



FACULTAD DE DERECHO Y HUMANIDADES

ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA

TESIS

**COMPROMISO ORGANIZACIONAL Y MOTIVACIÓN
LABORAL EN TRABAJADORES EN EMPRESAS DE
MATERIA PRIMA DE CHICLAYO, 2019**

**PARA OPTAR EL TITULO PROFESIONAL DE
LICENCIADA EN PSICOLOGIA**

Autora:

Bach. Sánchez Mundaca, Sachi Hillary Mercedes

<https://orcid.org/0000-0003-4654-2430>

Asesor:

Mg. Prada Chapoñan, Rony Edinson

<https://orcid.org/0000-0002-4268-6325>

Línea de Investigación:

Comunicación y Desarrollo Humano

Pimentel – Perú

2020

**COMPROMISO ORGANIZACIONAL Y
MOTIVACIÓN LABORAL EN TRABAJADORES EN
EMPRESAS DE MATERIA PRIMA DE CHICLAYO,
2019**

Aprobación de la Tesis

Mg. Santiago Prado, Arnold Fernando
Presidente del jurado de tesis

Mg. Cruz Ordinola, María Celinda
Secretario del jurado de tesis

Mg. López Ñiquen, Karla Elizabeth
Vocal del jurado de tesis

DEDICATORIA

A mis padres por el apoyo, su confianza y comprensión que me han brindado en mi vida, por el amor que me demuestran a diario y la ayuda que me han dado para así poder llegar a cumplir mis metas.

A mis hermanos por formar parte de este camino los cuales siempre han estado a mi lado brindándome su compañía y comprensión, los cuales son mi motor para esforzarme cada día.

A mis docentes por su dedicación en todo este tiempo, al compartir sus conocimientos a lo largo de toda la carrera universitaria, fomentando un mejor aprendizaje y calidad para poder ser una gran profesional.

AGRADECIMIENTO

A Dios, por darme esa fuerza día a día y por mantenerme de pie en cada obstáculo presentado y así demostrarme de que soy capaz de realizar todo lo que me propongo.

A mis padres por los sacrificios que han hecho para hacer realidad cada una de mis metas, por acompañarme siempre y por qué son el motivo y motor de seguir esforzándome para cada día ser esa persona digna de admirar.

A mi asesor de tesis el cual puso toda su dedicación en brindarme los conocimientos necesarios, motivándome y guiándome en cada una de mis dudas para así poder culminar con esta anhelada investigación.

A cada Gerente General de las empresas que me brindaron su apoyo para realizar la investigación, por su amabilidad que hicieron sentirme contento con lo obtenido.

Resumen

La presente investigación tuvo como objetivo principal establecer la relación entre compromiso organizacional y motivación laboral. Se utilizó un tipo de investigación básica con enfoque cuantitativo, además, se usó el diseño transversal descriptivo, comparativo y correlacional. La muestra estuvo conformada por un total de 82 trabajadores de empresas de materia prima con edades de 20 a 55 años (ME=30.9; DE=6.53) siendo un total de 51% hombres. Los instrumentos aplicados fueron la “Escala de Compromiso Organizacional” de Mayer y Allen validado por Figueroa (2016) y la “Escala de Motivación Laboral” de Steers y Braunstein validado por Ventura (2018). Los resultados de la investigación indican que existe relación entre el compromiso organizacional con la motivación laboral. De manera general en el nivel de compromiso organizacional predomina el nivel alto, y a nivel general de la motivación laboral predomina el nivel medio. Existe relación positiva muy débil entre la dimensión afectivo del compromiso laboral con la dimensión de necesidad de logro de la motivación laboral. Finalmente, en conclusión, las correlaciones entre compromiso y motivación se diferencian según el sexo y el puesto, siendo que los varones y administradores quienes tienen más presente la relación entre las variables.

Palabras clave: compromiso organizacional, motivación laboral, materia prima.

Abstract

The main objective of this research was to establish the relationship between organizational commitment and work motivation. The research used a type of basic research with a quantitative approach, in addition, descriptive, comparative and correlational cross-sectional design was used. The sample consisted of a total of 82 workers from raw material companies aged 20 to 55 (ME = 30.9, SD = 6.53), with a total of 51% men. The applied instruments were the "Organizational Commitment Scale" of Mayer and Allen validated by Jiménez (2018) and the "Work Motivation Scale" of Steers and Braunstein validated by Ventura (2018). The results of the research indicate that there is a relationship between organizational commitment and work motivation. In general, the level of organizational commitment predominates at the high level, and at the general level of labor motivation, the average level predominates. There is a very weak positive relationship between the affective dimension of work commitment and the dimension of need to achieve job motivation. Finally, in conclusion, the correlations between commitment and motivation are differentiated according to sex and position, being that men and administrators who have more present the relationship between variables.

Keywords: organizational commitment, labor motivation, material companies.

ÍNDICE

Dedicatoria.....	iii
Agradecimiento.....	iv
Resumen	v
Abstract	vi
I. INTRODUCCIÓN.....	8
1.1. Realidad problemática	9
1.2. Antecedentes de estudio	12
1.3. Teorías relacionadas al tema	18
1.4. Formulación del problema.....	32
1.5. Justificación e importancia del estudio.....	32
1.6. Hipótesis	32
1.7. Objetivos.....	33
II. MATERIAL Y MÉTODOS	
2.1. Tipo y diseño de investigación	34
2.2. Población y muestra	32
2.3. Variables y operacionalización.....	35
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	36
2.5. Procedimientos de análisis de datos	38
2.6. Criterios éticos.....	39
2.7. Criterios de rigor científico.....	40
III. RESULTADOS	
3.1. Resultados de tablas y figuras	41
3.2. Discusión de resultados	45
IV. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	
4.1. Conclusiones	48
4.2. Recomendaciones	49
REFERENCIAS	50
ANEXOS	58

I. INTRODUCCIÓN

Cada vez es más importante para las empresas conocer aspectos psicosociales de los colaboradores, uno de los criterios que mayor interés se tiene por conocer, es los aspectos del compromiso que tienen los trabajadores con la empresa y que tan motivados están para cumplir con las metas propuestas, ya que, de eso depende que una organización siga creciendo y desarrollándose.

El compromiso es entendido como el grado en que un trabajador se compromete con las metas organizacionales, por lo tanto, mientras más comprometido este un trabajador mayor es la posibilidad de que la empresa logre las propuestas anuales e incluso supere las mismas, por ello, es que es de vital importancia que esté desarrollado.

Por su parte, la motivación es la fuerza interna que propicia que una persona realice actividades y acciones que entusiasmado y vigorosidad, esto implica que un trabajador la mayor parte del tiempo realiza sus funciones del puesto con pasión, lo cual es importante porque el trabajador tiene la energía para cumplir los objetivos que le da la empresa.

Teniendo en cuenta lo anterior, el presente estudio pretende establecer si el compromiso organizacional y la motivación laboral se relacionan, no obstante, esta investigación aporta datos nuevos con respecto a la evidencia que muestra que las variables se correlacionan (por ejemplo: Sohail, Safdar, Saleem, Ansar & Azeem, 2014; García & Gonzales, 2018), ya que, en este caso se aporta evidencia de cómo se asocian las variables con base al sexo y al puesto.

Se desarrolla la investigación en cuatro capítulos donde se detallarán de la siguiente forma:

En el capítulo uno, se describe la realidad problemática, antecedentes inmediatos de la investigación, marco teórico, enfocando el planteamiento del problema, la formulación del problema, la justificación, la hipótesis y los objetivos.

En el capítulo dos, se presenta la metodología de investigación que contienen: el método, variables y esquema de diseño, la población, muestra; las técnicas e instrumentos de recolección de datos, la validez y confiabilidad de los instrumentos, los aspectos éticos y el análisis e interpretación de los resultados.

En el capítulo tres, se muestran los resultados con aplicación estadística, mediante distribuciones de frecuencias con tablas, de acuerdo a las hipótesis.

Y, por último, en el capítulo cuatro, se discuten los resultados con los referentes bibliográficos de los antecedentes y bases teóricas, finalmente se mencionan las conclusiones y las recomendaciones a partir de la investigación.

1.1. Realidad problemática

Actualmente, el mundo laboral es sumamente competitivo, donde, entra en juego por parte de las empresas la búsqueda de talento humano y por parte de las personas, un centro de trabajo que le permita la autorrealización, en esta perspectiva, existen dos conceptos aplicados a las organizaciones que han cobrado relevancia con el paso de los años por posibilitar en las empresas un mayor crecimiento, estas variables están referidas sobre el compromiso organizacional y la motivación laboral que en líneas posteriores se indagan.

El compromiso organizacional es descrito como la dedicación que pone un colaborador en las actividades de la empresa y el sentimiento de seguir perteneciendo a la misma tomando en cuenta los aspectos emocionales y morales que generan en la persona (American Psychological Association [APA], 2010a), según datos el nivel de compromiso puede ser elevado por variables como el liderazgo, en ese sentido, puede haber diferencias en el nivel de compromiso en colaboradores de entidades públicas con privadas siendo los segundo quienes muestran una media superior en compromiso normativo (Orgambidez & Almeida, 2018; Ríos, Pérez, Sánchez-Fernández & Ferrer, 2017), Además, datos de México muestran que un 80% de empleados sigue en la empresa por estar comprometidos con su trabajo, por ello, entre el 90%-100% atribuye que las utilidades de una empresa son explicadas por la lealtad de los trabajadores con la misma, por otro lado, en Venezuela se ha reportado que en términos generales entre el 61.3% al 74.5% muestra estar de acuerdo con

el compromiso organizacional, por su parte, en Estados Unidos de Norteamérica se ha reportado incrementos del compromiso de hasta 34% lo cual es una clara evidencia del progreso empresarial lo cual mejoraba hasta un 21% de la rentabilidad, sin embargo, cuando los trabajadores no están comprometidos con el trabajo puede llegar a costar 550 mil millones al año a las empresas Estadounidenses (Pérez, 2014; Harris, Paz & Franco, 2014; Beheshti, 2019). En Perú, se ha descrito que una de las principales dificultades para el 87% de empresas es la carencia de compromiso por parte de los trabajadores, a ello, cerca del 49% de empleados de alta gerencia indico que está comprometido a desarrollar habilidades en sus colaboradores, asimismo, en trabajadores de salud y de seguridad el compromiso organizacional alto solo representa el 38.3% (Gestión, 2015; Suarez, 2017; García, 2017)

Asimismo, sobre esta primera variable existen varias investigaciones, se conoce que el compromiso organizacional se desarrolla por medio de los vínculos afectivos con los pares y cuando la organización desarrolla un sentido de lealtad hacia sí mismo, asimismo, se ha determinado que el estrés y burnout son aspectos negativos que pueden comprometer el compromiso organizacional, a ello, se incluye que la autoeficacia y esperanza posibilitan que el compromiso se vincule con la perspectiva de futuro, por ello, es importante trabajar en aspecto como el liderazgo y dimensiones de la implicación y, a nivel de empresa, mejorar la perspectiva sobre las virtudes organizacionales ya que la misma tiene un impacto directo en el compromiso puesto que, este último, está corroborado su relación con la satisfacción (Calderón, Laca, Pando & Pedroza, 2015; Cabrera & Urbiola, 2012; Cernas-Ortiz, Mercado-Salgado & Davis, 2018; Orgambidez & Almeida, 2018; Lupano & Castro, 2018; Lizote, Verdinelli & do Nascimento, 2017). Evidencia en Perú, muestra que el compromiso afectivo es el que resulta ser el mejor predictor del desempeño de un trabajador, asimismo, el compromiso se relaciona con la asertividad del trabajador, también con los valores interpersonales, el clima laboral, cultura organizacional y empowerment (Dávila & Jiménez, 2014; Cortelezzi, 2018; Espinoza & Moroco, 2018; Vela, 2018; Alejandría & Castro, 2015; Solano, 2014).

La motivación laboral entendida como motivación en el trabajo se expone a la disposición que tiene una persona para realizar sus labores encomendadas siendo indispensable los factores asociados como salario, prestaciones, reconocimiento, logro, interrelaciones y relevancia del trabajo (APA, 2010a). Los datos estadísticos muestran que

en Estados Unidos de Norteamérica el 18% de trabajadores no está contento con su trabajo a esto, el 66% está dispuesto a cambiar de trabajo, lo cual muestra que la motivación laboral no es adecuada, ya que 2 de 10 trabajadores ha indicado que necesitan que se les motive para que hagan un trabajo sobresaliente (Gaille, 2017; Comaford, 2018). En Perú se afirma que la motivación del personal es especialmente importante para las empresas ya que la misma posibilita mayor valor agregado, por ello, una empresa que desarrolle motivación en sus trabajadores puede tener hasta un aumento del 80% de la productividad, por ello, es de preocupación cuando se ha encontrado que 64.9% de trabajadores adultos de empresa privada casi nunca está motivado, en cambio, los jóvenes en busca de empleo estable indican un alto nivel de motivación laboral con el 50.4% (Cáceres, 2017; Gestión, 2017; Agurto, 2017; Tarazona, 2017).

La evidencia de la segunda variable establece que existen diversos motivos que establece la empresa por los servicios contratados y que los mismo dependen del comportamiento de los colaboradores, por ello, se ha encontrado que un trabajador puede mostrar motivación a pesar de condiciones poco favorables, asimismo, se ha indicado que la motivación y el estilo gerencial tiene relación, también presenta vinculación con la satisfacción laboral siendo esta relación lo más estudiado, a su vez, se ha encontrado que una de las variables que incide en la motivación es el liderazgo en conjunto con el grado de supervisión que percibe e incluso que la misma se asocia directamente con la productividad (Revuelto-Taboada, 2018; Flores, 2017; Alvarado, Quero & Bolívar 2016; Viseu, Neves, Rus, & Canavaro, 2016; Cuadra-Peralta & Veloso-Besio, 2010; Ramírez, Abreu & Badii, 2008). En ese sentido, en Perú se ha establecido que la motivación se vincula de forma directa con la satisfacción laboral, asimismo se relaciona con el clima organizacional, con la cultura organizacional, en especial, el aspecto de la autorrealización de la motivación, a su vez, se relaciona con el liderazgo transformacional y con las relaciones interpersonales (Marin & Placencia, 2017; Ruiz, 2017; Escobar, 2017; Escalante, 2016; Sáenz, 2018).

Sobre la relación entre el compromiso organizacional y la motivación laboral, los múltiples hallazgos muestran a nivel internacional que las variables presentan una relación positiva (Sohail et al., 2014; Al-Madi, Assal, Shrafat & Zeglat, 2017; Mat, Mohd, Z., Mohd, S., & Omar, 2016), del mismo modo en el contexto peruano se ha establecido en distintas poblaciones que las variables se vinculan (García & Gonzales, 2018; Córdova, 2018; Vega

& Sánchez, 2018; Franco, 2018; Yauri, 2016; Tineo, 2018; Godoy, 2017). Al conocer la relación ya existente cabría resaltar que en este estudio se busca establecer la relación de las variables según criterios sociodemográficos, con estos datos nuevos se podrá aportar un conocimiento que en el contexto nacional y local no ha sido explorado, ya que, las indagaciones previas han sido en términos más generales no ahondando sobre características específicas de la población (p.e. puesto y sexo).

Por último, teniendo en cuenta que a nivel institucional se ha detectado una elevada preocupación por parte de recursos humanos por la presencia de escasez de compromiso y poca motivación en trabajadores, es importante conocer la relación entre compromiso organizacional y motivación laboral en trabajadores de empresas agroindustriales.

1.2. Antecedentes de estudio

Internacional

Uno de los más actuales trabajos previos a nivel internacional es el de Soriano, Ramis, Toregrossa y Cruz (2019), en su investigación que realizaron de tipo causal cuyo objetivo es evaluar si la percepción de los árbitros sobre un entorno de apoyo organizacional favorece el compromiso y si el tipo de motivación tiene un papel mediador en esta relación. La muestra que tomaron fue de 385 árbitros de fútbol en etapas de formación federados en Cataluña. Los instrumentos que utilizaron son la versión reducida de diez ítems del Perceived Organizational Support (POS, Neves y Eisenberger, 2014), del Cuestionario de Regulación Conductual en el Deporte (BRSQ, Lonsdale, Hodge, y Rose, 2008) adaptado al contexto del arbitraje y el Cuestionario de Compromiso Deportivo (Scanlan, Simons, Carpenter, y Schmidt, 1993) adaptada al contexto del arbitraje. Sus resultados determinaron que la influencia de un buen entorno de apoyo favorece la motivación del grupo y su compromiso con el arbitraje.

En conclusión, tanto la motivación y el compromiso son influenciados por el entorno de trabajo, es decir, el clima laboral establece adecuados niveles de motivación y compromiso y, estos, se ven fortalecidos entre ambos.

Por su parte, Al-Madi, Assal, Shrafat y Zeglat (2017), en su estudio causal tuvieron como objetivo conocer el efecto que tiene la motivación de los empleados en el compromiso organizacional. La muestra fue de 97 trabajadores de una tienda por departamentos de Jordania. Los instrumentos fueron un cuestionario construido para evaluar motivación y el Cuestionario de Compromiso Organizacional de Meyer y Allen. Los resultados muestran que la motivación laboral de los colaboradores surge una impresión fuerte en el compromiso organizacional.

En conclusión, la motivación ocasiona que el compromiso organizacional se fortalezca permitiendo una mejor relación entre trabajador y empresa.

En ese sentido, Rahmawati, Zainal y Ro 'is (2015), en su estudio correlacional tuvieron como objetivo fue determinar la relación entre motivación y compromiso organizacional. La muestra estuvo constituida por 207 voluntarios de 21 a 47 años Boy Scoute de Indonesia. Los instrumentos fueron un Inventario de Funciones de Voluntario de Clary y el Cuestionario de Compromiso Organizacional de Mowday. Se encuentra en los resultados la existencia de una relación directa débil entre motivación y compromiso organizacional ($r>.321$; $p<.01$).

En conclusión, al aumentar el nivel de motivación proporcionalmente aumenta el nivel de compromiso en trabajadores, en ese sentido, al disminuir la motivación también disminuye el compromiso.

Además, Gholizade, Masoudi, Reza y Aeenparast (2014), tuvieron como objetivo determinar la relación entre la satisfacción laboral, la motivación laboral y el compromiso organizacional en los trabajadores de la salud, siendo una investigación correlacional. La muestra fue de 250 trabajadores de salud de los hospitales públicos de Boyerahmad Kohkiluyeh. Usaron instrumentos los cuales fueron la escala de satisfacción laboral de Spector, la escala de motivación laboral de Loudahel Kitchener y el compromiso organizacional de Allen y Meyer. Se da a conocer en los resultados que existe una significativa positiva correlación entre las tres variables.

En conclusión, compromiso, motivación y satisfacción conforman una triada positiva de las organizaciones que se potencian o disminuyen entre sí mismas.

Nacional

A nivel nacional, Córdova (2019), en su estudio descriptivo correlacional que tiene como finalidad determinar la relación que existe entre la motivación laboral y el compromiso organizacional en los trabajadores. La muestra fue para 22 trabajadores de la empresa CETICOS de Paita. Utilizaron como instrumentos la Escala de Motivación Laboral de McClelland y la Escala de Compromiso Organizacional de Meyer y Allen. Los resultados indican que si existe relación altamente positiva entre ambas variables.

En conclusión, las variables se potencian o disminuyen respectivamente, con ello se puede saber que tan bien organizado y gestor es del talento una empresa.

Asimismo, Tineo (2018), realizó una investigación el cual su diseño es no experimental-transversal que tiene como objetivo determinar la relación entre el compromiso organizacional y la motivación laboral en los colaboradores de una entidad. La muestra tomada fue de 291 colaboradores de la municipalidad de Comas. Los instrumentos que usó son el Compromiso Organizacional de Meyer y Allen y la Escala de Motivación Laboral. Los resultados muestran que existe un nivel bajo en cuanto al compromiso organizacional y la motivación laboral en los colaboradores de esta entidad.

En conclusión, los niveles bajos en trabajadores del estado suelen ser recurrente, por ello, ambas variables se ven disminuidas.

A su vez, García y Gonzales (2018), en su investigación cuantitativo y descriptivo. El objetivo es determinar la relación entre la motivación laboral y el compromiso organizacional en los trabajadores de una municipalidad de La Libertad. La muestra fue de 301 trabajadores de una municipalidad de Sánchez Carrión. Los instrumentos son la escala Motivacional laboral de Melisa Lauro Pérez y la escala de compromiso organizacional Meyer y Allen. Los resultados indican que si existe una relación considerable, directa y significativa entre la motivación laboral y el compromiso organizacional.

En conclusión, el personal por el estado en provincia los niveles de compromiso y motivación puede ser elevados ya que se demuestra una relación considerable que permite afirmar que el clima en dicha entidad propicia el desarrollo de los trabajadores.

También, De la Puente (2017), expuso una investigación denominada Compromiso organizacional y motivación en el personal administrativo de la municipalidad provincial de Trujillo, observando correlaciones pequeñas pero significativas entre ambas variables, así mismo el compromiso afectivo guardó relación significativa con las sub escalas de afiliación de motivación, concluyendo además que el 53% de los colaboradores municipales evidencian nivel medio de compromiso organizacional, y a su vez un 47% manifiesta nivel medio en compromiso afectivo.

En conclusión, los trabajadores municipales presentan niveles adecuados de motivación y compromiso, con ello, la productividad de la entidad puede verse fortalecida.

En ese sentido, Espinoza (2016), efectuó un estudio correlacional tuvieron como finalidad establecer la relación entre motivación y compromiso organizacional, para ello contaron con una población conformada por 200 colaboradores de la división de proyectos de archivo de una empresa de Lima, entre los 20 a 39 años de edad, obtuvo como resultados donde indica un Coeficiente de Correlación de Spearman positiva moderada entre la dimensión Logro de la motivación y el Compromiso organizacional estadísticamente significativa ($Rho = 0,485$; y siendo el valor de $p = 0,000 < 0.05$); se corrobora la hipótesis alterna en la orientación siguiente: Se encuentra relación positiva y moderada entre la necesidad del logro de la motivación y el compromiso organizacional en los colaboradores de la división de proyectos de archivo de la entidad; y se rechazó la hipótesis nula, en efecto, la relación es directa y moderada, y se confirma que a mayor logro en la motivación, mayor el desarrollo del compromiso organizacional.

En conclusión, la necesidad de logro puede posibilitar el aumento del compromiso organizacional, esta condición se da en viceversa.

En congruencia con lo anterior, Vega (2015), realizó un estudio sobre la motivación laboral y compromiso organizacional en el personal de un área de la empresa telefónica Ingeniería de seguridad, constituida por 125 colaboradores, quienes gestionan en el área de

Seguridad de la Información y prevención del fraude de la empresa Telefónica Ingeniería de Seguridad. Dicha población estuvo representada por ser mayoritariamente masculina, cuyas edades oscilaban entre los 24 y 54 años, teniendo como resultados que es el 55,3% exterioriza una conveniente motivación laboral y un nivel promedio de compromiso afectivo, además se contempla que ambas variables exponen una tendencia positiva, el 30,3% exponen una correcta motivación laboral y un nivel promedio de compromiso de continuidad, del mismo modo se analiza que durante la motivación laboral tiene un comportamiento creciente, el compromiso organizacional es decreciente. Y para finalizar, el 28,9% enseñan una apropiada motivación laboral y un nivel promedio de compromiso de continuidad, también se percibe que mientras la motivación laboral tiene un comportamiento creciente, el compromiso organizacional es decreciente, concluyendo, se aprecia que la mayoría del personal (46,1%) exhibe una adecuada motivación laboral y un nivel promedio de compromiso organizacional, igualmente se refleja que mientras la motivación laboral tiene un comportamiento creciente, el compromiso organizacional es decreciente. Esto revelaría una relación inversa o negativa.

En conclusión, tanto la motivación laboral y compromiso son adecuadas y que las dos variables se relacionan.

Local

En el ámbito local, Elera (2017), llevó a cabo un estudio con el fin de determinar el nivel del compromiso organizacional en colaboradores de la tienda SODIMAC Chiclayo, según el modelo tridimensional sustentado por Meyer y Allen, el cual describe el compromiso presente en los colaboradores, bajo tres dimensiones: compromiso afectivo, normativo y de continuidad, se aplicó el cuestionario a los 220 colaboradores de la tienda SODIMAC Chiclayo, y de manera empírica se identificaron nudos críticos que sirven de insumo para el planteamiento futuro de un plan de acción en el manejo del potencial humano, con el fin de mejorar los niveles de compromiso de los colaboradores para un desarrollo organizacional que incida positivamente en la empresa. Como resultados se concluye que la empresa cuenta con un nivel medio de compromiso afectivo (58%) y de continuidad (55%), y un nivel alto de compromiso normativo (37%) por parte de los colaboradores.

En conclusión, el nivel de compromiso es medio y alto con características propicias que fortalecen a la empresa.

En tanto, Frontado y Muñoz (2017), emplearon un diseño de investigación cuantitativa-correlacional con el objetivo de determinar la relación existente entre motivación y compromiso organizacional en los colaboradores de una institución pública. La muestra tomada fue de 109 colaboradores de una institución pública de Pimentel. Los instrumentos utilizados con la Escala de Motivación-MLPA (Logro, Poder y Afiliación) y la escala de compromiso organizacional de Meyer y Allen. Se obtuvieron resultados que dan a conocer que si existe relación entre la motivación laboral y compromiso organizacional ($p < 0.01$).

En conclusión, el nivel de compromiso suele ser bajo y la motivación en su mayoría es adecuada, las variables se relacionan.

Por último, Gómez (2017), realizó un estudio cuyo objetivo fue determinar los niveles de compromiso organizacional en los colaboradores de una empresa privada – Chiclayo 2017; dedicada al rubro de fabricaciones metálicas, así mismo, se planteó como objetivos específicos identificar los niveles de compromiso organizacional según dimensiones, sexo y tiempo de servicio. La población estuvo conformada por 70 colaboradores. Se utilizó el cuestionario de Compromiso Organizacional de Meyer, Allen & Smith (1993). La investigación fue de tipo descriptiva- no experimental. Los resultados señalaron que el mayor porcentaje en la dimensión normativo y continuo se ubica en el nivel alto, mientras que en la dimensión afectiva en el nivel bajo. En cuanto al sexo, son las mujeres que presentan nivel bajo y los hombres nivel medio y bajo. Los trabajadores con 3m-12m y 37m+ de servicio mostraron un nivel bajo y medio, además de 13m-36m de servicio se encontró en el nivel bajo. Por otra parte, el mayor porcentaje de colaboradores se hallaron en el nivel bajo.

En conclusión, el compromiso varía según dimensión, llegan oscilando entre niveles altos y bajos en especial en las mujeres.

1.3. Teorías relacionadas al tema

1.3.1. Compromiso organizacional

Origen

Fernández (2017) indica que los primeros estudios del compromiso organizacional desde la sociología, provienen de los años 60 del siglo XX, posterior su estudio se extendió a facultades de empresariado y administración porque la misma cobró relevancia por su impacto en las organizaciones.

Los primeros estudios buscaron indagar sobre la rotación de personal en las empresas, luego, se investigó sobre el desempeño, satisfacción, eficacia, absentismo entre otras variables que posiblemente se asociaban con la motivación (Fernández, 2017), desde entonces el estudio se ha expandido y cambiado a la luz de diversos hallazgos, por ello, autores como Gallardo y Traidó (2007, como se citó en Fernández, 2017) explican que en primer momento el compromiso organizacional fue entendida como una entidad unidimensional, luego, la visión de la multidimensionalidad cobró vigencia por los resultados a diversas pruebas de modelo, aunque, sin llegar a un consenso sobre la cantidad de dimensiones que presentaba, en ese sentido, dentro de los modelos multidimensionales se encuentran dos postulados importantes el de O'Reilly y Chatman y por otro lado, los de Allen y Meyer (Fernández, 2017).

Definición

Meyer y Allen (1991), menciona que el compromiso organizacional es como un estado psicológico que representa la relación entre una persona y una organización, que influyen en la decisión de continuar o dejar la organización. De igual modo, estos autores indican que el compromiso organizacional es un constructo de concepto multidimensional que consta de tres tipos de compromiso organizacional: el afectivo, el de continuidad y el normativo. Esta aproximación tridimensional es la que mayor investigación y soporte ha generado durante las últimas décadas, siendo la teoría más estudiada por muchos otros autores (Arciniega & Gonzales, 2006).

El compromiso organizacional es visto como un factor determinante que influye en si una persona permanece en el puesto en el que labora o no, Hellriegel y Slocum (como se citó en Montoya, 2014). Asimismo, muchos autores lo catalogan como un indicador que ayuda a trabajar en la rotación del personal, en el absentismo y en el buen desempeño de los trabajadores, Mathieu y Zajac (como se citó en Montoya, 2014).

Asimismo, Lagomarsino (2003) refiere que el concepto de Compromiso Organizacional, también designado por algunos investigadores por Implicación o Comprometimiento, es de origen anglosajona “Organizational Commitment” y es considerado actualmente como uno de los constructos más relevantes en las investigaciones de ámbito organizacional y uno de los que provocan más controversia.

Kinicki y Kreitner (2006) consideran que el Compromiso Organizacional simboliza el grado con que un individuo se identifica con una organización y está comprometido o involucrado con sus objetivos, motivo por lo cual Rodríguez (1998) lo considera un concepto que presenta gran interés para la Psicología Organizacional y que se refiere, al estado en el que el trabajador se identifica y extiende una liga afectiva con la organización, con sus metas, y desea seguir siendo miembro de esta.

Todos estos conceptos orientan a pensar que el compromiso organizacional es la forma en que cada uno de los colaboradores asume su participación dentro de la empresa tomando como referencia los objetivos generales.

Teoría del compromiso organizacional de Mowday, Porter y Steers

Comprender las teorías con respecto al compromiso organizacional implica hacer un recuento literario de sus primeras conceptualizaciones, en ese sentido, Meyer y Allen (1991) detallan que su teoría parte de la revisión de Mowday, Porter y Steers (1982), estos autores, plantean una construcción del compromiso organizacional de diferentes enfoques o tipologías con base a cuatro autores que a continuación se detalla.

Modelo de Participación Organizativa

El modelo de participación organizativa fue planteado por Etzioni (1961), quien detalla que el compromiso está compuesto por: compromiso moral, compromiso calculador y compromiso alienante.

Compromiso moral. El trabajador se dedica a su trabajo, ya que siente que es su deber hacerlo, incluso, siente que ser parte de la organización es algo digno que puede ser mencionado en público, por lo cual, se siente responsable que la empresa logre el éxito y, ante comentarios negativos sobre la empresa que trabaja se siente ofendido.

Compromiso calculador. El trabajador tiene una conducta de compromiso únicamente cuando alguna persona lo está observando, especialmente si esta tiene un cargo importante, por ello, su compromiso está motivado por las posibles recompensas, reconocimiento u obtener algo a cambio por realizar su trabajo, en ese sentido, cree que su esfuerzo está influenciado por que tanto lo ayuda la empresa a él.

Compromiso alienante. El trabajador demuestra lo contrario al compromiso, ya que, siente en ocasiones que debe salir y nunca regresar a la empresa, no tiene ningún apego, sino, una perspectiva negativa de su lugar de trabajo, incluso, pensar en esta le causa enojo, enclaustrado, pensamientos que son más intensos cuando cree que la empresa no tiene la posibilidad de mejorar o cambiar.

Para Mowday et al., (1982) el compromiso moral es una forma positiva e ideal del compromiso; el compromiso calculador es un compromiso racionalizado entre

Modelo social del compromiso organizacional

El modelo social del compromiso organizacional es propuesto por Kanter (1968) con base a la teoría de la acción social propuesta por Parsons y Shils en 1962, la autora propone que los ejes del compromiso con base a la personalidad y su relación son el sistema social establecen tres tipos de compromiso con base a las orientaciones cognitivas, catárticas

(significado emocional) y evaluativas propone compromiso de continuidad, compromiso de cohesión y compromiso de control.

Compromiso de continuidad. El mismo está influenciada por las orientaciones cognitivas del colaborador, ya que este considera los costos y beneficios que da determinado trabajo, en ese sentido, creen que el costo de abandonar una empresa es mayor a los beneficios de continuar en la misma, son estas creencias o cogniciones la que obligan a un trabajador a su participación continua, en términos generales, es un compromiso con el rol que asume su puesto con la organización.

Compromiso de cohesión. Este compromiso tiene como elemento la solidaridad en congruencia con las relaciones sociales que se generan en la empresa, la misma, está influenciada por el significado emocional positivo desarrollado a partir de los lazos afectivos con los pares y plana jerárquica que se involucran y participan como una comunidad en el trabajo y, a partir del cual obtienen gratificaciones, debido a que la solidaridad es alta, las luchas y celos entre compañeros es escasa ya que prefieren estar juntos en vez de segregados.

Compromiso de control. Este compromiso tiene como elemento principal las orientaciones evaluativas positivas de la empresa, es decir, el respeto por las normas y obediencia a las figuras de autoridad, para los trabajadores las normas exigidas por la empresa son correctas, moralmente justas que se asemejan a los valores propios, por ello, consideran a las demandas como necesidades normativas a las que se está obligado a cumplir y, las posibles sanciones por incumplimiento son percibidas como adecuadas.

Para Mowday et al., (1982) el compromiso de continuidad es la dedicación del empleador por mantener una supervivencia en una empresa, el compromiso de cohesión es una forma de apego a las interacciones efectuadas en el entorno de trabajo y, el compromiso de control es un apego a las normas y valores que una empresa exige.

Modelo de la Escalada de Compromiso

El modelo de la escalada del compromiso fue propuesta por Staw (1977) quién refiere a la autojustificación como un concepto que permite explicar la escalada del compromiso de

los trabajadores ya que esto les permite entrar en un bucle constante de acción donde el trabajador se sigue esforzando a partir de los comentarios sobre el trabajo que ha realizado, Staw (1977) explica que el colaborador busca rectificar las posibles pérdidas de realizar su trabajo intentado racionalizar sus acciones e incluso se defiende a nivel psicológico ante errores, en ese sentido, la autojustificación puede ser interna o externa.

La autojustificación interna. El trabajador busca restaurar el equilibrio que existía entre las consecuencias de sus acciones y el autoconcepto que tenía de la racionalización al tomar una decisión.

La autojustificación externa. El trabajador toma decisión racionalizadas por una necesidad de quedar bien ante personas interesadas por el trabajo que realiza, en especial, los supervisores.

Para Staw (1977) el compromiso del trabajador se debe a esta escala, entendida como el deseo de tener un rango mayor dentro de la empresa, que se le conoce como línea de carrera, un claro ejemplo es, un operario busca ser supervisor de operarios, luego, jefe de área y así sucesivamente, por ello, la autojustificación es una forma de lograr sus objetivos ya que este promueve la escalada, aunque, las decisiones son más complicadas no sobre un caso aislado, sino sobre el curso de acción.

Este planteamiento de Staw, es considerado por Mowday et al., (1982) un enfoque de comportamiento organizacional, ya que el compromiso es visto por la fuerte identificación y colaboración en las ideas de empresa que se denota con el compromiso y la actitud del trabajador.

Modelo de Control de la Organización, comportamiento y creencias

Este modelo fue propuesto por Salancik (1977), quien propone que el compromiso está ligado a que tan bien el trabajador se adhiere a las normas, valores y expectativas que tiene una empresa hacia él, en este punto, el tiempo juega un factor importante en el compromiso, ya que mientras más tiempo una persona sea parte de la empresa más querrá quedarse en ella. En ese sentido, el modelo de control es un enfoque conductual, puesto que, los

trabajadores suelen renunciar a aspectos individualista para elegir y así seguir siendo parte de la organización a partir de ello se encierran en la misma para así enfrentar en conjunto los problemas que se puedan suscitar, en este punto, las acciones y creencias son las que sostienen el vínculo de sus actividades. En ese sentido, Salancik (1977) identifica cuatro elementos que intervienen en las acciones de los trabajadores que se dan en un contexto social: claridad o negación de acciones, anulación de las acciones, voluntad o motivación detrás de las acciones y publicidad o vinculación de las acciones.

Para Mowday et al., (1982) el modelo de Salancik es un enfoque psicosocial del compromiso que va en términos del comportamiento, ya que, la conducta del trabajador está influenciada por el costo irrecuperable de la inversión personal hecha en la empresa que la vincula irrevocablemente con la organización.

Modelo de actitudes y comportamiento del compromiso

Este modelo es el resultado de la revisión literaria de Mowday et al. (1982) quienes proponen que a partir de la naturaleza de compromiso fundamentado en los diferentes modelos propuesto se determina dos tipos de compromiso como el compromiso de actitud y compromiso de comportamiento.

Compromiso de actitud. Este tipo de compromiso se centra en la relación del colaborador con la entidad, la cual se plasma en los procesos que ayudan a consolidar la misma, para ello, los valores y metas del trabajador deben encajar con la empresa para que el compromiso se desarrolle.

Compromiso de comportamiento. Este tipo de compromiso tiene que ver con las razones del porque un trabajador decide quedarse en la empresa para así, en conjunto ayudar a resolver y afrontar los problemas que están inmersos en la misma.

Teoría del compromiso organizacional de Meyer y Allen

Para Meyer y Allen (1991), el compromiso organizacional se establece por dimensiones las cuales son tres: compromiso afectivo, compromiso de continuidad y compromiso normativo, estas tres dimensiones se sustentan en el trabajo realizado por

Mowday et al. (1982) quien hace una revisión literaria del compromiso organizacional, asimismo, se sustenta en un trabajo previamente realizado por Meyer y Allen (1984) quienes revisan los instrumentos desarrollados para evaluar el compromiso demostrando que las medidas no eran adecuadas ya que habían aspectos de las mismas que no coincidían con la propuesta teórica.

Compromiso afectivo. Este compromiso se determina por el deseo de mantener la pertenencia a una organización ya que el trabajador tiene mucha experiencia en ese entorno, por ello, hay un vínculo directo entre la experiencia, el compromiso y la conducta refleja en el funcionamiento realizado dentro de la empresa.

Tal como propone Meyer, Allen y Smith (1993), este tipo de compromiso se da por el vínculo emocional que mantiene el trabajador con la empresa, es una forma de apego ya que se siente satisfecho y sus expectativas con la misma es alta, en ese sentido, el compromiso es alta ya que sienten orgullo de pertenecer a la misma y que la cultura organizacional se asemeje a su cosmovisión.

Compromiso de continuidad. Este tipo de compromiso tiene que ver con el costo que se asocia a dejar la empresa, en ese sentido, la continuidad en la empresa viene acompañado de las necesidades del empleado y los roles que asumen con respecto al puesto.

En ese sentido, Meyer et al. (1993) indican que esta continuidad se da ante la posibilidad de no encontrar un nuevo empleo por lo que lo más conveniente para uno es permanecer en la empresa, el compromiso a diferencia del afectivo que se asocia al apego, el de continuidad se asocia a las inversiones hechas en la empresa, el tiempo dedicado, dinero y esfuerzo por hacer que esta crezca, como al estatus logrado en la misma.

Compromiso normativo. Este tipo de compromiso está influenciado por la internalización de aspecto normativos para seguir en una empresa, entre las cuales está la socialización, premios y otros factores que puedan influir como la valoración de la lealtad, la empresa desarrolla procesos sostenibles y sutiles de socialización que desarrollan el compromiso normativo ya que el trabajador ve la relación con la empresa como algo recíproco.

Tal como explica Meyer et al. (1993) el trabajador se compromete con la organización porque siente que tiene la obligación de hacerlo, ya que, la empresa ha creado una especie de comunidad que busca que los trabajadores sean fieles a la misma, a partir de la socialización desarrollada entre sus miembros, por ello, la característica de este compromiso es la obligación y el deber, que se observan en la asistencia, rendimiento, productividad y cultura.

1.3.2. Motivación laboral

Origen

Velasco, Bautista, Sánchez y Cruz (2011) explica que la motivación laboral como término surge en 1700 para explicar las actividades de artesanos y su baja productividad y desinterés, desde el punto la motivación en el trabajo toma interés, posteriormente, la OIT en 1920 se establece como parte del Tratado de Versalles para velar por el bienestar de los trabajadores, mejorar sus condiciones de trabajo, promover empleos productivos y mejorar el nivel de vida.

A partir de entonces, la motivación laboral surge como alternativa de solución ante problemas surgidos en las empresas ya que la presente de desentendimiento, desmotivación, baja productividad y desinterés eran los conflictos comunes que no permitían avanzar, por ello, mediar entre los intereses de los trabajadores y empresariado era su principal función (Velasco, Bautista, Sánchez & Cruz, 2011). Después, en los años 70 del siglo XX se empezaron a indagar a nivel descriptivo la problemática, encontrando que 68% de trabajadores no les gustaba su trabajo, esta realidad puso en relieve una de las razones del desinterés y baja productividad en las organizaciones, luego, en 1982 la realidad empieza a cambiar, se detecta que 83% de trabajadores estaban orgullosos de su trabajo, con dicho hallazgos se entiende que la principal problemática era los problemas de relación y las actitudes que se expresan en el trabajo (Velasco et al., 2011).

Definición

García (2012) menciona que a principios del siglo XVIII con el inicio de la industrialización y la desaparición de los talleres artesanos provocó una mayor complejidad

en las relaciones personales del entorno laboral, una disminución de la productividad y un aumento de la desmotivación de los trabajadores. Para paliar la situación se necesitaba encontrar el equilibrio entre los intereses de los empresarios y los intereses de los trabajadores. En 1920, cuando se creó la Organización Internacional del Trabajo (OIT), se empezó a plantearse la importancia del bienestar de los y se inició la legislación sobre las condiciones laborales. Por otra parte, a mediados del siglo XX surgieron las primeras teorías que empezaron a tratar la motivación y, a partir de este momento, se empezó a relacionar el rendimiento laboral del trabajador y su satisfacción personal con su motivación a la hora de desarrollar su trabajo. Los primeros estudios concluirían que un trabajador que se sentía motivado en su trabajo, era más eficaz y más responsable y, además, podría generar un buen clima laboral.

Siendo así que la motivación es un desarrollo psicológico, explicado como un estado interno que acepta al individuo manifestar una conducta particular. Tal como se indicó anteriormente, tiene relación con la dirección, esfuerzo desplegado y persistencia para difundir un comportamiento a través de la duración. La dirección, implica la elección de una conducta específica que forma parte de un grupo de comportamientos posibles; el esfuerzo, hace referencia a la intensidad con la que una persona realiza una tarea; y la firmeza, que requiere de un compromiso continuo hacia una conducta a través del tiempo (Lens, Vansteenkiste & Deci 2016).

Las consideraciones previamente señaladas conceden informar que, cuando una persona se siente motivada, se encaminará a realizar comportamientos particulares. Bajo esta premisa, muchos investigadores (Herrera, 2012), a través de los años, han demostrado gran interés por comprender cuál es el soporte motivacional de estas conductas. El término “motivo”, es y ha sido usado para detallar aquellos procesos que le brindan dirección y energía a un comportamiento. Estos podrían tener un origen interno o externo (Reeve, 2005). Como motivos internos se pueden reconocer a las necesidades, cogniciones y emociones, mientras que los motivos externos se encuentran representados por acontecimientos exteriores o incentivos.

Existen tres elementos importantes en la evolución motivadora, a saber, el objeto que se procura alcanzar, la pulsión o energía básica y, el organismo o persona que percibe el

estímulo y reacciona con una respuesta concreta. Estos tres elementos se articulan, puesto que se solicita una serie de estímulos para que se produzca una conducta, en otras palabras, que emita una respuesta. Ahora bien, es necesario examinar que tanto las motivaciones fisiológicas como las sociales se van complejizando a medida que se da el desarrollo de interrelación.

Coromoto (2013) refiere que la motivación para el trabajo es el deseo de hacer un esfuerzo por conseguir las metas de la organización en la que se labora, deseo que se encuentra restringido por la posibilidad de satisfacer alguna necesidad individual. En tal sentido, entender la motivación para el trabajo, permite aclarar la razón o razones por las cuales una persona orienta su energía y se esfuerza en un sentido específico y por qué emite ciertas normas de conducta y de reacción en la organización.

Teorías de la motivación en el ámbito laboral

La comprensión de la motivación laboral parte del entendimiento de las diferentes teorías que se han planteado para examinar la misma, por ello, se sabe que existen diferentes planteamientos en torno al estudio de la motivación del trabajo, las cuales son la teoría ECR de Alderfer; modelo de las características del puesto de Hackman y Oldham; teoría de las expectativas de Porter y Lawler; teoría de la valencia, expectativa e instrumentalidad y teoría bifactorial de la motivación en el trabajo (APA, 2010a; VanderBoss, 2015)

Teoría de la valencia, expectativa e instrumentalidad

Para Vroom (1964) la motivación en el trabajo dependerá de un conjunto de variables que explican el esfuerzo que ejercen en sus labores: expectativa, instrumentalidad y valencia (APA, 2010a)

Expectativa. La expectativa es la estimación de una persona de la probabilidad de que el esfuerzo relacionado con el trabajo dé lugar a un nivel dado de desempeño.

Instrumentalidad. La instrumentalidad es una estimación individual de la probabilidad de que un nivel dado de desempeño de tareas alcanzado conduzca a varios resultados de trabajo.

Valencia. La valencia es la potencia de la distinción de un empleado por una recompensa en particular. Por lo tanto, los aumentos salariales, la promoción, la aceptación por parte de compañeros, el reconocimiento por parte de los supervisores o cualquier otra recompensa podrían tener más o menos valor para los empleados individuales.

Teoría bifactorial de la motivación en el trabajo

Herzberg (1966) plantea que la motivación está fundamentada en dos factores: factores de higiene que se asocian con la insatisfacción ya que tienen que ver con necesidades básicas e interpersonales y, los factores motivadores que se asocian con la satisfacción puesto que tienen que ver con necesidades psicológicas superiores.

Factores de higiene. Son situaciones del entorno de trabajo que ocasionan descontento por la pobreza o deficiencia que ocasiona que no se pueda motivar a los trabajadores a mejorar su desempeño e incluye aspectos como salario, relaciones interpersonales, condiciones y beneficios (VanderBoss, 2015), además, incluye aspectos como políticas organizacionales, supervisión, estatus dentro de la empresa y la seguridad del trabajo.

Factores motivadores. Son situaciones que propician el aumento de la satisfacción y motivación en el trabajo, en este aspecto se toma más en cuenta aquellas circunstancias propias del trabajo y, el enriquecimiento y responsabilidades que se van incrementando (APA, 2010a; VanderBoss, 2015), asimismo, incluye motivadores como el logro, reconocimiento, el trabajo en sí mismo, oportunidades de promoción, posibilidad de aprender nuevas habilidades, responsabilidades.

Teoría de las expectativas de Porter y Lawler

La teoría de Porter y Lawler está fundamentada en la teoría de las expectativas sugerida por Vroom, pero, la misma era muy simple a la hora de explicar la motivación en el trabajo,

ya que la misma se centra en indagar sobre los procesos de pensamiento que las personas utilizan para elegir entre lo que harán y las posibles consecuencias del mismo, por ello, fundamentaron que las acciones del trabajador parte de tres variables: habilidad, rendimiento y percepción del rol (Porter & Lawler, 1968; Hitt, Black & Porter, 2012).

Habilidad. Corresponde a la capacidad de la persona para efectuar una actividad propia de sus funciones en la que se incluye aspecto como la capacidad intelectual, habilidades artesanales, rasgos de personalidad que permiten tener una idea de la estabilidad de la persona y así predecir los cambios que este puede tener en corto plazo.

Rendimiento. Se trata de la fuerza que utiliza un trabajador para lograr realizar una tarea específica, partiendo de acciones que involucran esfuerzo para obtener las recompensas al culminar el trabajo, ya que, las recompensas son para el trabajador importantes en la medida que se corresponde con sus necesidades. Estas recompensas pueden ser intrínsecas o extrínsecas, el primero porque genera sentimientos positivos y el segundo emana en lo externo (por ejemplo, aumento salarial).

Percepción del rol. Este punto comprende la actitud que toma un trabajador para llevar a cabo una tarea, con ello, establece en que parte de la actividad por realizar debe efectuar mayor esfuerzo, tomando en cuenta que haya sincronía entre las posibles recompensas y la persona que evalúa su trabajo, por ello, toma muy en cuenta la percepción que puedan tener del trabajo realizado.

En ese sentido, Hitt, Black y Porter (2012) explican que las expectativas pueden ser usadas para: a) influir potencialmente en la motivación del trabajador, b) reforzar la idea de que los esfuerzos tienen recompensas, c) clarificar donde se deben realizar mayores esfuerzos, d) asegurar que las recompensas están bajo el control del trabajador y, e) las recompensas deben ser coherentes con la realidad de que espera como premio el trabajador.

Teoría de la existencia, relación y crecimiento (ERG)

Alderfer (1969) realiza una revisión del planteamiento de Maslow sobre la jerarquía motivacional a partir del cual plantea tres componentes básicos de la motivación: necesidad de existencia, necesidad de relación y necesidad de crecimiento (APA, 2010a).

Necesidad de existencia. Corresponde a que el trabajador conoce los requerimientos básicos que son necesarios para realizar una tarea, lo cual se corresponde con las necesidades fisiológica y de seguridad.

Necesidad de relación. Corresponde a las relaciones interpersonales que establece un trabajador en su entorno, ya que, el ser humano necesita de contacto con otros, en consecuencia, las interacciones permiten satisfacer los deseos sociales y de estatus.

Necesidad de crecimiento. Corresponde al deseo interno que posee un trabajador para autorrealizarse, por ello, comprende aspectos propios de la autoestima interna y características que le permiten desarrollarse.

Teoría del modelo de las características del puesto

Hackman y Oldham (1976) propone que las características del puesto se pueden agrupar en cinco componentes que permiten establecer cuantificaciones básicas y como esto influye en el aspecto psicológico motivacional del empleado (APA, 2010a).

Variedad de habilidades. Implica que el puesto requiere que el trabajador tenga habilidades específicas que le permitan llevar a cabo las actividades encomendadas.

Identidad de las tareas. Implica que el trabajador pueda culminar una tarea dada en conjunto y que entregue el mismo al final de haberlo realizado.

Importancia de las tareas. Implica que el trabajador impacta en sus compañeros de la empresa como personas fuera de la misma por la forma en como realiza sus tareas ya que le da una elevada importancia.

Autonomía. Implica que el trabajador planifica como efectuar tu trabajo de forma independiente y con discreción, característica que disfruta realizar.

Retroalimentación. Implica que un trabajo permite entender de forma fácil de que trata permitiendo ejecutar la misma por dar información clara y directa.

Teoría de la motivación de Steers y Braunstein

Steers y Braunstein (1976) plantean a partir de la teoría de las necesidades de Murray un modelo que se adecue al planteamiento de cuatro necesidades básicas en el entorno del trabajo, las mismas que son: logro, afiliación, autonomía y dominancia.

Logro. Se refiere al esfuerzo que realiza un trabajador por realizar sus tareas por muy difíciles que estos sean, tratando de forma constante de mejorar su desempeño, por lo cual, suele recurrir a riesgos moderados, asumiendo responsabilidades que le son ajenas a sus funciones para así poder tener un mejor desempeño que sus colegas.

Afiliación. El trabajador busca trabajar en grupo, se relaciona y es empático con sus compañeros, por lo cual, puede expresar de forma abierta sus opiniones y en ciertas ocasiones se permite hablar de temas no relacionados con el trabajo para establecer un mayor vínculo amical.

Autonomía. El trabajador se centra en sus actividades, suele recurrir a una conducta de evitación cuando se trata de toma de decisiones sobre como realiza sus actividades, puede llegar a no cumplir con las normas de la organización cuando siente que estas restringen su libertad y, lleva toda su atención a un solo trabajo en vez de tener varios a la vez.

Dominancia. El trabajador suele buscar un papel protagónico cuando se trata de trabajo en equipos, para lo cual suele organizar y dirigir las actividades de otros, con ello, logra tener un mayor control de los eventos que ocurren en su entorno.

De las cuatro dimensiones propuestas, Ventura (2018) establece que McClelland hace un revisión del planteamiento de Steers y Braunstein concluyendo que para explicar la motivación en el trabajo se podía hacer netamente con tres necesidades: logro o realización, poder o dominancia y afiliación, éstas tres necesidades no son innatas, sino, se adquieren como parte del desarrollo de la persona, por ello, a la hora de entender la motivación en el trabajo se hace a partir de las necesidades mencionadas.

1.4. Formulación del problema

¿Cuál es la relación entre compromiso organizacional y motivación laboral en trabajadores en empresas de materia prima de Chiclayo, 2019?

1.5. Justificación e importancia del estudio

El estudio sirve para (conveniencia) detallar los niveles de compromiso organizacional y motivación laboral con base a criterios sociodemográficos, cuyos datos hasta la actualidad no han sido explorados en el contexto local ni en población de trabajadores de agroindustria, con ello, se aporta nuevas evidencias sobre cómo se presentan las variables.

El estudio beneficia (relevancia social) a investigadores del rubro organizacional, ya que cuentan con nuevos datos sobre variables que en el rubro laboral son pilares para el desarrollo, en ese sentido, las empresas donde se ejecutan el estudio podrán utilizar la evidencia recopilada para mejorar sus técnicas de gestión del talento humano.

En nivel de teoría el estudio proporciona evidencia bajo diseños comparativos y correlacionales incluyendo no solo las variables de estudio, sino, criterios sociodemográficos que darán más detalles y se adentrará en un mayor entendimiento de la relación que se conoce entre compromiso organizacional y motivación laboral.

1.6. Hipótesis

Hipótesis general

Hi. Existe relación entre compromiso organizacional y motivación laboral en los trabajadores en empresas de materia prima de Chiclayo, 2019.

Hipótesis específicas

Hi1. Existe relación entre los niveles de compromiso organizacional y los niveles de motivación laboral en los trabajadores en empresas de materia prima de Chiclayo, 2019.

Hi2. Existe relación entre las dimensiones del compromiso organizacional con las dimensiones de la motivación laboral en los trabajadores en empresas de materia prima de Chiclayo, 2019.

Hi3. Existe correlación entre compromiso organizacional y motivación laboral según sexo en los trabajadores en empresas de materia prima de Chiclayo, 2019.

Hi4. Existe correlación entre compromiso organizacional y motivación laboral según área de trabajo en los trabajadores en empresas de materia prima de Chiclayo, 2019.

1.7. Objetivos

1.7.1. Objetivo general

Determinar la relación entre compromiso organizacional y motivación laboral en los trabajadores en empresas de materia prima de Chiclayo, 2019.

1.7.2. Objetivos específicos

Identificar los niveles de compromiso organizacional y los niveles de motivación laboral en los trabajadores en empresas de materia prima de Chiclayo, 2019.

Determinar la relación entre las dimensiones del compromiso organizacional con las dimensiones de la motivación laboral en los trabajadores en empresas de materia prima de Chiclayo, 2019.

Determinar la correlación entre compromiso organizacional y motivación laboral según sexo en los trabajadores en empresas de materia prima de Chiclayo, 2019.

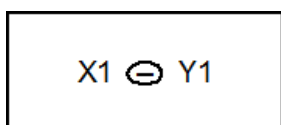
Determinar la correlación entre compromiso organizacional y motivación laboral según área de trabajo en los trabajadores en empresas de materia prima de Chiclayo, 2019.

II. MATERIAL Y MÉTODOS

2.1. Tipo y diseño de investigación

Tipo de investigación. Investigación básica ya que el fin de esta investigación únicamente es generar conocimiento sobre las variables de estudio y, es cuantitativa, porque la generación del conocimiento es con base al uso de método matemáticos que ponen a prueba hipótesis sobre variables de partir de datos recogidos de una muestra de estudio. (APA, 2010a; Hernández-Sampieri y Mendoza, 2018).

Diseño de investigación. En este estudio se usará un diseño correlacional, ya que nace con el objetivo de establecer si dos o más variables se relacionan entre sí de forma significativa o son independientes (Hernández-Sampieri y Mendoza 2018). En ese sentido el diagrama de diseño a utilizar es el siguiente:



Donde:

X1: compromiso organizacional

Y1: motivación laboral

\ominus : Relación entre las variables de estudio

2.2. Población y muestra

Población. Para Hernández, Fernández y Baptista (2014) es el universo que agrupa a individuos de similares características, por lo cual, en el presente estudio se busca investigar a trabajadores operarios de tres empresas de materia prima de Chiclayo con una edad entre los 20 a 55 años, se trabajará con los colaboradores administrativos y de producción, siendo de ambos sexos que, según datos, ascienden a 100 colaboradores.

Muestra. Para Hernández, Fernández y Baptista (2014) la muestra es un subgrupo del universo de estudio, por ello, cumpliendo con los criterios de muestras mínimas para análisis correlacional se tiene como meta a 82 participantes (Hernández, Fernández y Baptista,

2014), siendo la preferencia de los sujetos por oportunismo, es decir, se tiene fácil acceso a la muestra de estudio (APA, 2010a).

La muestra está conformada por 82 trabajadores con edades de 20 a 55 años (ME=30.9; DE=6.53) teniendo un total de 51% hombres, perteneciendo un 100% a Lambayeque, teniendo en cuenta que un 18 % son solteros, 33% son casados, el 40% conviven y el 9% son divorciados, además el 2% han terminado la primaria, el 23% secundaria, el 42% superior técnico y el 33% superior universitario, encontrando que el 51% son del área administrativa y el 49% son operarios, perteneciendo 3 a 6 meses con 32%, de 7 a 12 meses un 22%, de 2 a 5 años un 35% y de 6 años a más un 11%.

Criterios de inclusión.

Colaboradores que respondan y completen correctamente los instrumentos.

Criterios de exclusión

Colaboradores que no deseen participar o se resistan de la investigación.

Aquellas personas que por diversos motivos no se encuentren en el momento de la aplicación.

2.3. Variables y operacionalización

Definición conceptual.

Variable X1 – Compromiso organizacional. Es un estado psicológico que representa la relación entre una persona y una organización, que intervienen en la decisión de continuar o dejar la organización (Meyer y Allen, 1997).

Variable Y1 – Motivación laboral. Es un impulso que enfoca al comportamiento del ser humano para manejarlo directamente a una conducta en particular que le ocasionará una recompensa que compensa sus necesidades de logro, poder y afiliación (como se citó en Ventura, 2018).

Definición operacional.

Variable X1 – Compromiso organizacional. Para este estudio se evaluará con la Escala de compromiso organizacional de Meyer y Allen (1993).

Variable Y1 – Motivación laboral. Para este estudio se evaluará a través de la Escala de Motivación de Steers y Braunstein (1976).

Variable	Dimensiones	Indicadores	Niveles	Instrumento
Compromiso Organizacional	Afectivo	1, 2, 3*, 4*, 5*, 6	Alto 85-126	Escala de compromiso organizacional de Meyer y Allen,
	Continuidad	7, 8, 9, 10, 11, 12	Medio 43-84	
	Normativo	13*, 14, 15, 16, 17, 18	Bajo 1-42	

* ítems inversos

Variable	Dimensiones	Indicadores	Niveles	Instrumento
Motivación laboral	Necesidad de logro	1, 4, 7, 10, 13	Alto Medio Bajo	Escala de Motivación de Steers y Braunstein (1976)
	Necesidad de poder	2, 5, 8, 11*, 14		
	Necesidad de afiliación	3*, 6, 9, 12, 15		

*ítems eliminados en la validación de Ventura (2018)

2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

Técnica: Encuesta que, para Hernández, Fernández & Baptista (2014) es una técnica que permite la recopilación de datos por medio de preguntas.

Compromiso organizacional.

Se empleó la “Occupational Commitment Scales” de Meyer et al. (1993) que en su versión español se denomina como “Cuestionario de Compromiso Organizacional” y ha sido validado por Jiménez (2018) en 508 adultos de La Libertad. El instrumento cuenta con 18 ítems directos de respuesta Likert de siete alternativas (totalmente de acuerdo – totalmente

en desacuerdo) que evalúa tres dimensiones del modelo original de Meyer et al. (1993) que puede ser completado en un lapso de 15 minutos. Para efectos de puntuación, sin embargo, es importante que para los ítems inversos o negativos las puntuaciones sean recodificados (es decir, 1 = 7, 2 = 6, ... 7 = 1).

La validez en el estudio de Figueroa (2016) mostró que los ítems muestran correlaciones significativas con la dimensión que componen ($p < .01$), aunque, el ítem 13 del F3 mostró un nivel de correlación muy débil ($r = 0.16$). El análisis factorial cumpliendo los criterios de $KMO > .70$ y Bartlett $p < .05$, la extracción de factores mostró que del F1 muestra pesos factoriales de 0.30 a 0.75, el F2 muestra pesos de 0.219 a 0.727, de este último, el ítem 13 es que el no muestra un peso aceptable ($> .30$).

La confiabilidad en el estudio de Figueroa (2016) por el coeficiente Alpha de Cronbach muestra un índice de 0.748 para el factor afectivo, 0.746 en el factor continuidad, 0.704 al factor normativo y un Alpha total de 0.806 para la escala total.

En el presente estudio se corrobora la fiabilidad del instrumento mediante el coeficiente Omega, donde para la escala general se obtuvo 0.76 lo cual significa que existe una adecuada fiabilidad en la escala total (ver anexo III).

Motivación laboral

Se utilizó el “Manifest Needs Questionnaire (MNQ)” de Steers y Braunstein (1976), el mismo que contenía 20 ítems que evalúan cuatro dimensiones: Necesidad de logro, afiliación, autonomía y dominancia, sin embargo, en la validación efectuada por Ventura (2018) utilizó una versión de 15 ítems directos de respuesta Likert de cinco alternativas de respuesta que evalúan tres dimensiones: necesidad de logro, poder y afiliación.

Validez. En la validación de Ventura (2018) se realizó primero la validez de constructo por correlaciones ítem-test mostrando valores de relación aceptables, excepto por el ítem 3 con un valor de 0.109., la matriz de correlaciones mostro que a nivel inter-test fueron aceptables ($p < .01$). Posterior se realizó un primer análisis factorial del cual quedaron descartados dos ítems (3 y 11) por presentar cargas factoriales inferiores. En el segundo

análisis factorial con el método de extracción de cuadrados mínimos no ponderados y aplicando el GFI, AGFI, SRMR, NFI y PNFI, basado en los resultados se demostró que el modelo de tres factores de 13 ítems presenta un mayor índice de ajuste al modelo que el modelo de tres factores con 15 ítems a causa que, este último mostraba un SRMR inaceptable. Por último, los pesos factoriales del modelo de tres factores con 13 ítems mostraron en el F1 (Logro) pesos de 0.53 – 0.76, F2 (poder) pesos de 0.45 – 0.68 y, F3 (afiliación) pesos de 0.45 – 0.64.

Confiabilidad. La confiabilidad demostrada por Ventura (2018) fue a través del coeficiente omega que mostraron que las escalas muestran índices aceptables que oscilan entre el 0.61 a 0.78 y a nivel general el omega supera el 0.80. Necesidad de logro (0.785), necesidad de poder (0.613), necesidad de afiliación (0.657).

En el presente estudio se corroboró la fiabilidad del instrumento mediante el coeficiente Omega, donde para la escala general se obtuvo 0.67 es decir, presenta valores aceptables de fiabilidad (ver Anexo III).

2.5. Procedimientos de análisis de datos

En este estudio se manejó tres programas, Excel en su versión 2016, SPSS en la versión 24 y Jamovi 1.0. En Excel fue necesario para el proceso de tabulación y ordenamiento de datos de las dimensiones de cada escala, considerando que los instrumentos arrojan una escala ordinal, asimismo, el estadístico que se utilizó fue Spearman.

Se utilizó para el procesamiento y análisis de los datos el programa Jamovi 1.0, se desarrolló el análisis de la consistencia interna de cada una de las dimensiones de las escalas, mediante el cálculo de McDonald's ω y, con SPSS para determinar los objetivos específicos tal como se plantearon (por sexo y área).

Se comprobó los objetivos y las hipótesis de estudio cumpliendo con los estadísticos necesarios, siendo indispensable la comprobación de la normalidad de los datos con el cálculo de la simetría y la curtosis, cuyo resultado demostró si la distribución de los datos de las variables de estudio son normales o no normales con ello, para los objetivos

correlaciones se usó no paramétrica (Spearman), teniendo en cuenta para su interpretación el tipo de relación positiva o negativa y la significancia estadística ($p < 0.05$), para corroborar la capacidad de los coeficientes de correlación se utilizó el modelo propuesto por Hernández, Fernández, y Baptista (2014).

Luego de obtenido las tablas descriptivas y de inferencia estadística fueron ordenadas siguiendo los criterios de presentación de tablas que se detallan en el manual de la APA.

2.6. Criterios éticos

Los criterios éticos de investigación que guían esta investigación son los que resalta la Asociación Americana de Psicología (APA, 2017; 2010b).

Ética en la presentación de los resultados de la investigación: No se modificará, fabricarán, ni falsificarán los datos, tampoco la modificación de resultados, apoyar hipótesis u omitir observaciones problemáticas del informe para presentar una historia más convincente.

Retención y aportación de datos: La investigadora permitirá que los datos de investigación estén disponibles para el editor, además, de publicarse la investigación, los investigadores pondrán los datos al alcance de todos, esta retención de datos es por lo menos de cinco años.

Publicación duplicada y publicación parcial de datos: La presentación de datos ajenos como propios, cuando ya se han publicado con anterioridad está prohibido. Además, la investigadora no enviara manuscritos en los que se describa una obra que ya haya sido publicada en su totalidad o en una parte substancial en otro espacio.

Plagio y autoplagio: La investigadora no afirma que las palabras e ideas de otro sean suyas, dan crédito cuando es debido. A su vez, la investigadora garantiza que no presento los trabajos de otro como suyos, tampoco pueden presentar sus propios trabajos ya publicados como nueva.

Derechos y confidencialidad de los participantes en la investigación: Se está obligado a certificar estándares de uso correcto de la investigación, está prohibido revelar información personal confidencial, y los voluntarios deben tener el consentimiento informado por escrito.

2.7. Criterios de rigor científico

Los criterios de rigor científico son los expuestos por Ato y Rabadan en 1991 que se establecen para los criterios de científicidad (como se citó en Fontes et al., 2015), y las recomendaciones de la APA, los cuales son los siguientes puntos:

Validez de conclusión estadística, corresponde a que las inferencias estadísticas tomadas en cuenta son correctas, respetando las reglas de su uso, como la significancia lograda, en este caso, se cumplieron con los supuestos estadísticos para efectuar las pruebas de diferencias de grupos.

Validez interna, se refiere a los resultados de la investigación han seguido procedimientos recomendados por Hernández-Sampieri et al. (2018), contralando el nivel de objetividad para la evaluación de las variables.

Validez de constructo, se enfoca en los instrumentos utilizados reflejan la teoría a evaluar, los cuales poseen sólida validez y confiabilidad para su aplicación, con lo cual las bases teóricas están bien definidas.

Validez externa, se visualiza en los resultados del presente estudio se podrán generalizar para estudiantes adolescentes, habiendo cumplido con el criterio de muestras mínimas los resultados únicamente se pueden explicar a mujeres de contexto local.

III. RESULTADOS

3.1. Resultados de tablas y figuras

En la tabla 1, se observa que existe relación positiva significativa entre el compromiso organizacional con la motivación laboral en trabajadores de empresa de materia prima ($Rho=0.213$; $p < .05$), es decir, que las personas tienen una adecuada motivación logrando alcanzar un compromiso favorable con la empresa donde laboran.

Tabla 1

Relación entre compromiso organizacional y motivación laboral en los trabajadores en empresas de materia prima de Chiclayo, 2019

		Compromiso General
Motivación	Spearman's rho	0.213
	p-value	0.033

En la tabla 2, se muestra que a nivel general y en la dimensión compromiso normativo predomina el nivel alto con el 63% y 71% respectivamente, en cambio en las dimensiones de compromiso afectivo y continuo predomina el nivel medio con el 60% y 74% respectivamente.

Tabla 2

Niveles de compromiso organizacional en los trabajadores en empresas de materia prima de Chiclayo, 2019

	Bajo		Medio		Alto	
	F	%	F	%	F	%
Compromiso laboral						
General	1	1.0 %	36	36.0 %	63	63.0 %
Afectivo	3	3.0 %	60	60.0 %	37	37.0 %
Continuo	5	5.0 %	74	74.0 %	21	21.00%
Normativo	1	1.0 %	28	28.0 %	71	71.0 %

En la tabla 3, se observa que a nivel general y en las dimensiones de motivación laboral predomina el nivel medio 47%, 50%, 38% y 54% respectivamente.

Tabla 3

Niveles de motivación laboral en los trabajadores en empresas de materia prima de Chiclayo, 2019

Motivación laboral	Bajo		Medio		Alto	
	F	%	F	%	F	%
General	25	25.0 %	47	47.0 %	28	28.0 %
Logro	22	22.0 %	50	50.0 %	28	28.0 %
Poder	32	32.0 %	38	38.0 %	30	30.0 %
Afiliación	23	23.0 %	54	54.0 %	23	23.0 %

En la tabla 4, se muestra que existe relación positiva muy débil entre la dimensión afectivo del compromiso organizacional con la dimensión de necesidad de logro de la motivación laboral ($Rho= 0.198$; $p<.05$), asimismo, existe relación positiva muy débil entre la dimensión continuo del compromiso organizacional con la dimensión de necesidad de afiliación de la motivación laboral ($Rho= 0.234$; $p<.05$).

Asimismo, no se encontró correlación con la dimensión afectivo de compromiso organizacional y las dimensiones de necesidad de poder y la necesidad de afiliación de motivación laboral, también con la dimensión continuo y las dimensiones de necesidad de logro y necesidad de poder de motivación laboral y, por último, con la dimensión normativo y las dimensiones de motivación laboral.

Tabla 4

Relación entre las dimensiones del compromiso organizacional con las dimensiones de la motivación laboral en los trabajadores en empresas de materia prima de Chiclayo, 2019

	Compromiso laboral					
	Afectivo		Continuo		Normativo	
	Rho	<i>p</i>	Rho	<i>p</i>	Rho	<i>p</i>
Motivación laboral						
Logro	0.198	0.048	0.127	0.209	0.12	0.235
Poder	0.147	0.144	0.193	0.055	0.178	0.076
Afiliación	0.152	0.130	0.234	0.019	0.182	0.070

En la tabla 5, se observa que los resultados indican que en el sexo masculino en el compromiso organizacional con la motivación laboral (Rho=.318; $p<.05$) y las dimensiones de necesidad de logro (Rho=.315; $p<.05$) y necesidad de poder (Rho=.327; $p<.05$) se relaciona de forma positiva con la dimensión normativo de compromiso organizacional con motivación laboral (Rho=.279; $p<.05$) y las dimensiones de necesidad de logro (Rho=.285, $p<.05$) y necesidad de poder (Rho=.322; $p<.05$), asimismo, la dimensión afectiva del compromiso se asocia con la necesidad de logro (Rho= 0.292; $p<.05$).

Por su parte, en el sexo femenino únicamente se relaciona la dimensión de compromiso continuo con la dimensión de necesidad de filiación (Rho=.349; $p<.05$), el resto de variables no se relacionan de forma significativa ($p>.05$), se muestra una clara diferencia en la asociación de las variables medidas.

Tabla 5

Relación entre compromiso organizacional y motivación laboral según sexo en los trabajadores en empresas de materia prima de Chiclayo, 2019

		Masculino				Femenino			
		1	2	3	4	1	2	3	4
		Compromiso	Rho	,318*	,315*	,327*	0.236	0.071	0.014
	<i>p</i>	0.023	0.024	0.019	0.096	0.626	0.923	0.656	0.057

Afectivo	Rho	0.240	,292*	0.246	0.154	0.056	0.093	-0.037	0.147
	<i>p</i>	0.090	0.037	0.082	0.280	0.703	0.526	0.800	0.312
Continuo	Rho	0.219	0.185	0.205	0.140	0.129	0.039	0.193	,349*
	<i>p</i>	0.122	0.193	0.150	0.329	0.377	0.792	0.185	0.014
Normativo	Rho	,279*	,285*	,322*	0.173	0.009	-0.074	-0.004	0.194
	<i>p</i>	0.048	0.043	0.021	0.224	0.951	0.612	0.981	0.182
	n	51	51	51	51	49	49	49	49

Nota: 1 = motivación laboral, 2 = necesidad de logro, 3 = necesidad de poder, 4 = necesidad de filiación

En la tabla 6, se muestra que en los trabajadores operarios existe relación positiva significativa entre la dimensión de compromiso continuo con la dimensión de necesidad de poder (Rho=.356; $p < .05$), en las demás variables se rechaza la relación significativa por presentar un $p > .05$. Por su parte, en los administrativos existe relación significativa entre el compromiso organizacional general con la dimensión de necesidad de filiación (Rho=.338; $p < .05$) y la dimensión compromiso continuo con la dimensión de necesidad de filiación (Rho=.310; $p < .05$).

Tabla 6

Relación entre compromiso organizacional y motivación laboral según área de trabajo en los trabajadores en empresas de materia prima de Chiclayo, 2019

		Operario				Administrativo			
		1	2	3	4	1	2	3	4
Compromiso	Rho	0.191	0.173	0.215	0.191	0.218	0.203	0.200	,338*
	<i>p</i>	0.178	0.224	0.129	0.180	0.133	0.162	0.169	0.017
Afectivo	Rho	0.191	0.205	0.182	0.099	0.147	0.210	0.102	0.225
	<i>p</i>	0.179	0.149	0.200	0.490	0.314	0.148	0.487	0.120
Continuo	Rho	0.249	0.181	,356*	0.189	0.111	0.073	0.043	,310*
	<i>p</i>	0.078	0.205	0.010	0.185	0.447	0.620	0.771	0.030
Normativo	Rho	0.122	0.106	0.105	0.204	0.165	0.129	0.234	0.133
	<i>p</i>	0.392	0.458	0.463	0.152	0.259	0.375	0.105	0.362
	n	51	51	51	51	49	49	49	49

Nota: 1 = motivación laboral, 2 = necesidad de logro, 3 = necesidad de poder, 4 = necesidad de filiación

3.2. Discusión de resultados

El presente estudio tuvo como objetivo establecer si el compromiso organizacional se relaciona con la motivación laboral, los resultados manifiestan que entre el compromiso organizacional general y la motivación laboral general existe relación positiva muy débil significativa, esto implica que los trabajadores que muestran una relación estrecha con la empresa donde laboran y que la misma influencia en continuar siendo parte de la misma (Meyer y Allen, 1997) proporcionalmente tiene una conducta que se caracteriza por una alta actividad que busca generar recompensas que le permita satisfacer sus necesidades (Ventura, 2018), en ese sentido, los colaboradores con un alto compromiso también tienen una alta motivación y, aquellos con un bajo compromiso muestran una baja motivación. Estos resultados son congruentes con los hallazgos previos (Rahmawati et al., 2015; Gholizade et al., 2014; Córdova, 2019; García & Gonzales, 2018, Espinoza, 2016; Vega, 2015; Frontado & Muñoz, 2017), en esa línea se puede afirmar que las variables se relacionan en diversos contextos de trabajo, tal como sugiere Soriano et al., (2019), las variables se fortalecen mutuamente lo que permite tener un mayor entendimiento de las mismas, mejorando el vínculo que se establece entre trabajador y empresa (Al-Madi et al., 2017), además, estos resultados indican que los distintos modelos de motivación laboral llegan a relacionarse con el modelo de compromiso de Meyer y Allen, dato que es de utilidad para demostrar que el marco teórico tiene una sólida evidencia.

Al establecer los niveles de compromiso organizacional, los resultados reflejan que predomina el nivel alto de compromiso laboral con el 63%, lo mismo sucede con el compromiso normativo con el 71% en nivel alto, en cambio en el compromiso afectivo y continuo predomina el nivel medio con el 60% y 74% respectivamente, lo que indica que la mayoría de trabajadores tienen un estado psicológico que caracteriza la relación entre una persona y una organización, que predomina en la decisión de continuar o dejar la organización (Meyer & Allen, 1997), estos resultados son consistentes con los resultados demostrados por De la puente (2017) quien encontró que 53% indican un nivel adecuado de compromiso organizacional algo que Vega (2015) demuestra su predominancia como mayormente medio, datos que a nivel nacional son consistentes con resultados previos de Elera (2017) quien encontró un nivel alto de compromiso normativo que coincide con los

resultados del presente estudio, con ello, se puede afirmar que en el contexto local el compromiso de trabajadores es elevado.

En cuanto al nivel de motivación laboral los datos indican que a nivel general y en las dimensiones predomina el nivel medio 47.0 %, 50.0 %, 38.0 % y 54.0 %, lo que indica que el comportamiento de trabajadores va dirigido directamente a una conducta en particular que le originará una recompensa que compensa sus necesidades de logro, poder y afiliación en la empresa que trabaja (como se citó en Ventura, 2018), estos resultados son consistentes con lo demostrado por Vega (2015) quien encuentra que el 55.3% presenta un nivel medio de motivación laboral, con ello se presenta que la motivación en trabajadores del contexto peruano ya sea a nivel local o en otro contexto tiende a ser adecuado, sin embargo, aun así necesita mejoras sustanciales si se busca que los objetivos empresariales se cumplan.

En cuanto a la relación entre las dimensiones del compromiso laboral con las dimensiones de la motivación laboral muestran que únicamente se relacionan de forma significativa el compromiso afectivo con motivación de logro y entre el compromiso continuo con la motivación de afiliación, primero se comprende que los trabajadores se comprometen con la empresa por el deseo de mantener la pertenencia a la organización (Meyer & Allen, 1991) se corresponde con el esfuerzo que realiza un trabajador por realizar sus tareas por muy difíciles que estos sean (Steers & Braunstein, 1976), segundo, los trabajadores continúan en la empresa está acompañado de las necesidades del empleado y los roles que asumen con respecto al puesto (Meyer & Allen, 1991), estos resultados son consistentes con resultados previos anteriormente detallados (Rahmawati et al., 2015; Gholizade et al., 2014; Córdova, 2019; García & Gonzales, 2018, Espinoza, 2016; Vega, 2015; Frontado & Muñoz, 2017), además, este resultado proporciona datos que permiten comprender mejor que la motivación está correspondido el compromiso afectivo y compromiso continuo.

Al analizar la relación entre la variables por sexo, los resultados permiten detallar que, la asociación de la variables está más presente en los varones, quienes presentan asociación entre la motivación laboral general y las dimensiones de logro y poder con el compromiso organizacional general y el compromiso normativo, asociación entre el compromiso afectivo con necesidad de logro, en cambio, en las mujeres únicamente se relaciona entre el

compromiso continuo con la necesidad de filiación de la motivación laboral, estos resultados muestran una nueva pauta para comprender la relación entre las variables que aportan nuevos datos, previamente no se había examinado la asociación de las variables según sexo, con los actuales hallazgos se entiende que el compromiso en los varones depende más de los aspectos afectivo y normativo que se corresponden con la motivación de logro y poder, tal como establece Meyer et al. (1993), hay un mayor vínculo emocional y comunitario, en este caso, para el varón es mayor el criterio de los afectos y el sentido de comunidad lo que propicia un alto compromiso con la empresa, en cambio, las mujeres tienen presente el sí podrán conseguir un nuevo empleo si abandonan la empresa (Meyer et al., 1993), por lo tanto, mientras que a los varones pesa más los afectos desarrollados en comunidad para las mujeres pesa más la posibilidad de encontrar nuevo empleo.

Por último, al examinar la relación entre el compromiso laboral con la motivación laboral según el área de trabajo (operario y administrativo), los resultados son diferentes cuando se analizaron según sexo, en el presente caso, en operarios solo se asocia la motivación de logro con el compromiso continuo, en cambio, en los administrativos se concierne el compromiso general con la motivación de filiación y este último se relaciona con el compromiso continuo, en este caso, en operario su nivel de compromiso está dirigido a los aspectos del continuo en relación con la necesidad de poder, algo que, en los administrativos difiere ya que el compromiso continuo está en relación a los aspectos filiales, es decir, los operarios tienen mayor compromiso cuando buscan obtener mayores recompensas, en cambio, en los administrativos es más importante los aspectos relacionales que surgen en la empresa (Meyer et al., 1993), asimismo, en ambos puestos el sentido de mantener un trabajo por la imposibilidad de obtener uno nuevo es el mayor motivador, es decir, se comprometen para no perder su condición de colaboradores de la empresa

IV. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Conclusiones

Se concluye que:

A mayor motivación laboral mayor compromiso organizacional.

A nivel general con su dimensión compromiso normativo predomina el nivel alto, en cambio con sus dimensiones compromiso afectivo y continuo predomina el nivel medio.

A nivel general con sus dimensiones de motivación laboral predomina el nivel medio.

Existe relación positiva entre las dimensiones del compromiso organizacional con las dimensiones de la motivación laboral.

Los varones logran mayores correlaciones entre compromiso organizacional con la motivación laboral en comparación con las mujeres.

Los trabajadores administrativos logran mayores correlaciones entre compromiso organizacional con motivación laboral que los operarios.

Recomendaciones

Se recomienda lo siguiente:

Implementar talleres basados en el compromiso organizacional desde una perspectiva de mejora de los aspectos relacionales entre los trabajadores con la empresa, entre estos, la capacidad socioemocional, con ello, las estrategias de la empresa deben estar orientadas a potenciar la implicación de los trabajadores hasta lograr que todos tengan niveles desarrollados.

Se recomienda desarrollar un programa de fortalecimiento de la motivación, brindando estrategias que permitan que los trabajadores estén motivados en sus horas de trabajo, para ello se puede utilizar un sistema de recompensas y actividades segmentadas que permitan que los colaboradores se relajen cada cierto tiempo y pueda recobrar la energía necesaria para seguir activos durante el horario de trabajo.

Se recomienda a los próximos investigadores ahondar en los aspectos causales del compromiso laboral y motivación laboral por medio de datos sociodemográficos que permiten tener una mayor comprensión de cómo se presentan ambas variables en el contexto local.

REFERENCIAS

- Alderfer, C. P. (1969). An empirical test of a new theory of human needs. *Organizational Behavior & Human Performance*, 4(2), 142-175. [http://dx.doi.org/10.1016/0030-5073\(69\)90004-X](http://dx.doi.org/10.1016/0030-5073(69)90004-X)
- Agurto Arpi, E. V. (2017) *Motivación laboral y Satisfacción laboral en jóvenes participantes de un Programa Laboral Juvenil de una empresa de consumo masivo del Callao*. (Tesis de pregrado. Universidad Cesar Vallejo). Recuperado de: <http://bit.ly/2LBHmiX>
- Alejandría Peña, I. A., & Castro Contreras, E. Y. (2015). *Cultura y compromiso organizacional en los trabajadores de una Municipalidad de Ferreñafe, 2015*. (Tesis de pregrado. Universidad Señor de Sipán). Recuperado de: <https://bit.ly/2GZqoGT>
- Al-Madi, F., Assal, H., Shrafat, F., & Zeglat, D. (2017). The Impact of Employee Motivation on Organizational Commitment. *European Journal of Business and Management*, 9(15), 134-145. Recuperado de: <http://cort.as/-HdCh>
- Alvarado Silva, S. C., Quero Romero, Y. M., & Bolívar Aparicio, M. E. (2016). Management Style and Work Motivation in the Basic Schools in the Municipality of Miranda. *Revista Negotium*, 12(35), 56–79. Recuperado de: EBSCOhost
- Alvarado Ventura, A. J. (2018) *Motivación Laboral en los trabajadores de la Empresa Transportes Turismo Alvarado E.I.R.L. y su relación con el clima organizacional Chiclayo, 2016-2017*. (Tesis de pregrado. Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo). Recuperado de: <http://cort.as/-HdDt>
- American Psychological Association (2010a). *APA. Diccionario conciso de Psicología*. México: Editorial El Manual Moderno.
- American Psychological Association (2010b). *Manual de publicaciones de la American Psychological Association*. México: Editorial El Manual Moderno.
- American Psychological Association (2017) *Ethical Principles of Psychologists and Code of Conduct*. Recuperado de: <https://www.apa.org/ethics/code/>
- Beheshti, N. (2019, 16 de enero). 10 Timely Statistics About the Connection Between Employee Engagement and Wellness. *Forbes*. Recuperado de: <http://bit.ly/2PZN9NZ>

- Cabrera Lazarini, J. J., & Urbiola Solís, A. E. (2012). Compromiso organizacional y estrés ocupacional: estudio de caso en una empresa de distribución y venta de gas LP en Costa Rica. *Gestión Y Estrategia*, (41), 15-28.
- Cáceres Dagnino, C. (2017). Un trabajador motivado es clave en la organización. *El peruano*. Recuperado de: <http://bit.ly/2Wz4Ki1>
- Calderón Mafud, J. L., Laca Arocena, F. A., Pando Moreno, M., & Pedroza Cabrera, F. J. (2015). Relación de la Socialización Organizacional y el Compromiso Organizacional en Trabajadores Mexicanos. *Psicogente*, 18(34), 267-277. doi:10.17081/psico.18.34.503
- Cernas-Ortiz, D. A., Mercado-Salgado, P., & Davis, M. A. (2018). Perspectiva Futura de Tiempo, Satisfacción Laboral y Compromiso Organizacional: el Efecto Mediador de la Autoeficacia, la Esperanza y la Vitalidad. *Revista de Psicología Del Trabajo y de Las Organizaciones*, 34(1), 1–9. <https://doi.org/10.5093/jwop2018a1>
- Comaford, C. (2018, 20 de enero). Why Leaders Need to Embrace Employee Motivation. *Forbes*. Recuperado de: <http://bit.ly/2LKzWdc>
- Córdova Córdova, K. G. (2019) *Motivación Laboral y compromiso Organizacional en los trabajadores del CETICOS Paita, 2018*. (Tesis de pregrado. Universidad Nacional de Piura). Recuperado de: http://cort.as/-HdD_
- Cortelezzi Prudencio, J. A. (2018). *Compromiso organizacional y comunicación asertiva en los docentes de la Escuela de Infantería del Ejército – 2017*. (Tesis de Doctorado. Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle). Recuperado de: <https://bit.ly/2VGIOFQ>
- Cuadra-Peralta, A. A., & Veloso-Besio, C. B. (2010). Grado De Supervisión Como Variable Moderadora Entre Liderazgo Y Satisfacción, Motivación Y Clima Organizacional. *INGENIARE - Revista Chilena de Ingeniería*, 18(1), 15–25. Recuperado de: EBSCOhost
- Dávila de León, C., & Jiménez García, G. (2014). Sentido de pertenencia y compromiso organizacional: predicción del bienestar. *Revista de Psicología*, 32(2), 272-302.
- Escalante Manrique, R. (2016). *Liderazgo transformacional y motivación laboral en la empresa B & B Asociados Perú S.A.C. - Los Olivos - año 2016*. (Tesis de pregrado. Universidad Cesar vallejo). Recuperado de: <https://bit.ly/2ZQEcx>

- Escobar Taipe, O. (2017). *Cultura organizacional y motivación laboral de los trabajadores de la municipalidad provincial de Huancavelica*. (Tesis de Maestría. Universidad Nacional del Centro del Perú). Recuperado de: <https://bit.ly/2H3J60p>
- Espinoza Álvarez, E. E., & Moroco Muñoz, E. E. (2018). *Valores interpersonales y su relación con el compromiso organizacional en la empresa minera Paraíso SAC. Arequipa – 2018*. (Tesis de pregrado. Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa). Recuperado de: <https://bit.ly/2V07eoa>
- Etzioni, A. (1961). *A Comparative Analysis of Complex Organizations*. New York: Free Press.
- Fernández Arranz, A. (2017). *El compromiso organizacional*. (Tesis de pregrado. Universidad de Valladolid). Recuperado de: <https://bit.ly/2LPovBh>
- Figueroa de la Peña, C. A. (2016). *Propiedades Psicométricas del Cuestionario de Compromiso Organizacional en Trabajadores Públicos de la Región La Libertad*. (Tesis de pregrado. Universidad Cesar Vallejo). Recuperado de: <https://bit.ly/2Y503gh>
- Flores Espinoza, M. R. (2017). Motivación y resiliencia en el docente. Fortaleza y oportunidad para la escuela en El Salvador. *Revista Latinoamericana de Estudios Educativos*, 47(3/4), 141–154. Recuperado de: EBSCO host
- Fontes de Gracia, S., García-Gallego, C., Quintanilla Cobián, L., Rodríguez Fernández, R., Rubio de Lemus, P., y Sarria Sánchez, E. (2015) *Fundamentos de investigación en psicología*. Madrid: Universidad Nacional de Educación a Distancia.
- Franco Falcon, F. D. (2018). *Motivación laboral y Compromiso Organizacional en los trabajadores de una Empresa del Sector Industrial del Distrito de Ancón, 2018*. (Tesis de pregrado. Universidad Cesar Vallejo). Recuperado de: <http://cort.as/-HdAL>
- Frontado Falen, M. A. & Muñoz Tello, J. V. (2017) *Motivación y compromiso organizacional en una institución pública*. (Tesis de pregrado. Universidad Señor de Sipán). Recuperado de: <http://cort.as/-HdDb>
- Gaille, B. (2017, 20 de mayo). *19 Employee Motivation Statistics and Trends*. Recuperado de: <http://bit.ly/2JxvQmb>
- García Barboza, K. N. (2017) *Compromiso organizacional en una empresa que brinda servicios de seguridad integral a una Universidad Privada de Lima, 2017*. Tesis de pregrado. Universidad Garcilaso de la Vega). Recuperado de: <http://bit.ly/2E37vB5>

- García Escobedo, L. M., & Gonzales Villar, 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). Recuperado de: <http://cort.as/-HdBH>
- Gestión (2015, 21 de noviembre) *El 87% de empresas considera que la falta de compromiso laboral es su principal problema*. Recuperado de: <http://bit.ly/2W2Ez6I>
- Gestión (2017, 22 de mayo). *Motivar a los colaboradores puede incrementar su productividad en 80%*. Recuperado de: <http://bit.ly/2Jw8gWN>
- Gholizade, L., Masoudi, I, Reza Maleki, M., Aeenparast, A., & Barzegar. M. (2014). The Relationship between Job Satisfaction, Job Motivation, and Organizational Commitment in the Healthcare Workers: A Structural Equation Modeling Study. *International Journal of Hospital Research*, 3 (3): 139-144. Recuperado de: <http://cort.as/-HdEU>
- Godoy Mena, J. M. S. (2017) *Motivación laboral y compromiso organizacional en el personal de una empresa del sector manufactura de la ciudad de Lima, 2017*. Tesis de pregrado. Universidad Cesar Vallejo). Recuperado de: <http://cort.as/-Hd8X>
- Hackman, J. R., & Oldham, G. R. (1976). Motivation through the design of work: Test of a theory. *Organizational Behavior & Human Performance*, 16(2), 250-279. [http://dx.doi.org/10.1016/0030-5073\(76\)90016-7](http://dx.doi.org/10.1016/0030-5073(76)90016-7)
- Harris Mestre, J. C., Paz Marcano, A. I., & Franco Segovia, F. J. (2014). Compromiso Organizacional: Estímulo De Éxito Del Personal Docente en Las Universidades Privadas De Venezuela. *Económicas CUC*, 35(1), 91–106. Recuperado de: EBSCO host
- Hernández-Sampieri, R., & Mendoza Torres, C. P. (2018) *Metodología de la investigación: Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. México: McGraw Hill Interamericana Editores.
- Herzberg, F. I. (1966). *Work and the nature of man*. Oxford, England: World.
- Hitt, M. A., Black, S. J., & Porter, L. W. (2012) *Management. Third Edition*. New Jersey: Prentice Hall.
- Kanter, R. M. (1968). Commitment and Social Organization: A Study of Commitment Mechanisms in Utopian Communities. *American Sociological Review*, 33(4), 499-515. doi:10.2307/2092438

- Lizote, S. A., Verdinelli, M. A., & do Nascimento, S. (2017). Organizational commitment and job satisfaction: a study with municipal civil servants. *RAP: Revista Brasileira de Administração Pública*, 51(6), 947–967. <https://doi.org/10.1590/0034-7612156382>
- Lupano Perugini, M. L., & Castro Solano, A. (2018). Influencia de virtudes organizacionales sobre satisfacción, compromiso y performance laboral en organizaciones argentinas. *Interdisciplinaria: Revista de Psicología y Ciencias Afines*, 35(1), 171–188. Recuperado de: EBSCO host.
- Marin Samanez, H. S., & Placencia Medina, M. D. (2017). Motivación y satisfacción laboral del personal de una organización de salud del sector privado. *Revista Horizonte Médico*, 17(4), 42–52. <https://doi.org/10.24265/horizmed.2017.v17n4.08>
- Mat Salleh, S., Mohd Zahari, A. S., Mohd Said, N. S., & Omar Ali, S. R. (2016). The Influence of Work Motivation on Organizational Commitment in the Workplace. *J. Appl. Environ. Biol. Sci.*, 6(5S)139-143. Recuperado de: <http://cort.as/-HdBh>
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1984). Testing the "side-bet theory" of organizational commitment: Some methodological considerations. *Journal of Applied Psychology*, 69(3), 372-378. <http://dx.doi.org/10.1037/0021-9010.69.3.372>
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review*, 1(1), 61-89. [https://doi.org/10.1016/1053-4822\(91\)90011-Z](https://doi.org/10.1016/1053-4822(91)90011-Z).
- Morí Fuentes, F. L. & Pérez Mera, J. L. (2014) *Compromiso organizacional y desempeño laboral en los colaboradores de una empresa privada. Chiclayo-2014*. (Tesis de pregrado. Universidad Señor de Sipán). Recuperado de: <http://cort.as/-HdDO>
- Mowday, R. T., Porter, L. W., & Steers, R. M. (1982). *Employee–Organization Linkages: The Psychology of Commitment, Absenteeism, and Turnover*. New York: Academic Press. <https://doi.org/10.1016/C2013-0-11207-X>
- Orgambídez, A., & Almeida, H. (2018). Predictors of Organizational Commitment in Nursing: Results from Portugal. *Investigación & Educación En Enfermería*, 36(1), 151–159. <https://doi.org/10.17533/udea.iee.v36n1e14>
- Pérez Cruz, O. A. (2014). Compromiso Organizacional Y Su Relación Con Las Utilidades en El Sector Turismo en México. *TURyDES*, 7(17), 1–25. Recuperado de: EBSCO host.

- Porter, L. W., & Lawler, E. E. (1968). *Managerial Attitudes and Performance*. New York: Irwin-Dorsey
- Ramírez, R., Abreu, J. L., & Badii, M. H. (2008). La motivación laboral, factor fundamental para el logro de objetivos organizacionales: Caso empresa manufacturera de tubería de acero. *Revista Daena (International Journal of Good Conscience)*, 3(1), 143–185. Recuperado de: EBSCO host.
- Revuelto-Taboada, L. (2018). Un enfoque estratégico de la motivación laboral y la satisfacción laboral. *Revista Perspectiva Empresarial*, 5(2), 7–26. <https://doi.org/10.16967/rpe.v5n2a1>
- Ríos Manríquez, M., Pérez Rendón, L., Sánchez-Fernández, M. D., & Ferrer Guerra, J. (2017). Estrategias De Compensación Y Su Relación Con El Compromiso Organizacional en Los Docentes De Las Instituciones De Educación Superior en México. *Revista Ibero-Americana de Estrategia (RIAE)*, 16(2), 90–103. <https://doi.org/10.5585/riae.v16i2.2455>
- Ruiz Calderón, A. G. (2017) *La motivación laboral y el clima organizacional en el personal que labora en la EOFAP en el año 2014*. (Tesis de pregrado. 809 - Escuela de Oficiales de la Fuerza Aérea del Perú). Recuperado de: <https://bit.ly/2Y5vQxE>
- Sáenz Soto, C. V. (2018). *Relaciones interpersonales y la motivación laboral en los trabajadores del Fondepes 2016*. (Tesis de Maestría. Universidad Cesar Vallejo). Recuperado de: <https://bit.ly/2J8Qk4y>
- Salancik, G.R. (1977) Commitment and the Control of Organizational Behavior and Belief. In Staw, B., & Salancik, G. (Eds), *New Directions in Organizational Behavior* (1-54). Chicago: St Clair Press.
- Sohail, A., Safdar, R., Saleem, S., Ansar, S., & Azeem, M. (2014) Effect of Work Motivation and Organizational Commitment on Job Satisfaction: (A Case of Education Industry in Pakistan). *Global Journal of Management and Business Research: A Administration and Management*, 14(6). Recuperado de: <http://cort.as/-HdCK>
- Solano Campoverde, J. G. (2014). *Empowerment y compromiso organizacional en los trabajadores de una distribuidora de bebidas, Chiclayo-2014*. (Tesis de pregrado. Universidad Señor de Sipán). Recuperado de: <https://bit.ly/2ZV02gD>
- Soriano, G., Ramis, Y., Torregrossa, M., & Cruz, J. (2019). El Lado Positivo del Arbitraje: Percepción de Apoyo Organizacional, Motivación y Compromiso. *Revista de Psicología del Deporte*, 28(1), 41–49. Recuperado de: EBSCOhost

- Staw, B. M. (1977) Motivation in organizations: Toward synthesis and direction. In Staw, B., & Salancik, G. (Eds), *New Directions in Organizational Behavior* (55-96). Chicago: St Clair Press.
- Steers, R. M., & Braunstein, D. N. (1976). A behaviorally-based measure of manifest needs in work settings. *Journal of Vocational Behavior*, 9(2), 251-266. [http://dx.doi.org/10.1016/0001-8791\(76\)90083-X](http://dx.doi.org/10.1016/0001-8791(76)90083-X)
- Suarez Farfán, R. S. (2017) *Compromiso organizacional según el personal del Centro de Salud Portada De Manchay Lima 2017*. (Tesis de Maestría. Universidad Cesar Vallejo). Recuperado de: <http://bit.ly/2JyhhPs>
- Tarazona Cabello, J. C. (2017) *La motivación y el desempeño laboral en la empresa Marcan – Lima Norte – 2017*. (Tesis de pregrado. Universidad Cesar Vallejo). Recuperado de: <http://bit.ly/30cA2ha>
- Tineo Rodríguez, J. A. (2018). Compromiso organizacional y motivación laboral en colaboradores de una entidad gubernamental del distrito Comas, 2018. (Tesis de pregrado. Universidad Cesar Vallejo). Recuperado de: <http://cort.as/-Hd93>
- Vega Guevara, M. R., Sánchez Torres, P. N. (2018) *Motivación laboral y compromiso organizacional en docentes de tres instituciones educativas públicas*. (Tesis de pregrado. Universidad Marcelino Champagnat). Recuperado de: <http://cort.as/-HdAj>
- Vela Llanos, M. H. (2018) *Clima organizacional y su relación con el compromiso organizacional en las enfermeras de los servicios de hospitalización del Hospital Nacional Dos de Mayo, Lima-2017*. (Tesis de Maestría. Universidad Cesar Vallejo). Recuperado de: <https://bit.ly/2JdJsmk>
- Velasco Lince, E. M., Bautista Santos, H., Sánchez Galván, F., & Cruz Rivero, L. (2011). La motivación como factor de influencia en el desempeño laboral del área docente del instituto tecnológico superior de Tantoyuca. *Edumed.net Enciclopedia Virtual*. Recuperado de: <https://bit.ly/2Q80tzT>
- Ventura Cueva, S. I. (2018). *Evidencias De Validez De La Escala De Motivación En Colaboradores Operarios De La Ciudad De Trujillo*. (Tesis de pregrado. Universidad Cesar Vallejo). Recuperado de: <https://bit.ly/2PIYyBG>
- Viseu, J., Neves de Jesús, S., Rus, C., & Canavarro, J. M. (2016). Teacher motivation, work satisfaction, and positive psychological capital: A literature review. *Electronic*

Journal of Research in Educational Psychology, 439–461.
<https://doi.org/10.14204/ejrep.39.15102>

Vroom, V. H. (1964). *Work and motivation*. Oxford, England: Wiley.

Yauri Chagua, G. (2016) *Motivación laboral, compromiso organizacional y gestión del talento humano en el nivel secundaria, distrito de Independencia, 2015*. (Tesis de Doctorado. Universidad Cesar Vallejo). Recuperado de: <http://cort.as/-Hd9V>

ANEXO I

Resolución de aprobación de proyecto de investigación

 UNIVERSIDAD SEÑOR DE SIPÁN	
FACULTAD DE HUMANIDADES RESOLUCIÓN N°1021-2016/FH-USS	
Pimentel, 19 de diciembre del 2016	
VISTO: El informe N°0222-2016/FH-DPS-USS, de fecha 19 de diciembre del 2016, presentado por la EAP Psicología modalidad Presencial, eleva el informe de la docente de la asignatura de Investigación I la Mg. Gozzer Minchola Marissa Jenica, en el que solicita la elaboración de la resolución de inscripción de la investigación, del trabajo denominado: "COMPROMISO ORGANIZACIONAL Y MOTIVACIÓN LABORAL EN TRABAJADORES EN EMPRESAS DE MATERIA PRIMA DE CHICLAYO, 2016"; Y	
CONSIDERANDO: Que, la Constitución Política del Perú en su Artículo 18° establece que: "La educación universitaria tiene como fines la formación profesional, la difusión cultural, la creación intelectual y artística y la investigación científica y tecnológica. El Estado garantiza la libertad de cátedra y rechaza la intolerancia", "Cada Universidad es autónoma en su régimen normativo, de gobierno, académico, administrativo y económico. Las universidades se rigen por sus propios Estatutos en el marco de la Constitución y de las Leyes". Que, acorde con lo establecido en el Artículo 8° de la Ley Universitaria, Ley N° 30220, "La autonomía inherente a las Universidades se ejerce de conformidad con lo establecido en la Constitución, la presente ley demás normativo aplicable. Esta autonomía se manifiesta en los siguientes regímenes: normativo, de gobierno, académico, administrativo y económico". La Universidad Señor de Sipán desarrolla sus actividades dentro de su autonomía prevista en la Constitución Política del Estado y la Ley Universitaria N° 30220. Que, el Artículo 6 (f.f) de la Ley Universitaria, Ley N° 30220 Fines de la universidad que señala: "Realizar y promover la investigación científica, tecnológica y humanística la creación intelectual y artística". Que, de acuerdo a los Artículos N° 56, 70, 80 y 83 del Reglamento de Investigación de la USS versión3.0, aprobado con Resolución Rectoral N°609-2017/USS, que indica: <ul style="list-style-type: none">- Artículo N°56: "Un proyecto de investigación es un plan organizado que guía el desarrollo de las actividades con las especificaciones y parámetros necesarios para alcanzar los objetivos propuestos en la investigación".- Artículo N°70 "Los trabajos de investigación se desarrollarán de acuerdo a las Líneas Generales de Investigación de la USS alineados a la política de investigación de la USS".- Artículo N°80 "La aprobación del tema de investigación en la Escuela Académica Profesional será luego que un Comité de Investigación designado por la EAP lo autorice".- Artículo N°83 "El estudiante es el responsable de la elaboración y ejecución del proyecto de investigación, además de su presentación y sustentación del informe final. Deberá aplicar los criterios de rigor científico y los principios éticos durante todo el proceso de investigación científica". Que, de acuerdo al MOF versión2.0, aprobado con Resolución de Directorio N° 003-2016/PO-USS señala las funciones del Secretario Académico, que señala: "Elaborar las resoluciones de convalidación de cursos por segunda profesión, traslado interno y traslado externo; los derivados de las experiencias curriculares de proyecto de tesis y desarrollo de tesis y otras". Que, con acuerdo de Consejo Académico de la USS, de fecha 01 de septiembre del 2016, se aprobó que la vigencia de los Proyectos de investigación será de 02 años y la vigencia de tesis será de 1 año. - Que, el proyecto presentado por la estudiante SANCHEZ NUNDACA SACHI HILLARY MERCEDES , corresponde a la inscripción de la investigación con fines de sustentación.	
ADMISIÓN E INFORMES CAMPUS USS Km. 5, carretera a Pimentel Chiclayo, Perú	

- Estando a lo expuesto y en uso de las atribuciones conferidas y de conformidad con las normas y reglamentos vigentes.

SE RESUELVE:

PRIMERO: INSCRIBIR la investigación denominada: "COMPROMISO ORGANIZACIONAL Y MOTIVACIÓN LABORAL EN TRABAJADORES EN EMPRESAS DE MATERIA PRIMA DE CHICLAYO, 2019" presentado por la estudiante SANCHEZ NUNDACA SACHI HILARY MERCEDES.

SEGUNDO: DISPONER que las áreas competentes tomen conocimiento de la presente resolución con la finalidad de dar las facilidades para la ejecución de la presente investigación.

REGISTRESE, COMUNIQUESE Y ARCHÍVESE.



Zulema Bejarano Benites
Dra. Zulema Bejarano Benites
Decana Facultad Humanidades



Paula Elena Delgado Vega
Mg. Paula Elena Delgado Vega
Secretaria Académica Facultad Humanidades

ADMISSION E INFORMES
074 481610 - 074 481632
CAMPUS USS
Km. 5, carretera a Pimentel
Chiclayo, Perú

ANEXO II

CUESTIONARIO 1. Por favor, escoja un número para cada una de las siguientes expresiones, indicando así hasta qué punto está de acuerdo o en desacuerdo en cómo le describen a usted.

- 1. Totalmente en Desacuerdo (TED) 2. En Desacuerdo (ED) 3. Levemente en Desacuerdo (LED)
4. Ni de Acuerdo ni en Desacuerdo (NA ND) 5. Levemente de Acuerdo (LA) 6. De Acuerdo (DA) 7. Totalmente de Acuerdo (TDA)**

		TED	ED	LD	NA ND	LA	DA	TDA
1	Me sentiría muy feliz de pasar el resto de mi carrera en esta organización.	1	2	3	4	5	6	7
2	En realidad, siento como si los problemas de esta organización fueran los míos.	1	2	3	4	5	6	7
3	No tengo un fuerte sentido de pertenencia con esta organización.	1	2	3	4	5	6	7
4	No me siento emocionalmente ligado a la organización.	1	2	3	4	5	6	7
5	No me siento como "parte de la familia" en esta organización.	1	2	3	4	5	6	7
6	Esta organización tiene un gran significado personal para mí.	1	2	3	4	5	6	7
7	Por ahora, permanecer en esta organización refleja tanto necesidad como deseo.	1	2	3	4	5	6	7
8	Sería muy difícil para mí dejar mi organización ahora, incluso si deseara hacerlo.	1	2	3	4	5	6	7
9	Gran parte de mi vida sería afectada, si decidiera dejar la organización en la que trabajo ahora.	1	2	3	4	5	6	7
10	Siento que tengo muy pocas opciones si considerará dejar esta organización.	1	2	3	4	5	6	7
11	Sí no hubiera invertido tanto de mí en esta organización, yo podría considerar trabajar en otro lugar.	1	2	3	4	5	6	7
12	Una de las consecuencias negativas de dejar esta organización sería la escasez de otras alternativas disponibles	1	2	3	4	5	6	7
13	No siento ninguna obligación de permanecer en mi trabajo actual.	1	2	3	4	5	6	7
14	Incluso si recibiera beneficios, yo siento que dejar la organización ahora no sería lo correcto.	1	2	3	4	5	6	7
15	Me sentiría culpable si dejo mi organización ahora.	1	2	3	4	5	6	7
16	La organización donde trabajo merece mi lealtad.	1	2	3	4	5	6	7
17	No dejaría mi organización ahora porque tengo un sentido de obligación con las personas que trabajan conmigo.	1	2	3	4	5	6	7
18	Siento que le debo mucho a esta organización.	1	2	3	4	5	6	7

CUESTIONARIO 2. Marque con (x) según los ítems planteados, teniendo en cuenta que:
TD: Totalmente en Desacuerdo, D: En desacuerdo, AV: Algunas Veces, A: De Acuerdo, TA: Totalmente De acuerdo.

Nº	ÍTEM	TD	D	AV	A	TA
1	Trato fuertemente de mejorar mi desempeño anterior en el trabajo					
2	Me gusta competir y ganar					
3	A menudo encuentro que hablo con las personas a mi alrededor acerca de asuntos que no se relacionan con el trabajo					
4	Me gustan los retos difíciles					
5	Me gusta llevar el mando					
6	Me gusta agradar a otros					
7	Deseo saber cómo voy progresando al terminar las tareas					
8	Me enfrento a las personas que hacen cosas con las que estoy muy en desacuerdo					
9	Tiendo a construir relaciones cercanas con mis compañeros de trabajo					
10	Me gusta fijarme y alcanzar metas realistas					
11	Me gusta influir en otras personas para que hagan lo que deseo					
12	Me gusta pertenecer a grupos de terminar la tarea difícil					
13	Me gusta la satisfacción de terminar la tarea difícil					
14	Con frecuencia trabajo para obtener más control sobre los acontecimientos a mi alrededor					
15	Me gusta más trabajar con otras personas que sólo					

MUCHAS GRACIAS POR TU COLABORACIÓN

ANEXO III

Ficha Técnica

FICHA TÉCNICA 1

Nombre del instrumento: Cuestionario de Compromiso Organizacional.

Autor: Meyer y Allen.

Año y Lugar: 1993. Estados Unidos.

Validación en Perú: Jiménez (2018)

Significación: Mide el compromiso organizacional que presentan los trabajadores en una empresa.

Cantidad de Ítems: 18 ítems

Aplicación: A partir de los 18, grupal.

FICHA TÉCNICA 2

Nombre del instrumento: Escala de Motivación

Autor: Steers y Braunstein

Año y Lugar: 1976, Estados Unidos.

Validación en Perú: Ventura (2018).

Significación: Escala que identifica la motivación de los trabajadores en una organización.

Cantidad de Ítems: 15 ítems

Aplicación: Grupal.

ANEXO IV

Solicitudes de permiso para aplicación de instrumentos



"Año de la lucha contra la corrupción y la impunidad"

Pimentel, Abril del 2019

Señor:
Salvador Fernández Montenegro
Gerente General de Agronegocios Sipán S.A.C.
Presente. -

Asunto. Solicito permiso para aplicación de instrumentos Psicológicos

De mi especial consideración:

Es grato dirigirme a usted para expresarle un saludo institucional a nombre de la Escuela de Psicología de la Facultad de Humanidades de la Universidad Señor de Sipán, así mismo teniendo presente su alto espíritu de colaboración, le solicito gentilmente autorice al ingreso de 1 estudiante para que aplique dos instrumentos psicológicos, "Compromiso organizacional" y "Motivación laboral" de la tesis denominada "COMPROMISO ORGANIZACIONAL Y MOTIVACIÓN LABORAL EN TRABAJADORES EN EMPRESAS DE MATERIA PRIMA DE CHICLAYO, 2019", de considerar aceptada la presente solicitud, se le solicita 30 minutos para responder a ambos instrumentos en horarios coordinados con su despacho.

Detallo nombre de la estudiante:

- SÁNCHEZ MUNDACA SACHI HILLARY MERCEDES

Por lo que pido a usted, brinde las facilidades del caso a fin que nuestra estudiante pueda aplicar los instrumentos correspondientes.

Agradeciendo por anticipado la atención que brinde a la presente petición.

Atentamente,



[Firma]
Dra. Nelly Rojas Lescaño
Decana de Facultad de Humanidades
Universidad Señor de Sipán

ADMISIÓN E INFORMES
074 461610 - 074 461632
CAMPUS USS
Km. 5, Carretera a Pimentel
Chiclayo, Perú

www.uss.edu.pe



"Año de la lucha contra la corrupción y la impunidad"

Pimentel, Abril del 2019

Señor:
Hernán A. Hoyos Carlos
Gerente General de Inversiones Generales Hoyos Fag EIRL
Presente. -

Asunto: Solicito permiso para aplicación de instrumentos Psicológicos

De mi especial consideración:

Es grato dirigirme a usted para expresarle un saludo institucional a nombre de la Escuela de Psicología de la Facultad de Humanidades de la Universidad Señor de Sipán, así mismo teniendo presente su alto espíritu de colaboración, le solicito gentilmente autorice el ingreso de 1 estudiante para que aplique dos instrumentos psicológicos, "Compromiso organizacional" y "Motivación laboral" de la tesis denominada "COMPROMISO ORGANIZACIONAL Y MOTIVACIÓN LABORAL EN TRABAJADORES EN EMPRESAS DE MATERIA PRIMA DE CHICLAYO, 2019", de considerar aceptada la presente solicitud, se le solicita 30 minutos para responder a ambos instrumentos en horarios coordinados con su despacho.

Detallo nombre de la estudiante:

- SÁNCHEZ MUNDACA SACHI HILLARY MERCEDES


Por lo que pido a usted, brinde las facilidades del caso a fin que nuestra estudiante pueda aplicar los instrumentos correspondientes.

Agradeciéndolo por anticipado la atención que brinde a la presente petición.

Atentamente,


Hernán A. Hoyos Carlos
Gerente General




Dra. Nelly Wassa Lescano
Decana de Facultad de Humanidades
Universidad Señor de Sipán

ADMISIÓN E INFORMES
074 481610 - 074 481632
CAMPUS USS
Km. 5, carretera a Pimentel
Chiclayo, Perú

www.uss.edu.pe

"Año de la lucha contra la corrupción y la impunidad"

Pimentel, Abril del 2019

Señora:
Myrian Raquel Reyes Mundaca
Gerente General de Producciones Nacionales TC EIRL
Presente. -

Asunto: Solicito permiso para aplicación de instrumentos Psicológicos

De mi especial consideración:

Es grato dirigirme a usted para expresarle un saludo institucional a nombre de la Escuela de Psicología de la Facultad de Humanidades de la Universidad Señor de Sipán, así mismo teniendo presente su alto espíritu de colaboración, le solicito gentilmente autorice el ingreso de 1 estudiante para que aplique dos instrumentos psicológicos, "Compromiso organizacional" y "Motivación laboral" de la tesis denominada "COMPROMISO ORGANIZACIONAL Y MOTIVACIÓN LABORAL EN TRABAJADORES EN EMPRESAS DE MATERIA PRIMA DE CHICLAYO, 2019", de considerar aceptada la presente solicitud, se le solicita 30 minutos para responder a ambos instrumentos en horarios coordinados con su despacho.

Detallo nombre de la estudiante:

- SÁNCHEZ MUNDACA SACHY HILLARY MERCEDES

Por lo que pido a usted, brinde las facilidades del caso a fin que nuestra estudiante pueda aplicar los instrumentos correspondientes.

Agradeciendo por anticipado la atención que brinde a la presente petición.

Atentamente,



Nelly Rojas
Dra. Nelly Rojas
Decana de Facultad de Humanidades
Universidad Señor de Sipán

PRODUCCIONES NACIONALES TC EIRL

Myrian Raquel Reyes Mundaca

Gerente General

Recebo 24/04/19

ADMISIÓN E INFORMES
074 481610 - 074 481632
CAMPUS USS
Km. 5, carretera a Pimentel
Chiclayo, Perú

www.uss.edu.pe

ANEXO V

Permiso para la recolección de datos



AGRONEGOCIOS
SICAN SAC

"Año de lucha contra la corrupción y la impunidad"

Chiclayo, Abril del 2019

Señora:
Dra.:
Nelly Dioses Lescano
Decana de Facultad de Humanidades
Universidad Señor de Sipán
Presente. -

Asunto: Respuesta a la Solicitud del permiso para aplicación de instrumentos psicológicos.

Mediante el presente me dirijo a Ud. para expresarle mi cordial saludo a nombre de nuestra Empresa **AGRONEGOCIOS SICAN SAC**, y a la vez dar respuesta a su carta, donde **ACEPTAMOS** la solicitud del estudiante de la Escuela Profesional de Psicología, **SACHI HILLARY MERCEDES SÁNCHEZ MUNDACA**, identificada con **DNI N° 72708991** y autora del trabajo de investigación denominado **"COMPROMISO ORGANIZACIONAL Y MOTIVACIÓN LABORAL EN TRABAJADORES EN EMPRESAS DE MATERIA PRIMA DE CHICLAYO, 2019"**, el ingreso a las instalaciones de la empresa para la aplicación de dos instrumentos psicológicos, teniendo en cuenta que el uso de dicha información será para efectos exclusivamente académicos para la elaboración de su tesis de quien solicita se garantice la absoluta confidencialidad de la información solicitada.

Atentamente,

AGRONEGOCIOS SICAN SAC
Salvador Fernández Montenegro
GERENTE GENERAL

Salvador Fernández Montenegro
GERENTE GENERAL



INVERSIONES GENERALES
HOYOS FAG E.I.R.L.

RUC: 20601880882

"Año de lucha contra la corrupción y la impunidad"

Chiclayo, 26 de Abril del 2019

Señores:
UNIVERSIDAD SEÑOR DE SIPAN
At. Dra. **Nelly Dioses Lescano**
Decana de Facultad de Humanidades
Presente. -

ASUNTO: PERMISO PARA APLICACIÓN DE INSTRUMENTOS PSICOLÓGICOS.

Por medio del presente me dirijo a usted para saludarla cordialmente y al mismo tiempo para atender el documento en el cual solicita permiso para que la Srta. **Sánchez Mundaca Sachi Hillary Mercedes** identificada con **DNI N° 72708991**, estudiante de la Carrera de Psicología de la Universidad Señor de Sipán, realice la aplicación de pruebas psicológicas.

Por tal motivo informo que la señorita **Sánchez** ha sido **ACEPTADA** para que aplique los instrumentos psicológicos "COMPROMISO ORGANIZACIONAL Y MOTIVACION LABORAL", a los trabajadores de mi representada, asimismo indico que la información que recopile debe ser usada solamente para fines netamente académicos para la cual se solicita a la parte interesada absoluta confidencialidad.

Sin otro particular me suscribo de usted, expresándoles los sentimientos de mi especial consideración.

Atentamente,

INVERSIONES GENERALES HOYOS FAG E.I.R.L.
Bernán A. Hoyos Curioso
GERENTE



**Producciones
Nacionales**

E.I.R.L.

**T
C**

"AÑO DE LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN Y LA IMPUNIDAD"

Señora Dra.
Nelly Dioses Lescano
Decana de Facultad de Humanidades -Universidad Señor de Sipán
Presente. -

Asunto: Respuesta a la Solicitud del permiso para aplicación de instrumentos psicológicos.

Ref. Carta S/N

Por medio del presente reciba un cordial saludo y a la vez en atención a su carta S/N de fecha abril de 2019 donde solicita permiso para la aplicación de instrumentos psicológicos, al respecto informo que mi representada **ACEPTA**, su solicitud para que la estudiante **Sachi Hillary Mercedes Sánchez Mundaca**, identificada con **DNI N° 72708991**, de la Escuela Profesional de Psicología, aplique los instrumentos psicológicos "Compromiso Organizacional" y "Motivación Laboral", teniendo en cuenta que el uso de dicha información será para efectos exclusivamente académicos para la elaboración de su tesis de quien solicita se garantice la absoluta confidencialidad de la información solicitada.

Chiclayo, 29 de abril de 2019

Atentamente,

PRODUCCIONES NACIONALES E.I.R.L.
Nelly Dioses Lescano
Decana de Facultad de Humanidades -Universidad Señor de Sipán

ANEXO VI
Formulario de consentimiento informado

Título de la investigación: Compromiso Organizacional y Motivación laboral en trabajadores en empresas de materia prima de Chiclayo, 2019.

Universidad Señor de Sipán.

Investigadora: Sachi Hillary Mercedes Sánchez Mundaca.

Email: smundacas@crece.uss.edu.pe

Presentación:

El presente estudio tiene por finalidad conocer aquellos factores relacionados con el compromiso y motivación hacia su centro de trabajo, donde su participación es primordial en este proceso y estaré agradecido si accede.

Donde consiste en responder los cuestionarios que figuran a continuación, el proceso es completamente anónimo y así mismo, puede interrumpir su participación cuando considere pertinente sin que esto tenga repercusiones negativas para usted.

La actividad es voluntaria y no habrá algún tipo de beneficio monetario.

Muchas gracias por su atención.

Respuesta: He leído el Formulario de Consentimiento Informado y acepto participar en esta actividad de investigación. Comprendo que puedo dejar de participar en esta actividad en algún momento. También entiendo que no recibiré algún pago por esta participación.

Fecha: _____

Firma: _____

ANEXO VII

Datos sociodemográficos

1. Sexo <input type="checkbox"/> Hombre <input type="checkbox"/> Mujer	4. Estado Civil <input type="checkbox"/> Soltero(a) <input type="checkbox"/> Casado (a) <input type="checkbox"/> Conviviente <input type="checkbox"/> Divorciado (a) <input type="checkbox"/> Viudo (a)	5. Grado de instrucción <input type="checkbox"/> Primaria <input type="checkbox"/> Secundaria <input type="checkbox"/> Superior técnico <input type="checkbox"/> Superior universitario <input type="checkbox"/> Posgrado (Maestría o Doctorado).
2. Edad _____ años		
3. Lugar de Nacimiento (departamento): _____		

Respecto al trabajo...

6. ¿En qué área te encuentras? <input type="checkbox"/> Administrativos <input type="checkbox"/> Operarios	7. ¿Cuál es su tiempo de trabajo? <input type="checkbox"/> 3 meses a 6 meses <input type="checkbox"/> 7 meses a 12 meses <input type="checkbox"/> 2 años a 5 años <input type="checkbox"/> 6 años a más
---	--

ANEXO VIII
Datos psicométricos y descriptivos

Fiabilidad del compromiso laboral

	α	ω
Compromiso organizacional	0.738	0.76
Afectivo	0.411	0.443
Continuidad	0.638	0.688
Normativo	0.505	0.546

Fiabilidad de la motivación laboral

	α	ω
Motivación laboral	0.655	0.675
Necesidad de logro	0.261	0.378
Necesidad de poder	0.401	0.436
Necesidad de afiliación	0.207	0.406

	General	Compromiso	Afectivo	Continuo	Normativo	Motivación	Logro	Poder	Afiliación
N	100	100	100	100	100	100	100	100	100
Missing	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mean	96.6	33.6	27.9	35.1	42.8	15.6	11.8	15.4	
Median	97.5	33.5	28	35	43	15	12	16	
Skewness	-0.119	-0.214	0.313	-0.684	0.493	0.432	0.384	0.279	
Std. error skewness	0.241	0.241	0.241	0.241	0.241	0.241	0.241	0.241	
Kurtosis	-0.29	-0.51	0.337	0.546	0.121	-0.587	-0.774	-0.302	
Std. error kurtosis	0.478	0.478	0.478	0.478	0.478	0.478	0.478	0.478	
Shapiro-Wilk p	0.707	0.008	0.085	0.002	<.001	<.001	<.001	<.001	

ANEXO IX
Descriptivos sociodemográficos

	Edad
Mean	30.9
Median	30
Standard deviation	6.53
Minimum	20
Maximum	55

Sexo	Counts	% of Total
HOMBRE	51	51.0 %
MUJER	49	49.0 %

Lugar de nacimiento	Counts	% of Total
LAMBAYEQUE	100	100.0 %

Estado civil	Counts	% of Total
SOLTERO	18	18.0 %
CASADO	33	33.0 %
CONVIVIENTE	40	40.0 %
DIVORCIADO	9	9.0 %

Grado de instrucción	Counts	% of Total
PRIMARIA	2	2.0 %
SECUNDARIA	23	23.0 %
TECNICO	42	42.0 %
UNIVERSITARIO	33	33.0 %

Tiempo de trabajo	Counts	% of Total
3 a 6 meses	32	32.0 %
7 a 12 meses	22	22.0 %
2 a 5 años	35	35.0 %
6 años a más	11	11.0 %

Área	Counts	% of Total
ADMINISTRATIVOS	51	51.0 %
OPERARIOS	49	49.0 %