticamente dichos resultados no son significativos ($p=0.104 > 0.05$) y solo permiten concluir en la población de estudio.

Tabla 3

Nivel necesidad de poder y nivel de compromiso organizacional

| | | Nivel compromiso organizacional | | | Total | |
|--------------------------|-------------|---------------------------------|---------|-----------|--------|-------|
| | | Deficiente | Regular | Eficiente | | |
| Nivel necesidad de poder | Deficiente | Recuento | 0 | 3 | 0 | 3 |
| | | % del total | 0,0% | 5,8% | 0,0% | 5,8% |
| | Regular | Recuento | 1 | 19 | 6 | 26 |
| | | % del total | 1,9% | 36,5% | 11,5% | 50,0% |
| | Eficiente | Recuento | 1 | 19 | 3 | 23 |
| | | % del total | 1,9% | 36,5% | 5,8% | 44,2% |
| Total | Recuento | 2 | 41 | 9 | 52 | |
| | % del total | 3,8% | 78,8% | 17,3% | 100,0% | |

Tau-b de Kendall = -0.066 p= 0.583 > 0.05

Fuente: encuesta aplicada a los colaboradores.

Interpretación.

En la tabla 3 se observa que el 50% de los colaboradores tienen una necesidad de poder regular, seguido de un 44.2% en nivel medio. Por otro lado, al analizar en conjunto tanto la necesidad de poder y el compromiso organizacional se encontró que hay un 36.5% de colaboradores que se encuentran en nivel regular y necesidad de poder tanto regular como eficiente. Estadísticamente ello explicaría los resultados que muestra un coeficiente de tau-b de Kendall de $-0,066$; con lo cual vemos que es una relación débil e inversa, aparentemente casi nula, resultados no significativos ($p = 0.583 > 0.05$).

Tabla 4

Nivel necesidad de afiliación y nivel de compromiso organizacional

| | | | Nivel compromiso organizacional | | | Total |
|-------------------------------|-------------|-------------|---------------------------------|---------|-----------|--------|
| | | | Deficiente | Regular | Eficiente | |
| Nivel necesidad de afiliación | Regular | Recuento | 2 | 21 | 5 | 28 |
| | | % del total | 3,8% | 40,4% | 9,6% | 53,8% |
| | Eficiente | Recuento | 0 | 20 | 4 | 24 |
| | | % del total | 0,0% | 38,5% | 7,7% | 46,2% |
| Total | Recuento | | 2 | 41 | 9 | 52 |
| | % del total | | 3,8% | 78,8% | 17,3% | 100,0% |

Tau-b de Kendall = 0.057 p = 0.672 >0.05

Fuente: encuesta aplicada a los colaboradores.

Interpretación.

En la tabla 4 se muestra que el 53.8% los colaboradores tienen un nivel regular en la necesidad de afiliación, seguido de un 46.2% en nivel eficiente. Al comparar los resultados teniendo en cuenta el compromiso organizacional, se encontró la misma tendencia, al evidenciarse que los colaboradores que presentaron un compromiso organizacional regular y nivel regular de necesidad de afiliación es del 40.4% seguido de un 38.5% de colaboradores que tienen nivel de compromiso regular y necesidad de afiliación eficiente. Encontramos también que el coeficiente de tau-b de Kendall es 0,057; con lo cual vemos que es una relación débil y directa, aparentemente casi nula; con resultados no significativos ($p=0.672 > 0.05$).

V. DISCUSIÓN

Pacheco (2017) en su investigación motivación laboral y compromiso organizacional en el personal administrativo de la universidad nacional de Tumbes, consideró una muestra de 100 colaboradores, obteniendo resultados estadísticamente significativos ($p=0,000<0,05$); lo cual evidenció una relación fuerte entre sus variables, lo cual no coincide con los resultados de esta investigación debido a que se obtuvo resultados nada significativos ($p=0,979> 0.05$) lo cual nos condujo a una relación débil entre las variables.

Frontado y Muñoz (2017) en su investigación motivación y compromiso organizacional en una institución pública, obtuvo como resultados una correlación fuerte entre la motivación y compromiso organizacional. En esta investigación del nivel de necesidad de logro y compromiso organizacional regular se obtuvo resultados no significativos ($p=0.104 > 0.05$) y un coeficiente de Tau-b de Kendall es -0,3. con lo cual se obtuvo una relación media e inversa entre las variables.

De la investigación de García y Gonzales (2018) ellos obtuvieron un valor de significancia ($p = 0.000 < 0.05$), lo cual es un valor estadísticamente significativo, lo cual no coincide con el resultado obtenido del conjunto nivel de compromiso organizacional regular y el nivel de necesidad de poder regular, lo cual alcanzó un valor del 36,5%, esto explica el valor del coeficiente de tau-b de Kendall de $- 0,066$ y un valor de significancia ($p = 0.583 > 0.05$) significativo, lo cual nos da una relación débil e inversa entre las variables.

Cabanillas, Biancato y Delgado (2016) en su investigación la motivación laboral y el compromiso organizacional con el engagement los docentes y administrativos de la Universidad Privada Antonio Guillermo Urrelo S.A.C., 2016; determinaron que existe una relación fuerte entre sus variables de estudio, resultados que no coinciden con los obtenidos en la investigación, ya que la relación entre el nivel de necesidad de afiliación regular y el nivel del compromiso organizacional regular, mostraron un coeficiente de

tau-b de Kendall es 0,057; con lo cual vemos que es una relación débil y directa, lo cual no está de acuerdo con la investigación anterior.

IV. CONCLUSIONES

1. Podemos afirmar que la relación entre la motivación y el compromiso organizacional de la población objetivo, es débil, inversa y no significativa (Tau-b de Kendall = - 0.004; $p = 0.978 > 0.05$)
2. Referente al nivel de necesidad de logro y el compromiso organizacional de los colaboradores del instituto, vemos que hay relación media, inversa y no significativa (Tau-b de Kendall = - 0.3; $p = 0.104 > 0.05$); nos lleva a afirmar que a valores altos de la necesidad de logro suele corresponder valores bajos del compromiso organizacional, concluyendo en una relación no directa o inversa.
3. Se ha demostrado que el tipo de relación que existe entre la necesidad de poder con el compromiso organizacional de los colaboradores del instituto; la relación es débil, inversa y no significativa (Tau-b de Kendall = -0.066; $p = 0.583 > 0.05$).
4. Se ha demostrado que el nivel de relación entre necesidad de afiliación y el compromiso organizacional de los colaboradores en el Instituto Nueva Esperanza, año 2020, tienen una relación débil, directa y no significativa (Tau-b de Kendall = 0.057; $p = 0.672 > 0.05$).

V. RECOMENDACIONES

A la dirección del instituto:

1. En primer lugar debemos considerar que cada institución es una realidad diferente, por lo tanto la realidad de los colaboradores del instituto superior tecnológico público Nueva Esperanza no es la excepción, dado que cuenta con colaboradores con mucha experiencia y debido a ello valoran su trabajo que lo han desarrollado por muchos años, esperando en alguna etapa de su trabajo se les reconozca no con menciones honoríficas, regalos o algún otro incentivo sino con un sueldo digno de acuerdo a su trabajo. Por ello recomiendo que a este tipo de colaborador la única manera de motivarlo es aumentarle su sueldo y posiblemente después de ello ellos asuman un compromiso organizacional eficaz de acuerdo a los estándares de calidad que el instituto aspira.
2. Los colaboradores del Instituto que presentan una eficiente necesidad del logro reflejan algunas características que se pueden resumir en que buscan desarrollarse profesionalmente dentro del instituto, son realistas en sus objetivos por su experiencia, planifican sus acciones, entre otras buenas cualidades, pero por su edad son poco arriesgados, muy desconfiados y sobre todo renuentes a los cambios porque piensan que van a fracasar. Por ello recomiendo que a los colaboradores que logren actualizaciones profesionales como maestrías o doctorados se les asigne un aumento en su sueldo para motivarlos profesionalmente.
3. En cuanto a la motivación regular de poder es natural en cualquier ser humano y entendemos que cada colaborador tiene derecho a asumir por ejemplo un puesto jerárquico dentro del instituto, la mayoría de colaboradores se motiva, pero por muy poco tiempo, ya que cuando ven su realidad, se dan cuenta que sus necesidades no han sido satisfechas con dicho puesto jerárquico y devienen en efectuar un trabajo que pasa desapercibido para la institución, por lo que recomiendo que los colaboradores que asuman puestos jerárquicos en

el instituto se les asigne un plus en su remuneración para tenerlos motivados constantemente.

4. Finalmente, de la dimensión motivación por afiliación regular, puedo señalar ciertas características positivas de ese nivel de necesidad, por ejemplo, los colaboradores realizaban mensualmente una reunión social para celebrar los cumpleaños del mes demostrando con ello una sólida aceptación entre todos los colaboradores, este aspecto definitivamente une a la institución a de manera positiva, ya que los 55 colaboradores con este tipo de motivación, tienen una buena relación. Mi recomendación en este sentido es que sigan reuniéndose socialmente, aunque en esta realidad actual no se pueda realizar en forma presencial se realice en forma virtual.

REFERENCIAS

- Amorós, F. y López, V. (2019). *Motivación laboral y el compromiso organizacional, en los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional de Cajamarca 2019* [tesis de pregrado, Universidad Privada Antonio Guillermo Urrelo]. Repositorio Institucional UPAGU. <http://repositorio.upagu.edu.pe/handle/UPAGU/1002>
- Aspillaga, G y Guazzotti, A. (2019). *Motivación y compromiso organizacional en jóvenes de una organización de voluntarios en Lima* [tesis de pregrado, Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas]. Repositorio Institucional UPCA. https://repositorioacademico.upc.edu.pe/bitstream/handle/10757/626191/AspillagaV_G.pdf?sequence=3&isAllowed=y
- Bohnenberger, M. (2005). *Marketing interno: la actuación conjunta de recursos humanos y el marketing en busca del compromiso organizacional* [tesis de doctorado, Universitat de les Illes Balears]. Repositorio Institucional ULIB. <http://ibdigital.uib.es/greenstone/collect/tesisUIB/archives/TDX-0918/106-1322.dir/TDX-0918106-132241.pdf>
- Bruce, A. y Pepitone, J. (2002). *Tenga a su equipo motivado* (1.ª ed.). España: Editorial S.A. McGraw-Hill Interamericana.
- Cabanillas, M., Biancato, B. y Delgado, V. (2016). Correlación entre la motivación laboral y el compromiso organizacional con el Engagement en el personal docente y administrativo de la Universidad Privada Antonio Guillermo Urrelo S.A.C. 2016. Recuperado de <https://revistas.upagu.edu.pe/index.php/PE/article/view/433/446>
- Catanzaro, D. (2001). *Motivación y Emoción*. Madrid, España: Editorial Prentice Hall.

- Chambi, J. (2018). *Relación de la motivación laboral con el compromiso organizacional de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Paucarpata en el año 2018* [tesis de pregrado, Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa]. Repositorio Institucional UNSAA. <http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/UNSA/7413/Rlchtajm.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Chenet, M., Bolle, F., Vargas, J. y Canchari, Y. (2019) Motivación y desempeño laboral en docentes de la facultad de enfermería de la universidad nacional de Huancavelica, Perú. Recuperado de <https://revistas.upp.edu.pe/index.php/RICCVA/issue/view/16/16>
- Chiavenato, I. (2011). *Administración de Recursos Humanos (9.ª ed.)*. México: Editorial McGraw-Hill.
- Colquitt, J., LePine, J., Wesson, M (2007). *Organizational Behavior: Improving Performance and Commitment in the Workplace*. Florida: Editorial McGraw Hill.
- Espinoza, D. (2016). *Motivación y compromiso organizacional en los colaboradores de la división de proyectos de archivo de la empresa Imaging Perú S.A.C, Lima 2016* [tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio Institucional UCV. http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/8828/Espinoza_ODA.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Frontado, M. y Muñoz, J. (2017). *Motivación y compromiso organizacional en una institución pública* [tesis de pregrado, Universidad Señor de Sipán]. Repositorio Institucional USS. <http://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/uss/4111/FRONTADO%200-%20MU%c3%91OZ.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

- García, L.M. y Gonzales, G.O. (2018). *Motivación laboral y el compromiso organizacional, en los trabajadores de la municipalidad provincial Sánchez Carrión, 2018* [tesis de pregrado, Universidad Peruana Unión]. Repositorio Institucional UPU https://repositorio.upeu.edu.pe/bitstream/handle/UPEU/1276/Leidy_Tesis_Titulo_2018.pdf?sequence=5&isAllowed=y
- Hellriegel, D., Slocum, J. y Woodman, R. (1999). *Comportamiento organizacional*. (8.ª ed.). México: Editorial International Thomson.
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, M. (2010). *Metodología de la Investigación*. (5.ª ed.). México: McGraw Hill Interamericana Editores, S.A. de C.V. Recuperado de https://www.esup.edu.pe/descargas/dep_investigacion/Metodologia%20de%20la%20investigaci%C3%B3n%205ta%20Edici%C3%B3n.pdf
- Hernández.B., Ruiz, A., Ramírez, V., Sandoval, S. y Méndez, L. (2018) Motivos y factores que intervienen en el compromiso organizacional. Recuperado de http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2007-74672018000100820
- Herzberg, F., Mausner, B. y Snyderman.B. (1959). *The Motivation to Work*. Nueva York: Wiley
- Hitt, M., Stewart, J. y Porter, L. (2006). *Administración*. (9.ª ed.). Editorial Mexicana. <https://uachatec.com.mx/wp-content/uploads/2019/09/libro-Administraci%C3%B3n-Michael-A.-Hitt-1Edi-Copy.pdf>
- Instituto Superior Tecnológico Público Nueva Esperanza (s.f.). *Documentos de gestión*. Consultado el 14 julio de 2020. https://istene.edu.pe/documentos/documentos_de_gestion/208314439-20-04-2017.pdf

- Instituto Superior Tecnológico Público Nueva Esperanza (s.f.). *Documentos de gestión*. Consultado el 14 julio de 2020. https://istene.edu.pe/documentos/documentos_de_gestion/416136167-23-10-2019.pdf
- Instituto Superior Tecnológico Público Nueva Esperanza (s.f.). *Documentos de gestión*. Consultado el 14 julio de 2020. https://istene.edu.pe/documentos/documentos_de_gestion/40805685-23-10-2019.pdf
- Instituto Superior Tecnológico Público Nueva Esperanza (s.f.). *Objetivos estratégicos*. Consultado el 14 julio de 2020. https://istene.edu.pe/Institucion/objetivos_estrategicos
- Jericó, P. (2001). *Gestión del talento*. Madrid: Editorial Prentice Hall.
- Katz, D. y Kahn, R. (1977). *Psicología social de las organizaciones*. Madrid: Editorial Trillas.
- Kerlinger, FN. (1979). *Enfoque conceptual de la investigación del comportamiento*. México, D.F.: Nueva Editorial Interamericana.
- Lagomarsino, R. (2007). Compromiso organizacional. *Revista de Antiguos Alumnos*, 6(12), 79-83.
- Luthans, F. (2008). *Comportamiento Organizacional*. (11.ª ed.). México: Editorial Mc Graw Hill/ Interamericana Editores S.A. de C.V.
- Manjarrez, N., Boza, J. y Mendoza, E. (2020). La motivación en el desempeño laboral de los empleados de los hoteles en el Cantón Quevedo, Ecuador. Recuperado de http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202020000100359&lng=es&nrm=iso&tlng=es

- McClelland, D. (1989). *Estudio de la motivación humana*. (vol. 52.). Madrid: Editorial Narcea. Recuperado de <https://psicuagtab.files.wordpress.com/2012/06/mcclelland-david-estudio-de-la-motivacion-humana.pdf>
- Meyer, J. y Allen, N. (1991): A three component conceptualization of Organizational Commitment. *Human Resource Manegement Review*, 1(1), 61-89. Recuperado de http://cyb.ox.or.kr/lms_board/bbs_upload/%C1%B6%C1%F7%B8%F4%C0%D4-%B1%B9%BF%DC%B3%ED%B9%AE.pdf
- Meyer, J., Allen, N. y Smith, C. (1993) Commitment to Organizations and Occupations: Extension and Test of a Three-Component Conceptualization. *Journal of Applied Psychology*, 78(4), 538-551.
- Meyer, J. y Allen, N. (1997) A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review*, 1, 61-89 doi: 10.1016/1053-4822(91)90011-Z.
- Miranda, D. (2016). Motivación del talento humano: La clave del éxito de una empresa. Recuperado de http://www.revistasbolivianas.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2521-27372016000100005&lng=es&nrm=iso
- Morris, J. y Sherman, J. (1981). Generalizability of an organizational commitment model. *Academy of Management Journal*, 24(3), 512–526.
- Nuñez, N., Ruesta, M., Gives, E., Quezada, E. y Trelles, L. (2019). La motivación y el compromiso organizacional en los docentes de los programas especiales descentralizados de la universidad nacional de Piura, 2017. Recuperado de <http://www.revistapuce.edu.ec/index.php/revpuce/article/view/243/291>

- O' Reilly, C. y Chatman, J. (1986). *Organizational commitment and psychological attachment: The psychology of commitment, absenteeism and turnover*. Academic Press, New York.
- Pacheco, L.Y. (2017). *Motivación laboral y compromiso organizacional en el personal administrativo de la Universidad Nacional de Tumbes* [tesis de pregrado, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio Institucional UCV. http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/3341/Pacheco_ILY.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Rivera, O.M. (2010). *Compromiso organizacional de los docentes de una institución educativa privada de lima metropolitana y su correlación con variables demográficas* [tesis de maestría, Pontificia Universidad Católica del Perú]. Repositorio Institucional PUCP http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/4807/RIVERA_CARRASCAL_OSCAR_COMPROMISO_DEMOGRAFICAS.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Robbins S. y Judge T. (2009). *Comportamiento Organizacional*. (13.ª ed.). México: Editorial Prentice-Hall Hispanoamericana, S.A.
- Salazar, P.M. (2018). *Relación entre satisfacción laboral y compromiso organizacional: un estudio en una entidad pública ecuatoriana* [tesis de maestría, Universidad Andina Simón Bolívar]. Repositorio Institucional UASB. <http://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/6348/1/T2694-MDTH-Salazar-Satisfacci%C3%B3n.pdf>
- Sheldon, M. (1971). Investments and involvements as mechanisms producing commitment to the organization. *Administrative Science Quarterly*, 16, 143-150.
- Steers, R. y Braunstein, D. (1976). *A behaviorally based measure of manifest needs in work settings* *Journal of Vocational behavior* (vol. 2). USA.

Steers, R. M., Porter, L. W. y Bigley, G. A. (2004). *Motivation and work behavior*.
New York: Editorial McGraw-Hill.

Winter, D. (1969). *Motivating Economic Achievement*. Nueva York: Editorial Free
Press.

ANEXOS

ANEXO 1 MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

| VARIABLES DE ESTUDIO | DEFINICIÓN CONCEPTUAL | DEFINICIÓN OPERACIONAL | DIMENSIONES | INDICADORES | ESCALA DE MEDICIÓN |
|----------------------------------|---|---|-------------------------|-------------------------|--------------------|
| MOTIVACIÓN | Es una forma de comportamiento ocasionado por factores internos y externos; en los que el deseo y las necesidades originan la energía necesaria que incentiva al colaborador a realizar actividades que lograrán cumplir su objetivo de trabajo. Chiavenato (2011). | Se aplicó el cuestionario creado por Steers R. y Braunstein D. (1976), el cual está dividido en 3 dimensiones: necesidad del logro, necesidad de poder y necesidad de afiliación; para medirlo a través de 6 indicadores. | Necesidad del logro | Toma de decisiones. | Ordinal |
| | | | | Logro de objetivos. | |
| | | | Necesidad de poder | Participación | |
| | | | | Influencia en los demás | |
| | | | Necesidad de afiliación | Socialización | |
| | | | | Trabajo en equipo. | |
| COMPROMISO ORGANIZACIONAL | Lo define como la transmisión y | Se aplicó el cuestionario | .Compromiso afectivo | Lazos emocionales. | Ordinal |

| | | | | | |
|--|---|--|---------------------------|--|--|
| | responsabilidad del colaborador con su empresa, para que efectué un trabajo acertado, además de los procesos que la empresa realice para incentivar el compromiso promoviendo un espacio de trabajo estimulante. Luthans (2008). | creado por Meyer, J., Allen, N. y Smith, C. (1993), el cual está dividido en 3 dimensiones: compromiso afectivo, compromiso de continuidad y compromiso normativo; para medirlo a través de 7 indicadores. | | Orgullo de pertenencia a la organización | |
| | | | Compromiso de continuidad | Necesidad de trabajo. | |
| | | | | Compromiso | |
| | | | | Opciones de ofertas laborales | |
| | | | Compromiso normativo | Evaluación de permanencia | |
| | | | | Reciprocidad con la institución | |

ANEXO 2

CUESTIONARIO DE MOTIVACIÓN Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL

DATOS GENERALES:

Edad: Sexo:

Cargo del colaborador:

A continuación, encontrará una serie de enunciados con relación a su trabajo. Se solicita su opinión sincera al respecto. Después de leer cuidadosamente cada enunciado, marque con una X el número que corresponda a su opinión.

| | | | | |
|--------------------------|---------------|----------|------------|-----------------------|
| Totalmente en desacuerdo | En desacuerdo | Indeciso | De acuerdo | Totalmente de acuerdo |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

| N o | Ítems | Valoración | | | | |
|-------------------|--|------------|---|---|---|---|
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| MOTIVACIÓN | | | | | | |
| 1 | Intento mejorar mi desempeño laboral | | | | | |
| 2 | Me gusta trabajar en situaciones difíciles y desafiantes | | | | | |
| 3 | Me gusta ser programado en tareas complejas | | | | | |
| 4 | Me gusta fijar y alcanzar metas realistas | | | | | |
| 5 | Disfruto con la satisfacción de terminar una tarea difícil | | | | | |
| 6 | Me gusta trabajar en competición y ganar | | | | | |
| 7 | Me gusta trabajar en situaciones de estrés y presión | | | | | |
| 8 | Confronto a la gente con la que estoy en desacuerdo | | | | | |
| 9 | Me gusta influenciar a la gente para conseguir mi objetivo. | | | | | |
| 10 | Frecuentemente me esfuerzo por tener más control sobre los acontecimientos o hechos que me rodean | | | | | |
| 11 | Me gusta pertenecer a grupos y asociaciones | | | | | |
| 12 | A menudo me encuentro hablando con otras personas del proyecto sobre temas que no forman parte del trabajo | | | | | |
| 13 | Me gusta estar en compañía de otras personas que laboran en el proyecto. | | | | | |

| | | | | | | |
|----------------------------------|---|--|--|--|--|--|
| 14 | Tiendo a construir relaciones cercanas con los compañeros de trabajo | | | | | |
| 15 | Prefiero trabajar con otras personas más que trabajar solo. | | | | | |
| COMPROMISO ORGANIZACIONAL | | | | | | |
| 16 | Estaría feliz si pasara el resto de mi carrera en esta institución. | | | | | |
| 17 | Realmente siento como si los problemas de la institución fueran míos. | | | | | |
| 18 | No experimento un fuerte sentimiento de pertenencia hacia mi institución | | | | | |
| 19 | No me siento ligado emocionalmente a mi institución. | | | | | |
| 20 | No me siento integrado plenamente en mi institución | | | | | |
| 21 | Esta institución significa personalmente mucho para mí | | | | | |
| 22 | Hoy permanecer en esta institución, es una cuestión tanto de necesidad como de deseo. | | | | | |
| 23 | Sería muy duro para mí dejar esta institución, inclusive si lo quisiera. | | | | | |
| 24 | Gran parte de mi vida se afectaría si decidiera salir de mi institución en estos momentos. | | | | | |
| 25 | Siento como si tuviera muy pocas opciones de trabajo, como para pensar en salir de mi institución. | | | | | |
| 26 | Si no hubiera puesto tanto de mí mismo en la institución, podría haber considerado trabajar en otro sitio. | | | | | |
| 27 | Una de las pocas consecuencias negativas de dejar esta institución, es la inseguridad que representan las alternativas disponibles. | | | | | |
| 28 | No siento obligación alguna de permanecer en mi actual trabajo. | | | | | |
| 29 | Aún si fuera por mi beneficio, siento que no estaría bien dejar mi institución ahora. | | | | | |
| 30 | Me sentiría culpable si dejara mi institución ahora. | | | | | |
| 31 | Esta institución merece mi lealtad. | | | | | |
| 32 | No abandonaría mi institución en estos momentos, porque tengo un sentimiento de obligación hacia las personas que trabajan en ella. | | | | | |
| 33 | Estoy en deuda con la institución. | | | | | |

GRACIAS POR SU COLABORACIÓN

ANEXO 3

FICHA TÉCNICA CUESTIONARIO DE MOTIVACIÓN

1. Datos generales

Título original : Escala de motivación
Autores : Steers R. y Braunstein D.
Año de publicación : 1976
Procedencia : USA

2. Administración

Edades de aplicación: Colaboradores de ambos sexos con edades entre 40 a 70 años.

Tiempo de aplicación: Tiempo promedio 10 minutos.

Aspecto que evalúa : Evalúa de manera directa las tres dimensiones de motivación en una institución

- Dimensión I Necesidad de logro.
- Dimensión II Necesidad de afiliación.
- Dimensión III Necesidad de poder.

3. Validez y confiabilidad del instrumento:

Validez : Para la presente investigación, se utilizó el instrumento de la escala de motivación de Steers R. y Braunstein D. que ha sido validado e indexado en la revista científica (SciELO) y utilizada en múltiples investigaciones.

Confiabilidad : Para la presente investigación, se realizaron los cálculos de confiabilidad, mediante el "Alfa de Cronbach", esto se logró a través de una prueba piloto a 20 colaboradores del instituto superior tecnológico Nueva Esperanza archivo, adicionalmente estos fueron los valores reportados, siendo el valor de Alfa de Cronbach 0.83, para todos los ítems relacionados con el cuestionario, lo cual representa una confiabilidad alta.

4. Descripción del instrumento:

El instrumento consta de dos partes: la primera parte datos generales y la segunda parte tiene 15 ítems de la variable motivación referidas a tres dimensiones:

- Necesidad de logro (Preguntas 1, 2, 3, 4, 5)
- Necesidad de poder (Preguntas 6, 7, 8, 9, 10)
- Necesidad de afiliación (Preguntas 11,12,13,14,15)

Descripción:

Este instrumento de compromiso organizacional fue estructurado bajo una escala tipo Likert, con cinco categorías: Totalmente en desacuerdo (1), en desacuerdo (2), indeciso (3), de acuerdo (4), totalmente de acuerdo (5).

Tabla 14: *Niveles de Motivación*

| Nivel | Rango |
|---------------|----------|
| a. Eficiente | [55; 75] |
| b. Regular | [35; 55> |
| c. Deficiente | [15; 35> |

Fuente: Elaboración propia del investigador

Tabla 15: Consolidado de *Niveles de las dimensiones de la variable (1)*

Motivación

| Índices | Dimensión 1 (X ₁) | Dimensión 2 (X ₂) | Dimensión 3 (X ₃) |
|---------------|----------------------------------|----------------------------------|----------------------------------|
| a. Eficiente | [19; 26] | [19; 26] | [19; 26] |
| b. Regular | [12; 19> | [12; 19> | [12; 19> |
| c. deficiente | [5; 12> | [5; 12> | [5; 12> |

Fuente: Elaboración propia del investigador

ANEXO 6

FICHA TÉCNICA CUESTIONARIO DE COMPROMISO ORGANIZACIONAL

1. Datos generales

Título original : Escala de compromiso organizacional
Autores : Meyer, J., Allen, N. y Smith, C.
Año de publicación : 1993
Procedencia : USA

2. Administración

Edades de aplicación: Colaboradores de ambos sexos con edades entre 40 a 70 años.

Tiempo de aplicación: Tiempo promedio 10 minutos.

Aspecto que evalúa : Evalúa de manera directa las tres dimensiones de comportamiento organizacional en una institución

- Dimensión I: Compromiso afectivo
- Dimensión II: Compromiso de continuidad
- Dimensión III: Compromiso normativo

3. Validez y confiabilidad del instrumento:

Validez : Para la presente investigación, se utilizó el Escala de compromiso organizacional de Meyer, J. Allen, N. y Smith, C. que ha sido validado e indexado en la revista científica (SciELO) y utilizada en múltiples investigaciones.

Confiabilidad : Para la presente investigación, se realizaron los cálculos de confiabilidad, mediante el “Alfa de Cronbach”, esto se logró a través de una prueba piloto a 20 colaboradores del instituto superior tecnológico Nueva Esperanza archivo, adicionalmente estos fueron los valores reportados, siendo el valor de Alfa de Cronbach 0.95, para todos los ítems relacionados con el cuestionario, lo cual representa una confiabilidad alta.

4. Descripción del instrumento:

El instrumento consta de dos partes: la primera parte datos generales y la segunda parte tiene 18 ítems de la variable compromiso motivacional referidas a tres dimensiones:

- Compromiso afectivo (Preguntas 16, 17, 18, 19, 20, 21)
- Compromiso de continuidad (Preguntas 22, 23, 24, 25, 26, 27)
- Compromiso normativo (Preguntas 28,29,30,31, 32, 33)

Descripción:

Este instrumento de compromiso organizacional fue estructurado bajo una escala tipo Likert, con cinco categorías: Totalmente en desacuerdo (1), en desacuerdo (2), indeciso (3), de acuerdo (4), totalmente de acuerdo (5).

Tabla 16: *Niveles de Compromiso organizacional*

| Nivel | Rango |
|------------|----------|
| Eficiente | [66; 90] |
| Regular | [42; 66> |
| deficiente | [18; 42> |

Fuente: Elaboración propia del investigador

Tabla 17: Consolidado de *Niveles de las dimensiones de la variable (Y):*

Compromiso organizacional

| Índices | Dimensión 1 (X ₁) | Dimensión 2 (X ₂) | Dimensión 3 (X ₃) |
|------------|----------------------------------|----------------------------------|----------------------------------|
| Eficiente | [22; 30] | [22; 30] | [22; 30] |
| Regular | [14; 22> | [14; 22> | [14; 22> |
| Deficiente | [6; 14> | [6; 14> | [6; 14> |

Fuente: Elaboración propia del investigador

Gráfico 1.

Representación del Nivel de motivación regular y eficiente respecto de los niveles de compromiso organizacional deficiente, regular y eficiente

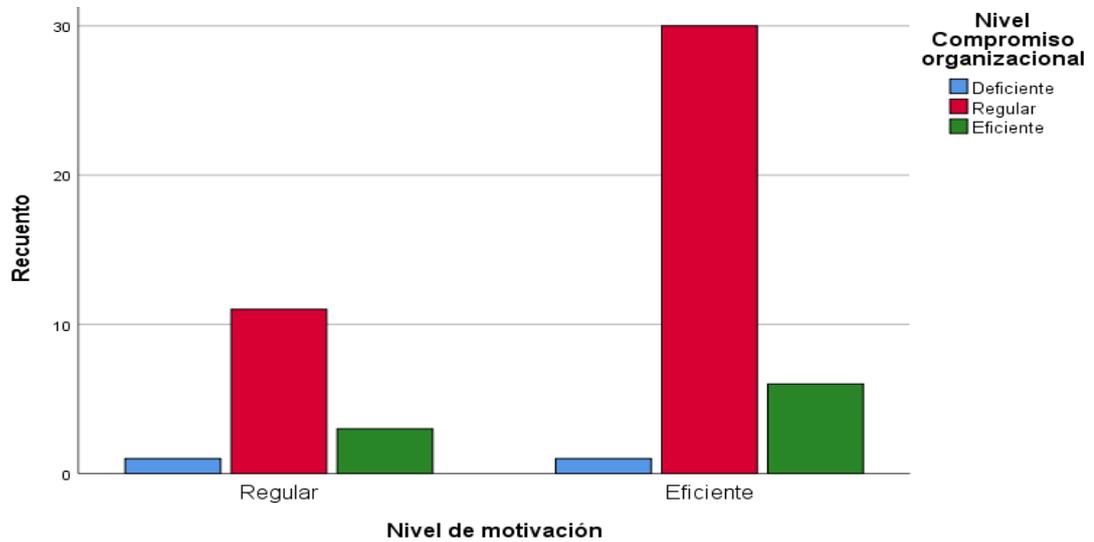


Gráfico 2.

Representación del Nivel de necesidad de logro y niveles de compromiso organizacional deficiente, regular y eficiente

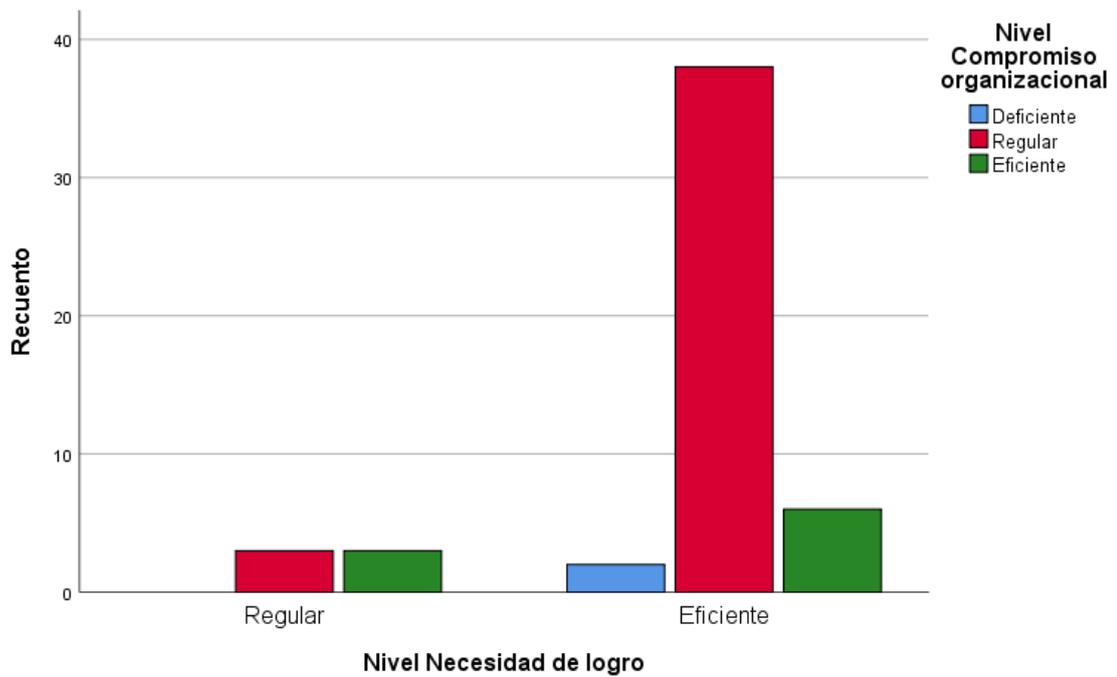


Gráfico 3.

Representación del Nivel de necesidad de poder y nivele de compromiso organizacional deficiente, regular y eficiente

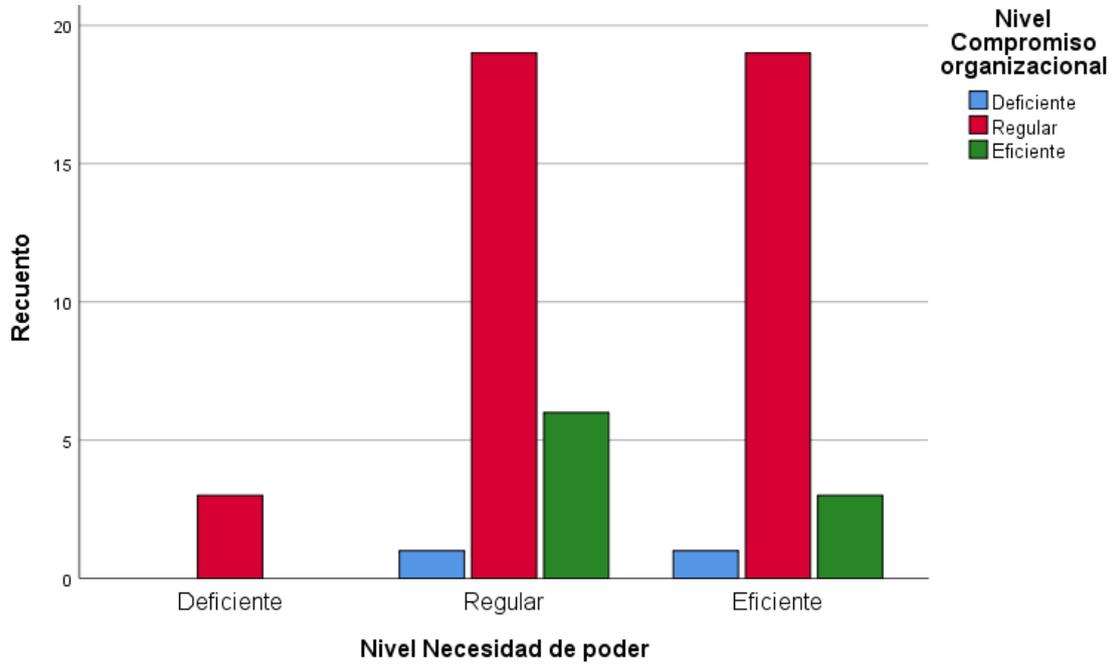


Gráfico 4.

Representación del Nivel de necesidad de afiliación y nivel de compromiso organizacional deficiente, regular y eficiente

