



**FACULTAD DE HUMANIDADES
ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA**

**TESIS
MOTIVACIÓN Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN
UNA INSTITUCIÓN PÚBLICA.**

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

Autoras:

Bach. Frontado Falen, María Alejandra

Bach. Muñoz Tello, Juana Vanessa

Asesor:

Dr. Abanto Vélez Walter Iván

Línea de Investigación:

**Salud ocupacional y desarrollo de competencias
organizacionales**

Pimentel, 03 de Noviembre del 2017

**MOTIVACIÓN Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN UNA INSTITUCIÓN
PÚBLICA.**

Aprobación de la Tesis

Dr. Walter Iván Abanto Vélez
Asesor metodólogo

Mg. Rony Edinson Prada Chapoñán
Presidente del jurado de tesis

Mg. Paula Elena Delgado Vega
Secretario del jurado de tesis

Mg. Luis Alberto Sarmiento Pérez
Vocal del jurado de tesis

DEDICATORIA

A quienes han forjado y me han guiado por el camino correcto; a Dios, mis queridos padres y hermana, quienes son mí mejor ejemplo de superación, humildad y sacrificio; a mi sobrino Mathias con amor, por llenar mi vida de grandes momentos.

A Vane por ser como una hermana, por su apoyo incondicional y cariño hacia mí.

María Alejandra Frontado Falen

Con todo mi amor a Dios, mis padres, mis hermosas hijas, mi hermano y mi esposo; quienes han sido estímulo para seguir adelante, mi mayor motivación para superarme y haber culminado mis estudios que siempre pondré al servicio del bien social.

A mi gran compañera, Alejandra, por su paciencia y entusiasmo, quien ha sido de gran apoyo en mi vida.

Juana Vanessa Muñoz Tello

AGRADECIMIENTO

Agradecer a Dios, por protegernos y darnos la fuerza para superar cada uno de los obstáculos y ser nuestro compañero de experiencias a lo largo de nuestra carrera profesional.

Del mismo modo queremos expresar nuestra extensiva gratitud a nuestras familias quienes son una fuente de apoyo constante e incondicional para realizar cada uno de nuestros proyectos.

A las personas que ya no se encuentran físicamente a nuestro lado, Angel Muñoz, Manuel Falen y Juana Díaz; pero que la presencia de su ausencia cada día nos vuelve más capaces de perseguir nuestros objetivos.

Así mismo expresamos un especial agradecimiento a la Mg. Teresita Aldave Herrera, quien nos ha permitido recibir su ejemplo como profesional y como ser humano a seguir.

A nuestro asesor metodológico y jurado evaluador quienes con su paciencia lograron impartir su amplio conocimiento, y permitieron el desarrollo de esta tesis.

Las autoras.

INDICE

DEDICATORIA	i
AGRADECIMIENTO	ii
INDICE	iii
INDICE DE TABLAS	vii
RESUMEN	ix
ABSTRACT	xi
INTRODUCCIÓN	xii
CAPITULO I: PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	
1.1. Situación problemática.	04
1.2. Formulación del problema	06
1.3. Delimitación del problema	06
1.4. Justificación e importancia	06
1.5. Limitaciones de la investigación	07
1.6. Objetivos de investigación	08
1.6.1. Objetivo general	08
1.6.2. Objetivos específicos	08
CAPITULO II: MARCO TEÓRICO	
2.1. Antecedentes de estudios	10
2.2. Bases teóricas científicas	11
2.2.1. Teorías de la motivación	11
Teoría de la jerarquía de necesidades	11
La teoría de las necesidades de McClelland	13
Teoría de la motivación – higiene	14

2.2.2. Definiciones de motivación organizacional	14
2.2.3. Niveles de motivación	16
Logro	16
Poder	16
Afiliación	16
2.2.4. Tipos de motivación	17
Motivadores intrínsecos	17
Motivadores extrínsecos	17
2.2.5. Ciclo motivacional	18
2.2.6. Factores de influencia en la motivación organizacional	18
2.2.7. Factores externos de influencia en la motivación organizacional	19
Autonomía	19
Ventajas sociales	19
Retribución económica	20
Seguridad en el entorno laboral	20
Desarrollo profesional y la promoción	20
Estabilidad en el empleo	21
Prestigio profesional	21
Estilos de liderazgo	21
2.2.8. Factores Internos de influencia en la motivación organizacional	21
Estado de ánimo	22
Tendencia a la creatividad	22
Situaciones de estrés	22
Afán de logro	23

2.2.9. Importancia de la motivación	23
2.2.10. Teorías de compromiso organizacional	24
Teoría de la pertenencia	25
2.2.11. Definiciones de compromiso organizacional	26
2.2.12. Factores que determinan el compromiso organizacional	27
Identificación	27
Deseo de Involucramiento	29
Sentido de Pertenencia	30
2.2.13. Importancia del compromiso organizacional	32
2.2.14. Dimensiones del compromiso organizacional	33
Componente afectivo	33
Componente de continuidad	34
Componente normativo	35
2.3. Definición de términos básicos	36
CAPITULO III. MARCO METODOLÓGICO	
3.1. Tipo y diseño de investigación	42
3.2. Población y muestra	43
3.3. Hipótesis	45
3.4. Variables	48
3.5. Operacionalización de variables	49
3.6. Abordaje, técnicas e instrumentos de recolección de datos	52
3.6.1. Abordaje metodológico	52
3.6.2. Técnicas de recolección de datos	52
3.6.3. Instrumentos de recolección de datos	53

3.7. Procedimiento para la recolección de datos	60
3.8. Principios éticos	61
3.9. Criterios de rigor científico	62
CAPITULO IV. ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS	
4.1. Resultados en tablas	64
4.2. Discusión de resultados	74
CAPITULO V. PROPUESTA DE INVESTIGACIÓN	
5.1. Sesión N° 01	78
5.2. Sesión N° 02	81
5.3. Sesión N° 03	84
5.4. Sesión N° 04	87
5.5. Sesión N° 05	90
5.6. Sesión N° 06	94
CAPITULO VI. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	
6.1. Conclusiones	102
6.2 Recomendaciones	105
CAPÍTULO VII REFERENCIAS	
ANEXOS	
Anexo 01	110
Anexo 02	111
Anexo 03	113

INDICE DE TABLAS

TABLA 1

Relación existente entre la motivación laboral y compromiso organizacional en los colaboradores de una institución pública. 64

TABLA 2

Relación entre el nivel de motivación logro con el tipo de compromiso componente afectivo en los colaboradores de una institución pública.

65

TABLA 3

Relación entre el nivel de motivación logro con el tipo de compromiso componente de continuidad en los colaboradores de una institución pública. 66

TABLA 4

Relación entre el nivel de motivación logro con el tipo de compromiso componente normativo en los colaboradores de una institución pública. 67

TABLA 5

Relación entre el nivel de motivación poder con el tipo de compromiso componente afectivo en los colaboradores de una institución pública. 68

TABLA 6

Relación entre el nivel de motivación poder con el tipo de compromiso componente de continuidad en los colaboradores de una institución pública. 69

TABLA 7

*Relación entre el nivel de motivación poder con el tipo de compromiso
componente normativo en los colaboradores de una institución pública. 70*

TABLA 8

*Relación entre el nivel de motivación afiliación con el tipo de compromiso
componente afectivo en los colaboradores de una institución pública. 71*

TABLA 9

*Relación entre el nivel de motivación afiliación con el tipo de compromiso
componente continuidad en los colaboradores de una institución pública. 72*

TABLA 10

*Relación entre el nivel de motivación afiliación con el tipo de compromiso
componente normativo en los colaboradores de una institución pública. 73*

RESUMEN

Hoy en día la motivación viene siendo un factor de gran relevancia en el ámbito laboral, dado que es la responsable de impulsar hacia la realización de acciones y/o actividades que inciten al logro de objetivos, generando así la satisfacción de las necesidades, tanto personales como laborales. Cabe señalar que cada organización posee culturas diferentes, pero cada una es responsable de fomentar el ambiente favorable para sus colaboradores, teniendo en cuenta que el compromiso dentro de la organización es una variable actitudinal en donde se refleja la liga afectiva entre el colaborador y su organización, evidenciándose el triple componente : cognitivo, afectivo y de comportamiento.

Por ello esta investigación tiene como objetivo determinar la relación existente entre motivación y compromiso organizacional en los colaboradores de una institución pública.

La investigación fue de tipo cuantitativa y diseño correlacional, se contó con una muestra de 99 colaboradores de una institución pública. Los instrumentos utilizados fueron la «Escala de motivación-MLPA (Logro, Poder y Afiliación) » y la « Escala de compromiso organizacional», estos instrumentos probaron ser válidos y confiables.

En los resultados se puede evidenciar la relación existente entre la motivación y compromiso organizacional en los 99 colaboradores de una institución pública, a través de la prueba estadística Chi-cuadrado de Pearson. Podemos observar que el valor obtenido de la prueba Chi-cuadrado de Pearson es de 0.002, cuyo valor

es menor al nivel de significancia (0.05) de la hipótesis nula; por lo tanto en este caso se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis del investigador, la misma que concluye que sí existe relación existente entre la motivación Laboral y compromiso organizacional en los colaboradores de una institución pública. Por lo tanto se indica que a mayor motivación Laboral a los colaboradores de una institución pública, habrá mayor compromiso organizacional por parte de los colaboradores de una institución pública.

Palabras clave: Motivación, Compromiso, Institución.

Abstract

Today, motivation has been a factor of great relevance in the workplace, given that it is responsible for driving towards the realization of actions and / or activities that encourage the achievement of objectives, thus generating the satisfaction of needs, both personal as work. It should be noted that each organization has different cultures, but each is responsible for fostering a favorable environment for its employees, taking into account that the commitment within the organization is an attitudinal variable where the affective link between the collaborator and his organization is reflected. , evidencing the triple component: cognitive, affective and behavioral.

Therefore, this research aims to determine the relationship between motivation and organizational commitment in employees of a public institution.

The research was of quantitative type and correlational design, it had a sample of 99 collaborators of a public institution. The instruments used were the "Motivation Scale-MLPA (Achievement, Power and Affiliation)" and the "Organizational commitment scale", these instruments proved to be valid and reliable.

The results show the relationship between motivation and organizational commitment in the 99 collaborators of a public institution, through the Chi-square statistical test of Pearson. We can observe that the value obtained from the Chi-square test of Pearson is 0.002, whose value is less than the level of significance (0.05) of the null hypothesis; therefore, in this case, the null hypothesis is rejected and the researcher's hypothesis is accepted, which concludes that there is an

existing relationship between labor motivation and organizational commitment in the collaborators of a public institution. Therefore, the table indicates that the higher the Labor motivation of the collaborators of a public institution, the greater the organizational commitment on the part of the collaborators of a public institution.

Key words: Motivation, Commitment, Institution.

INTRODUCCIÓN

El capital humano viene siendo un tema de mayor énfasis en el ámbito laboral, a diario los colaboradores reflejan múltiples variables emocionales o psicológicas lo cual es de gran influencia para la institución en la que laboran.

Uno de los aspectos de mayor relevancia sin duda alguna es la motivación, dado que interviene en cada uno de los ámbitos de la existencia humana, para el logro de metas y objetivos, ante ello en el ámbito laboral el 50 % de las instituciones públicas mostraron más interés para su crecimiento, comenzando a tener en cuenta lo que motivaba a sus colaboradores, con la finalidad de incrementar el estado de compromiso para con la institución, contribuyendo con el logro y mejora de los objetivos personales y profesionales.

Es por ello que la presente investigación tiene como eje principal el estudio de la motivación en relación con el compromiso organización en una institución pública de Chiclayo.

Cabe mencionar que, según estadísticas del Ministerio del Trabajo, el empleo público constituye el 9.4% de la población en nuestro país y de ello depende su economía, por ende, es visto como una fuente de ingreso asegurado y de poca demanda en cuanto al esfuerzo para quienes lo ejecutan.

Así mismo en el año 2009 el diario El Comercio determinó que el 78% de colaboradores en Perú manifestó que sufre cuadros de estrés y ansiedad producto de la disconformidad que les genera el cumplir con las tareas asignadas en sus centros de labores, viéndose afectado el desempeño de sus tareas. Se reconoce

que la remuneración económica es de gran relevancia y que sus niveles son muy altos en la percepción de los colaboradores.

Finalmente, con lo mencionado anteriormente, la institución pública sujeto de estudio, orientada al servicio y atención del cliente, actualmente busca que sus colaboradores se encuentren motivados y por ende comprometidos con sus actividades y con el logro de objetivos institucionales con la finalidad de brindar un servicio de calidad y desarrollar nuevas actitudes y aptitudes entre ellos y el cliente externo.

CAPÍTULO I: PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1 Situación problemática

Se conoce que el capital humano es el recurso más valioso en las instituciones. Sin embargo en el Perú, solo la mitad de las instituciones públicas logra mantener motivado y con un alto nivel de compromiso en su institución a la que pertenece el colaborador, por lo cual utilizan el método de rotación para lograr que el personal se sienta más cómodo o que se muestre que se tienen en cuenta sus características para que encajen adecuadamente en sus puestos; esto ha sido evidenciado en la encuesta "Tendencias de Retención del Talento Perú 2014" realizada por la consultora PWC y HBC Consultores, donde los altos cargos a nivel nacional indicaron que viene siendo una de las prácticas con mayor eficiencia en la retención del personal, y por ende el compromiso y la motivación por sentirse parte de la institución, es el reclutamiento y la selección, dando pie a que se imparta en el 73% de compañías cuya rotación es menor al 10%.

Así mismo se informa que para alcanzar los objetivos planteados y las metas institucionales se requiere del compromiso de alta gerencia para con sus colaboradores, y por ello se consideren los procesos y políticas ya establecidas, con la finalidad de implementar y desarrollar proyectos como líneas de carrera, prestando mayor interés en comprender las motivaciones del personal y alinear las metas de la institución hacia sus colaboradores. Ante ello se ha realizado un estudio de satisfacción laboral, el cual fue ejecutado por el grupo humano Supera, dando a conocer que el 52% de los colaboradores se encuentran insatisfechos con sus organizaciones a las que pertenecen y que esto conlleva a la desmotivación y falta de compromiso con sus tareas, dado que consideran que sus opiniones no son valoradas

por sus jefes, y que sus esfuerzos de nada le sirven a la institución. Este estudio da pie a que se tenga en cuenta mayor reconocimiento por parte de los directivos con sus colaboradores operarios y que el estar capacitados tanto los directivos como los colaboradores ayudará a que exista un mayor compromiso e identidad para con la institución. Otro punto importante que menciona este estudio es que para que exista una mayor motivación y compromiso laboral debe existir la comunicación efectiva que ayuda a mejorar las relaciones interpersonales y el clima laboral; alcanzando la motivación intrínseca y el compromiso institucional.

Ante lo expuesto se desconocen investigaciones realizadas en Perú entre las variables de motivación y compromiso organizacional, dando pie a la elaboración de esta investigación.

1.2. Formulación del problema

¿Qué relación existe entre la motivación y el compromiso organizacional en una institución pública?

1.3. Delimitación del problema

La investigación se realizó en una institución pública ubicada en la ciudad de Chiclayo, departamento de Lambayeque, siendo los sujetos de la investigación 99 colaboradores de ambos sexos.

1.4. Justificación e importancia

De acuerdo a los resultados obtenidos, esta investigación contribuirá con información acerca de la influencia que tiene la motivación laboral en el compromiso que evidencian los colaboradores con la institución, generando planes de mejora o propuestas de intervención a beneficio de la población o instituciones que requieran de dicha información. Por consiguiente, se ayudará a mantener una relación óptima entre los colaboradores, con la finalidad de mejorar la productividad y el desempeño de los colaboradores en la institución, alcanzando el sentido de pertenencia y compromiso.

Así mismo este estudio se argumenta metodológicamente porque se toman en cuenta los instrumentos previamente estandarizados y validados adaptados a la población de estudio para la ciudad de Chiclayo y las características tomadas en cuenta para su realización.

Finalmente, la razón objetiva y científica de evaluar y analizar el nivel de motivación y compromiso organizacional en los colaboradores de una institución pública, se justifica por no existir investigaciones realizadas con las mismas variables.

1.5. Limitaciones de la investigación

Dentro de las limitaciones que presentó esta investigación fue la falta de interés parte de la población, lo que conllevó un retraso en la aplicación de los instrumentos.

1.6. Objetivos de investigación

Objetivo general

Determinar la relación existente entre motivación y compromiso organizacional en los colaboradores de una institución pública.

Objetivos específicos

Determinar la relación entre el nivel de motivación logro con el tipo de compromiso componente afectivo.

Determinar la relación entre el nivel de motivación logro con el tipo de compromiso componente de continuidad.

Determinar la relación entre el nivel de motivación logro con el tipo de compromiso componente normativo.

Determinar la relación entre el nivel de motivación poder con el tipo de compromiso componente afectivo.

Determinar la relación entre el nivel de motivación poder con el tipo de compromiso componente de continuidad.

Determinar la relación entre el nivel de motivación poder con el tipo de compromiso componente normativo.

Determinar la relación entre el nivel de motivación afiliación con el tipo de compromiso componente afectivo.

Determinar la relación entre el nivel de motivación afiliación con el tipo de compromiso componente continuidad.

Determinar la relación entre el nivel de motivación afiliación con el tipo de compromiso componente normativo.

CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de estudios

Chiang, Núñez, Martín & Salazar (2010) en su trabajo de investigación, el cual tuvo como objetivo medir el compromiso y clima organizacional en 62 colaboradores de dos organizaciones públicas asociadas, en Chile. El diseño fue correlacional y el instrumento empleado fue el cuestionario de compromiso organizacional de Meyer y Allen, donde concluyen que, con respecto al género, el femenino se siente más comprometido con su empresa de acuerdo a la presión que obtenga de la misma; en cambio en el género masculino, prevalece en gran medida el ser reconocido por sus actividades que realiza.

Badell & Stanchieri (2011) en su trabajo de investigación, el cual tuvo como objetivo evaluar el nivel de satisfacción, compromiso organizacional y la posibilidad de abandonar su centro de labores que expresan 81 gerentes de dos empresas multinacionales en la ciudad de Caracas en Venezuela. El diseño correlacional y el instrumento que utilizaron fue el cuestionario de compromiso organizacional de Meyer y Allen, llegando a la conclusión que dicha población mantiene un fuerte lazo con la empresa a la que pertenecen, evidenciando un alto nivel de identificación y una actitud favorable, lo cual genera dificultad para retirarse de la misma.

Saldaña (2011) en su investigación realizada, tuvo como objetivo evaluar el compromiso organizacional entre 30 trabajadores contratados por intermediación laboral y 50 por una empresa en la ciudad de Trujillo. El diseño cuantitativo y el instrumento utilizado fue el cuestionario de compromiso organizacional de Meyer & Allen, concluye que los trabajadores contratados por intermediación laboral, teniendo

conocimiento de los beneficios que ofrece la empresa, realizan de forma adecuada sus actividades buscando una oportunidad de contratación, es así que las recompensas percibidas y los costos asociados al dejar la organización son el principal factor motivador de compromiso organizacional. Por su parte los trabajadores contratados, vienen siendo quienes perciben mayores beneficios por parte de la empresa, y esto genera gran influencia en la permanencia; ya que a ello se incrementa los lazos de amistad que puedan surgir en su estadía y que además estos lazos perduran en el tiempo.

Bobadilla & Sarango (2011) en su trabajo de investigación, el cual tuvo como objetivo evaluar el clima y el compromiso organizacional en educadores del nivel primario de un centro educativo en la ciudad de Chiclayo. Diseño correlacional, utilizando una muestra de 30 educadores, empleando el cuestionario de compromiso organizacional de Meyer & Aleen, donde se concluye que los docentes mencionados reflejan un alto nivel de obligación y lealtad, lo cual mantiene una relación intensa entre los docentes con su institución a la que pertenecen.

2.2. Base teórica científicas

2.2.1. Teorías de la motivación

Teoría de la jerarquía de necesidades

Abraham Maslow (1943) planteo esta teoría basada en las necesidades que imperan en los humanos, distribuidas en una jerarquía de cinco necesidades; las necesidades elementales y recurrentes (primarias) y las de desarrollo, autorrealización, trascendencia (secundarias).

A continuación, se detalla cada una de estas necesidades ubicadas en un orden ascendente:

Necesidades fisiológicas:

Conocidas como las necesidades imprescindibles para la supervivencia humana o básicas, puede ser presentada en diferentes grados según el individuo, pero comunes en todos, esta incluye hambre, sueño, sed, sexo y entre otras.

Necesidades de seguridad:

Basada en la protección de los seres humanos ante posibles peligros o amenazas que les causen daño físico o emocional. Esta necesidad garantiza el desarrollo de las necesidades primarias las cuales podrán estar cubiertas en el tiempo que sea necesario.

Necesidades sociales:

La naturaleza de los seres humanos es de un ser social, es por ello que necesitan integrarse y ser partícipes de un grupo social, para sentirse acompañado, comunicarse, y entablar amistades.

Necesidades de estima:

Al desarrollar las necesidades de pertenencia la persona empieza a buscar estima, reconocimiento dentro de su grupo social, siendo autónomo, respetándose así mismo y desarrollando su sentido de competencia.

Necesidades de autorrealización:

Máxima necesidad dentro de la jerarquía debido a que los seres humanos desarrollan todo su potencial y talento, con la finalidad de lograr el nivel máximo en su realización personal.

La teoría de las necesidades de McClelland

McClelland (1970) define estas necesidades como un impulso desarrollado por algunas personas con la finalidad de lograr su realización personal, en búsqueda del éxito personal. Esta teoría se enfoca en tres necesidades:

Necesidades de Logro

Acepta el reto de trabajar en diferentes problemas (obstáculos) donde tenga la responsabilidad y de soluciones a diferentes problemas, permitiéndole seguir aprendiendo, desarrollando interés en las tareas de dificultad media.

Necesidades de poder

Deseo de ser influyente para los demás, estas personas suelen disfrutar las actividades donde están a cargo de otros, en situaciones competitivas. Se preocupan más por su prestigio, y está en constante competencia con los demás.

Necesidades de afiliación

Tendencia a mantener relaciones interpersonales, estableciendo vínculos de cooperación y amistad hacia los demás.

Teoría de la motivación - higiene

Federick Herzberg (1959) refiere que la relación del individuo con su trabajo es fundamental desde el primer momento, dado que su actitud podría determinar el éxito o el fracaso de la empresa, variando de acuerdo al nivel de satisfacción.

Los factores de higiene están básicamente enfocados en el contexto del trabajo y generalmente su ausencia puede causar desmotivación en los trabajadores: salario y beneficios, malas relaciones entre compañeros, supervisor, seguridad laboral.

Del mismo modo los factores motivacionales suelen producir un efecto de satisfacción duradero, lo cual permite el aumento de productividad: ascensos, libertad de expresión y decisión para realizar los trabajos, reconocimientos.

Herzberg propone el enriquecimiento de tareas, sustituyendo las tareas más fáciles por aquellas más complejas que permitan un desafío para el colaborador trayendo consigo efectos deseables como mayor productividad, y el aumento de

motivación. Así mismo se generan aspectos no deseables como ansiedad, conflicto entre los colaboradores.

2.2.2. Definiciones de motivación organizacional

Streers & Braunstein (2004) definen los primeros estudios que se realizaron para lograr comprender la motivación, se remontan al tiempo de los filósofos griegos, los cuales enfocan al hedonismo como la fuerza encargada de dirigir el comportamiento. Así mismo señalan que en ese tiempo las personas se concretaban en buscar el placer para así evitar el dolor, ya en los siglos XVI y XVII empezó a darse inicio a la nueva ciencia llamada psicología. Por otro lado, sostienen que a lo largo de su vida las personas se enfrentan a diferentes necesidades y tienen expectativas para cada una de ellas, lo que va genera un desequilibrio, viéndose reflejado en el comportamiento motivado en las metas u objetivos.

En este sentido, Locke & Latham (2004) refieren como motivación a los estímulos internos que logran impulsar la acción y estímulos externos que funcionan como incentivos. Por ello se entiende por motivación a todo lo que incita las personas al logro de sus objetivos satisfaciendo así sus necesidades personales como laborales.

Para Chiavenato (2002), manifiesta motivación laboral como la tendencia a alcanzar el éxito con estándares de excelencia, en todas las actividades que desarrolla dentro de la institución. De esta misma manera explica que el esfuerzo que realice el colaborador para lograr todos sus objetivos, permitirá concretar el ámbito personal del trabajador, el logro de necesidades individuales.

De tal manera Robbins (2005), la motivación laboral es definida como proceso de intensidad y persistencia del colaborador para conseguir una meta u objetivo dentro de la institución.

Por último, Gelabert (2010), afirma que la motivación laboral es todo aquel impulso que dirige al colaborador a realizar su trabajo de la mejor manera posible, involucrando toda su atención.

2.2.3. Niveles de motivación

Steers & Braunstein (1981)

Logro:

Definido como todo aquello que realizan las personas para el logro de sus metas, este impulso incita a los colaboradores a poder cumplir sus objetivos, y poder seguir avanzando. Generalmente estos colaboradores se caracterizan por el esfuerzo que realizan cuando saben que recibirán algún incentivo o reconocimiento por su esfuerzo, suelen asumir responsabilidades, pero evita delegarles a otros.

Poder:

Estas personas suelen desempeñarse en ejercer la autoridad, e influenciar en los demás, controlar el entorno corriendo riesgos con tal de generar un impacto positivo en su institución.

Afiliación:

Refieren que las personas con este tipo de necesidad suelen caracterizarse por el deseo de obtener la aprobación y confianza de otros, tendencia a conseguir empleos donde exista el contacto con otras personas, se desempeñan mejor cuando constantemente se los elogia por el trabajo que realizan, suelen ser minuciosos al seleccionar a sus amigos ya que las cercanías a ellos les brinda satisfacción.

2.2.4. Tipos de motivación

Davis y Newstrom (1999) proponen dos tipos de motivadores:

Motivadores intrínsecos:

Conductas generadas de manera interna al ejecutar alguna actividad, es decir realizan la conducta por sí mismo sin necesidad de estímulos externos.

En el ámbito laboral suele verse de forma más fácil en los colaboradores que buscan realizar sus actividades con la finalidad de superarse a sí mismos, sin esperar nada a cambio, siendo un motivador muy poderoso el realizar bien su trabajo, sentirse reconocido y competente dentro de la institución.

Es por ello que Barberá (2002) refiere que la motivación intrínseca que se relaciona en parte la actividad humana al realizar sus actividades se da por el placer que genera o por interés que conlleva su ejecución.

Motivadores extrínsecos:

Actividades o acciones impulsadas por agentes externos a la persona, puede darse en incentivos positivos o negativos. Generalmente en el ambiente laboral suele darse este tipo de motivación debido a que están basados en conseguir determinados objetivos, o lograr metas establecidas, así mismo refiere que uno de los mayores motivadores extrínsecos en los colaboradores suele ser el salario, y cuando este incentivo disminuye el rendimiento del colaborador se ve afectado, es por ello que en los últimos tiempos se ha buscado alentar a los colaboradores con otro tipo de incentivos que no involucren dinero, tales como descansos, reconocimientos en público, frases motivadoras, haciendo hincapié en sus virtudes.

2.2.5. Ciclo motivacional

Desde la perspectiva de Chiavenato (2000), el ciclo motivacional da inicio en el equilibrio interno, surge hacia una necesidad y persiste generando estados de tensión lo cual desencadena un comportamiento. Conforme se vaya repitiendo este proceso los comportamientos se van volviendo más eficientes logrando satisfacer la necesidad, retornando al estado de equilibrio.

En el ámbito laboral, con este deseo por satisfacer sus necesidades el colaborador localiza sus incentivos y de no existir no producirá ninguna conducta y el proceso motivacional se verá interrumpido. Por otro lado, si se logra identificar el incentivo u objetivo el proceso seguirá satisfactoriamente hasta la meta establecida, satisfaciendo la necesidad por la cual se originó el ciclo.

Finalmente, este autor refiere que la motivación de cada persona es gradual, debido a que las necesidades surgen de manera transitorias, así mismo manifiesta que el comportamiento se da como un proceso continuo de resolución de problemas y satisfacción de las necesidades.

2.2.6. Factores de influencia en la motivación organizacional

Benavides (2004) indica que tanto la influencia de la motivación como la del desempeño laboral en los colaboradores radica en gran medida a factores que determinan su comportamiento, tales como las diferencias individuales, características de los puestos y la cultura que posee la institución. En relación a ello, Gelabert (2010) también hace referencia a la diversidad que posee el comportamiento de las personas, considerando aspectos determinantes como

sentimientos, actitudes y percepciones del individuo y, por ende, en las respuestas que da a su entorno.

2.2.7. Factores externos de influencia en la motivación organizacional

Según Gelabert (2010) nos dice que estos factores engloban el entorno del colaborador, tanto como compañeros, autoridades, entre otros dentro de la organización, los cuales interfieren tanto directa como indirectamente en sus decisiones.

Agregando a lo anterior este autor afirma que el colaborador influido por los componentes ya mencionados, se dirigen a un mismo resultado el cual puede ser la satisfacción o no dentro de la organización.

Entre tanto, los factores más relevantes son los siguientes:

Autonomía:

El trabajador busca insertarse en actividades laborales más representativas, donde se pueda reflejar toda su creatividad, iniciativa e ideas, yendo más allá de conseguir un empleo, siendo el su propio jefe, exigiéndose hacia el logro y el éxito.

Ventajas sociales:

Son definidas como aquellas aportaciones hacia el bienestar y satisfacción de integrarse a trabajar a una institución. De la misma manera este autor refiere que las ventajas sociales se muestran de diferentes maneras las cuales pueden ser los beneficios que obtienen el trabajador y la participación de este dentro de la institución.

Retribución económica:

Manifiesta que el colaborador tiene obligaciones familiares ya establecidas y por muy cómodo que pueda sentirse dentro de la organización debe contar con una retribución económica (salario de convenio, premios económicos, entre otros) considerable que le permita mantener un equilibrio equitativo y justo.

Seguridad en el entorno laboral:

Son todos aquellos riesgos al que se puede enfrentar el trabajador dentro de la organización, los cuales pueden afectar al colaborador tanto física como emocionalmente. Así mismo el autor indica que, para favorecer el clima laboral y generar un alto nivel de motivación, se deben disminuir los accidentes y/o incidentes laborales.

Desarrollo profesional y la promoción:

Aspiraciones de los colaboradores para su desarrollo profesional, generando nuevas expectativas para optimizar en su formación y experiencias, permitiendo su desarrollo de línea de carrera, fortalecimiento de capacidades y creación de habilidades que pueda generar la institución que fomenten el compromiso y motivación.

Estabilidad en el empleo:

Inseguridad por parte del colaborador dentro de la institución donde laboral, por falta de respaldo en sus actividades, lo que va generando falta de interés en las labores que realiza.

Prestigio profesional:

Implica los factores relevantes en el colaborador, los cuales representan un componente gratificante para la organización.

Estilos de liderazgo:

Asevera que la forma en cómo se relacionan los altos mandos y sus colaboradores, fomentan un vínculo laboral más fuerte, el cual genera en ellos más intereses por participar en temas de la organización.

2.2.8. Factores Internos de influencia en la motivación organizacional

Gelabert (2010) manifiesta que los factores internos son todos aquellos rasgos de personalidad del colaborador, percibidos por la información que recibe del exterior produciendo un acto o acción propia de este.

En contraste con lo mencionado este autor afirma que es complicado lograr diferenciar con exactitud si estas reacciones, se dan de manera interna o externa pero que a su vez son interiorizados y reflejados en la conducta del colaborador.

Entre los factores internos definidos por este autor encontramos:

Estado de ánimo:

De acuerdo con el autor mencionado anteriormente, manifiesta que son todos los momentos de la vida del colaborador donde su estado anímico negativo, interfiere en su trabajo generando falta de concentración y atención, creando barreras en la comunicación afectando así directamente a los resultados de la empresa.

De la misma manera refiere que es conveniente encontrar posibles soluciones ante esta problemática, ya que al hacerlo el estado anímico positivo permitirá al colaborador actuar y tomar decisiones más acertadas, permitiendo así que la comunicación sea más fluida, generando buenas relaciones, logrando el éxito tanto personal como el de la empresa.

Tendencia a la creatividad:

Resulta relevante detectar el nivel de creatividad que poseen los colaboradores en la organización a fin de contribuir con el reforzamiento y puesta en práctica que forme parte tanto del desarrollo personal como el de la organización.

Situaciones de estrés:

Definidas como un contexto de tensión a las que son sometidos los colaboradores, donde se ve afectado su equilibrio físico y mental percibiéndose en su comportamiento dentro de la organización.

Afán de logro:

Hace referencia a todos aquellos trabajadores con ánimo ganador y competitivo, generalmente estos suelen ser inquietos y se auto motivan, con frecuencia suelen ser agobiados por la rutina, puesto que se concentran en lograr sus metas.

2.2.9. Importancia de la motivación

Robbins (2005), nos dice que la importancia de la motivación en el trabajo se basa en las actividades más desafiantes que realizan los altos mandos, los cuales esperan el mayor esfuerzo de los trabajadores al cumplir sus metas organizacionales.

Por otro lado, refiere que en la actualidad la motivación viene siendo un problema de gran relevancia en el mundo de las organizaciones donde solo los jefes eficaces son capaces de reconocer lo importante que es la motivación en los trabajadores para el desempeño de sus actividades, de la misma manera estos generan prácticas motivacionales que ayuden a satisfacer las necesidades y deseos personales.

Así mismo Gelabert (2010) nos dice que el trabajador que no se encuentra motivado no realiza su trabajo al cien por ciento, lo cual desencadena un estado de frustración y tensión, generando en él la búsqueda de otras actividades con la finalidad de compensar lo que no ha logrado dentro de la organización.

Del mismo modo Martínez (2003) agrega que todo trabajador inclinado con su tarea dedica toda su atención, esfuerzo, interés y energía para realizar sus responsabilidades, mientras que por otro lado un trabajador con motivación baja se

desliga de toda obligación, lo cual genera baja productividad dentro de la organización.

2.2.10. Teorías de compromiso organizacional

Teoría del valor: valores personales y valores empresariales

Teoría que se basa en la economía heterodoxa, define al valor como un bien o servicio y que se ocupa de cuantificar al trabajo que realiza un colaborador, en vez de poner énfasis en la utilidad que representa para el empleador. Actualmente se conoce que es utilizada de las teorías de economía, teniendo como precursor a Adam Smith; explicó que la cantidad de trabajo era la medida exacta para evaluar el valor. Para este autor la cantidad de trabajo debía ser proporcional al de intercambio el cual podía ser bienes, y dependiendo de ello aumenta o disminuye.

Por su parte y posteriormente a Smith hubo otro autor, David Ricardo (1817) quien desarrolló la teoría valor – trabajo, teniendo como base los postulados de Smith, y además presenta una oposición en los criterios, indicando que el valor del trabajo también varía y que la única normativa que se puede presentar para que se dé este intercambio es la de porcentajes en cantidades de diversas clases de trabajos.

Karl Marx (1880), sostiene que el trabajo no es un valor por naturaleza, sino que se produce por la sociabilidad del trabajo, y su característica principal es la de producir, crear, transformar, ante ello se puede inferir que pese a que el trabajo se mide por tiempo ocupado en la tarea y en el desarrollo económico también se basa en el empeño productivo y las relaciones interpersonales y sociales.

Teoría de la pertenencia

Para Porter, Steers, Mowday y Boulian (1974), manifiesta que el compromiso organizacional presenta tres factores, y uno de ellos es del sentido de pertenencia hacia su organización, pese a considerar al compromiso organizacional como un constructo unidimensional, el cual se centra en la afectividad del trabajador.

Baumeister y Leary (1995) afirman que la necesidad de pertenencia es de gran importancia para los trabajadores en todas las culturas y persisten los componentes cognitivo, emocional y comportamental. Infieren que es un sentimiento que necesita ser atendido y utiliza las relaciones interpersonales estables, continuas y ajenas al conflicto.

Rivera (2004) menciona los cuatro componentes y refiere:

Componente cognitivo: Refiere a los conocimientos que ha adquirido el trabajador con respecto a su organización y lo que esta persona realiza para alcanzarlos.

Componente valorativo: va referido a la parte consciente del trabajador para con la pertenencia al grupo al que pertenece.

Componente emotivo: es la unión de ambos componentes antes mencionados el cognitivo y el valorativo. Rivera se enfoca en los sentimientos, emociones y en el ámbito social que interviene en las afinidades e intereses de los trabajadores.

2.2.11. Definiciones de compromiso organizacional

Mayer & Allen (1991) refieren que el compromiso organizacional es la equidad que existe entre un ser humano y su institución de forma psicológica, siendo este estado, el que impulsa al trabajador a mantenerse en la organización o a retirarse de la misma. Estos autores proponen tres componentes que dividen al compromiso organizacional: el componente afectivo, el componente de continuidad y el componente normativo.

Del mismo modo Ríos, Trelles y Ferrer (2010) mencionan que los trabajadores que manifiestan un componente afectivo fuerte se mantienen en la organización por voluntad y deseo propio, así mismo los que manifiestan un fuerte lazo con respecto al componente de continuidad, se debe a la necesidad de los mismos y por su parte quienes mantiene un fuerte apego al componente normativo, es debido al sentimiento de deber para con la organización.

Así mismo Maldonado (2011), refiere que todo trabajador manifiesta los tres componentes durante su período en una organización, pero con diversa intensidad en cada componente.

Robbins (2004), define al compromiso organizacional como un trance psicológico donde prevalece la identificación entre el colaborador y su institución buscando alcanzar las metas y evidenciando un deseo de formar parte de la misma involucrándose de forma directa a las actividades y dirigiendo sus esfuerzos en beneficio de la organización. Teniendo una clara percepción del coste de dejar la organización, incitando su deseo de pertenencia.

Newstrom (2003), conceptualiza al compromiso organizacional como el alto grado de identidad que posee un colaborador para su institución, mostrando interés en las actividades y participando activamente y elevando su lealtad para con su organización. Así mismo el trabajador ratifica sus valores y se crea una interacción entre ambas para el logro de los objetivos y su excelencia en la labor.

2.2.12. Factores que determinan el compromiso organizacional

Los factores del compromiso organizacional son los siguientes:

Identificación:

Es el primer factor del Compromiso Organizacional, definido por Robbins (2004), tiene relación con el área psicológica, emocional y conceptual de los trabajadores, de acuerdo a su percepción, valoración y aceptación de la cultura organizacional, como son los valores y objetivos de la misma, alcanzando el cumplimiento de las metas tanto institucionales como las personales; prevaleciendo la responsabilidad y generando óptimos resultados y por ende mejorando la productividad de la organización. De acuerdo a los investigadores mencionan que debe existir un compromiso organizacional de acuerdo a la identificación plena con los objetivos que esta plantea, compartiendo la responsabilidad que implica a todos los trabajadores en una organización.

El mismo autor hace hincapié en que la aceptación se da cuando se considera adecuado los objetivos y valores de la organización, para ello es necesario que el trabajador reconozca cuales son los límites dentro de la organización dirigiendo sus esfuerzos en pro a ello y direccionándose a sus metas individuales estimulando su

desempeño hacia una mejora continua, la cual no solo tiene que ver con una persona sino con todos los integrantes de un equipo, y esto se logra cuando se conocen las funciones y actividades propias de un puesto de trabajo, enfocándose en sus roles.

Del mismo modo Robbins (2004), indica que la plena comprensión y adherencia de la misión y visión en una organización son otro elemento de la identificación, conociéndose que son términos propios organizacionales y que van dirigidos al conocimiento de lo que es la organización y lo que se espera a futuro. Alineándose a las metas y objetivos que desea se cumplan en ella. Cabe mencionar que para que se logren las metas y objetivos trazados se debe contar con un personal comprometido de forma individual y en equipo.

Deseo de Involucramiento:

Para Alles (2007), el involucramiento de los trabajadores para con su trabajo tiene relación con el enriquecimiento de sus tareas, logrando incrementar el interés de los mismos y estimulando la participación activa, la cual es fundamental en el involucramiento, permitiendo su participación en decisiones, hechos, estructura, lugar y momento en que suceden las cosas de importancia en una organización. Por ello un empleado con alto deseo de involucramiento, pero con bajas competencias dentro de su puesto también podría no ajustarse a las necesidades que requiere la organización y por ende su desempeño no sería el más adecuado. De esta manera el autor concluye en que el involucramiento en el trabajo es el nivel en que se sumergen en sus labores, ocupando su tiempo y esfuerzo para alcanzar sus ideales trazados, tanto personales e institucionales y ello lo conciben como parte de su

existencia, hecho que se aspira se logre en toda organización para la mejora, permanencia y logro de objetivos y metas.

Por su parte Robbins (2004), considera al involucramiento como una segunda fase en el Compromiso Organizacional, la cual necesita de la participación activa de sus trabajadores y que se vean inmersos en la toma de decisiones dentro la misma, puesto que el sentido de compromiso y lealtad es crucial y beneficioso para la organización, ya que su personal pone su máximo empeño en alcanzar las metas que se le proponen. Ante ello el autor define los elementos que integran esta dimensión como: a) dirigir esfuerzos en beneficio de la organización: realización de estrategias y actividades que hace un trabajador en pro a fortalecer la organización. b) participación activa: características propias del trabajador que lo direcciona a tomar decisiones de manera autónoma en búsqueda de beneficio para la organización. c) sentido de organización y lealtad: característica propia del trabajador que tiene estrecha relación con los valores que trae inmerso y que lo evidencian en su centro de labores, lo cual le permite crear un nexo y por ende aceptación de su organización como es actualmente.

Sentido de Pertenencia:

Robbins (2004), define a este factor como un proceso actitudinal de cada trabajador, el cual se descompone en los siguientes indicadores: deseo de pertenencia, es un sentimiento que entrelaza al trabajador con su organización y no permite que este se separe de la misma, buscando ser mejor para que siga formando parte de su organización, del mismo modo, tener sentido del coste que implicaría dejarla, refiere a conocer las consecuencias que traería el alejarse de la

organización y como esto afectaría al trabajador de forma material, así como en el área profesional y personal. Por ende, los valores y la cultura organizacional son clave en la influencia que tienen los trabajadores de una organización.

Por su parte, Chiavenato (2007), con respecto al sentido de pertenencia refiere que suele ser favorable que en las empresas se considere a sus trabajadores como socios y no como simples recursos organizacionales o solo para fines de lucro, y así internalizar el sentido del coste y que este sea desplazado y se considere importante el hecho de sentirse parte de la organización donde labora.

2.2.13. Importancia del compromiso organizacional

Es el comportamiento organizacional el que ha dado pie a que surja la atención en el compromiso organizacional, ya que investigaciones realizadas han demostrado que el compromiso organizacional trasciende la conducta leal del colaborador, y además que contribuye de forma activa en el deseo de conseguir sus metas de largo o corto plazo de la institución. Desde los años ochenta este tema ha sido de gran importancia para la Psicología Organizacional, ya que el estrecho vínculo o relación que existe entre el trabajador y la institución, ha sido de gran interés para investigadores del área. Maldonado (2011), informa que se los estudios que se han realizado son para identificar cuáles son los vínculos o factores que influyen en el involucramiento que existe entre los trabajadores y su institución, y ante ello se ha logrado predecir que la gama de vínculos o factores conforman el compromiso organizacional y su aporte hacia el buen desempeño del trabajador. Además, hace hincapié en que las organizaciones que tienen trabajadores con niveles más altos de compromiso, también se registra mayor nivel de desempeño, productividad y bajos índices de ausentismo por parte de los mismos, reflejando interés el colaborador por el cumplimiento de metas laborales.

2.2.14. Dimensiones del compromiso organizacional

Mayer & Allen (1991), proponen una conceptualización del compromiso organizacional en tres componentes: Afectivo, Continuidad y Normativo.

Componente afectivo:

Tiene relación directa con la proximidad, identidad y dependencia con la institución. Este componente va referido a deseos y sentimientos en la relación laboral, teniendo como base los valores y metas, identificación, disfrute y sentimientos de lealtad y pertenencia en la institución.

Castañón (2001), señala que el compromiso afectivo se relaciona con la identificación psicológica entre el trabajador, los valores y cultura propias de la institución, lo cual incide en el lazo de compromiso con la misma. Así mismo, infiere que existen trabajadores que no reconocen la sintonía que existe entre ellos y la institución, sin embargo se demuestra con el alto nivel de orgullo de pertenencia que presenta el trabajador al referir encontrarse laborando en dicha institución, la cual también se visualiza en la solidaridad y aprehensión del trabajador con las dificultades que pueden aquejar a la institución; y esto se evidencia en sentimientos que demuestra el trabajador como la preocupación que le genera cuando le va mal a la institución y la alegría cuando le va bien. Ante ello se menciona que cuando un trabajador tiene un alto grado de compromiso afectivo para con su organización, le será más fácil adaptarse a los cambios institucionales, mostrándose predispuesto para realizar cualquier actividad que se requiera.

Componente de continuidad:

Este componente se ve asociado al conocimiento del coste de dejar la institución y se manifiesta por la proximidad económica que tiene el colaborador para con la misma. Poniendo énfasis en sus intenciones a futuro de compromiso y la intencionalidad de seguir laborando en la institución.

Allen & Meyer (1990), concluyen que los trabajadores que tienen un alto compromiso con la institución, laboran porque así lo desean y no por deber, como lo relacionan con el componente normativo estos autores.

Según Zaleznik (1995), indica que el trabajador refleja apego con respecto al ámbito material. Al transcurrir el tiempo el trabajador invierte tiempo y esfuerzo en su institución, por ello considera que lo que él ofrece sea retribuido por parte de la institución, dichas inversiones monetarias pueden ser planes de pensiones, compra de acciones, etc. Las cuales podría perder si se retira de su institución.

Castañón (2001), manifiesta otro aspecto, y va direccionado a las oportunidades laborales que el trabajador tiene en otras instituciones, las cuales le brindan condiciones similares a su institución actual. Entonces al percibir que las oportunidades fuera de su institución son reducidas, así mismo se incrementará el apego con su institución. Variables como la edad y la antigüedad son importantes en el compromiso continuo, pero también influye la educación y capacitaciones que haya recibido el trabajador, para contribuir en el compromiso de continuidad.

Componente normativo:

Se refiere al sentimiento de obligación que manifiesta el colaborador en cuanto a pertenecer a la institución, este componente tiene la misma naturaleza emocional que el afectivo, pero aquí se da mayor prevalencia al sentimiento de pertenencia que transmite el colaborador a la institución en la que labora.

Meyer & Allen (1991), sostienen que el compromiso normativo se encuentra en relación al sentimiento leal por parte del colaborador de la institución en correspondencia a ciertas prestaciones. Por otra parte, el trabajador puede desencadenar un alto índice en este componente, ya que puede experimentar el deseo de gratitud o de agradecimiento para con la institución, por haberle brindado algún reconocimiento, oportunidad que fue valorada por el trabajador. Así mismo se puede mencionar con un lenguaje coloquial que el trabajador con un alto índice de compromiso normativo es “el colaborador fiel”, quien contempla un sentido de deber y responsabilidad para con la institución.

Castañón (2001), describe que este sentimiento de obligación se origina en el valor de lealtad, el cual fue insertado en la persona desde la niñez, y se evidencia en sus primeras prácticas de trabajo; es decir la persona capta desde muy pequeño que debe ser leal con las personas que le brindan oportunidades como lo es un trabajo. Por ende, la aplicación de este valor se observa en diversos aspectos en la vida.

2.3. Definición de los términos básicos

2.3.1. Motivación

Streers & Braunstein (2004) definen los primeros estudios que se realizaron para lograr comprender la motivación, se remontan al tiempo de los filósofos griegos, los cuales enfocan al hedonismo como la fuerza encargada de dirigir el comportamiento. Así mismo señalan que en ese tiempo las personas se concretaban en buscar el placer para así evitar el dolor, ya en los siglos XVII y XVIII empezó a darse inicio a la nueva ciencia llamada psicología. Por otro lado, sostienen que a lo largo de su vida las personas se enfrentan a diferentes necesidades y tienen expectativas para cada una de ellas, lo que va generando un desequilibrio, viéndose reflejado en el comportamiento motivado en las metas u objetivos.

Así mismo estos autores propusieron tres dimensiones de la Motivación:

Logro:

Definido como todo aquello que realizan las personas para el logro de sus metas, este impulso incita a los trabajadores a poder cumplir sus objetivos, y poder seguir avanzando. Generalmente estos trabajadores se caracterizan por el esfuerzo que realizan cuando saben que recibirán algún incentivo o reconocimiento por su esfuerzo, suelen asumir responsabilidades, pero evita delegarles a otros.

Poder:

Estas personas suelen desempeñarse en ejercer la autoridad, e influenciar en los demás, controlar el entorno corriendo riegos con tal de generar un impacto positivo en su institución.

Afiliación:

Refieren que las personas con este tipo de necesidad suelen caracterizarse por el deseo de obtener la aprobación y confianza de otros, tendencia a conseguir empleos donde exista el contacto con otras personas, se desempeñan mejor cuando constantemente se los elogia por el trabajo que realizan, suelen ser minuciosos al seleccionar a sus amigos ya que la cercanía a ellos les brinda satisfacción.

2.3.2. Compromiso organizacional

Mayer y Allen (1991) refieren que el compromiso organizacional es la equidad existente entre la persona y su organización de forma psicológica, siendo este estado, el que impulsa al trabajador a mantenerse en la organización o a retirarse de la misma.

Estos autores proponen tres componentes que dividen al compromiso organizacional:

Componente afectivo:

Tiene relación directa con la proximidad, identidad y dependencia con la institución. Este componente va referido a deseos y sentimientos en la relación

laboral, teniendo como base los valores y metas, identificación, disfrute y sentimientos de lealtad y pertenencia en la institución.

Castañón (2001), señala que el compromiso afectivo se relaciona con la identificación psicológica entre el trabajador, los valores y cultura propios de la institución, lo cual incide en el lazo de compromiso con la misma. Así mismo, infiere que existen trabajadores que no reconocen la sintonía que existe entre ellos y la institución, sin embargo se demuestra con el alto nivel de orgullo de pertenencia que presenta el trabajador al referir encontrarse laborando en dicha institución, la cual también se visualiza en la solidaridad y aprehensión del trabajador con las dificultades que pueden aquejar a la institución; y esto se evidencia en sentimientos que demuestra el trabajador como la preocupación que le genera cuando le va mal a la institución y la alegría cuando le va bien. Ante ello se menciona que cuando un trabajador tiene un alto grado de compromiso afectivo para con su organización, le será más fácil adaptarse a los cambios institucionales, mostrándose predispuesto para realizar cualquier actividad que se requiera.

Componente de continuidad:

Este componente se ve asociado al conocimiento del coste de dejar la institución y se manifiesta por la proximidad económica que tiene el colaborador para con la misma. Poniendo énfasis en sus intenciones a futuro de compromiso y la intencionalidad de seguir laborando en la institución.

Allen & Meyer (1990), concluyen que los trabajadores que tienen un alto compromiso con la institución, laboran porque así lo desean y no por deber, como lo relacionan con el componente normativo estos autores.

Según Zaleznik (1995), indica que el trabajador refleja apego con respecto al ámbito material. Al transcurrir el tiempo el trabajador invierte tiempo y esfuerzo en su institución, por ello considera que lo que él ofrece sea retribuido por parte de la institución, dichas inversiones monetarias pueden ser planes de pensiones, compra de acciones, etc. Las cuales podría perder si se retira de su institución.

Castañón (2001), manifiesta otro aspecto, y va direccionado a las oportunidades laborales que el trabajador tiene en otras instituciones, las cuales le brindan condiciones similares a su institución actual. Entonces al percibir que las oportunidades fuera de su institución son reducidas, así mismo se incrementará el apego con su institución. Variables como la edad y la antigüedad son importantes en el compromiso continuo, pero también influye la educación y capacitaciones que haya recibido el trabajador, para contribuir en el compromiso de continuidad.

Componente normativo:

Se refiere al sentimiento de obligación que manifiesta el colaborador en cuanto a pertenecer a la institución, este componente tiene la misma naturaleza emocional que el afectivo, pero aquí se da mayor prevalencia al sentimiento de pertenencia que transmite el colaborador a la institución en la que labora.

Meyer & Allen (1991), sostienen que el compromiso normativo se relaciona con la creencia en la lealtad de la institución en correspondencia a ciertas prestaciones. Por otra parte, el trabajador puede desencadenar un alto índice en este componente, ya que puede experimentar el deseo de gratitud o de agradecimiento para con la institución, por haberle brindado algún reconocimiento, oportunidad que fue valorada por el trabajador. . Así mismo se puede mencionar con un lenguaje coloquial que el trabajador con un alto índice de compromiso normativo es “el colaborador fiel”, quien contempla un sentido de deber y responsabilidad para con la institución.

Castañón (2001), describe que este sentimiento de obligación se origina en el valor de lealtad, el cual fue insertado en la persona desde la niñez, y repercute en sus primeras experiencias laborales; es decir la persona aprende desde muy pequeño que debe ser leal con las personas que le brindan oportunidades como lo es un trabajo. Por ende, la aplicación de este valor se observa en diversos aspectos en la vida.

CAPÍTULO III. MARCO METODOLÓGICO

3.1. Tipo y diseño de la investigación

3.1.1. Tipo de investigación:

Landeau (2007) refiere:

Por su finalidad es aplicada, puesto a que se utilizará la teoría para dar solución a posibles problemas.

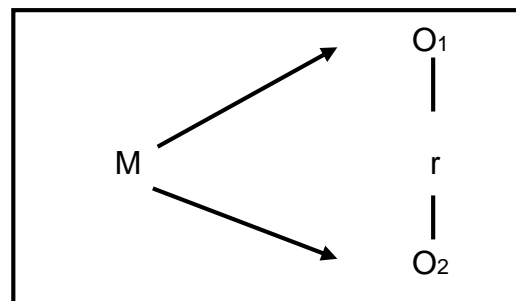
Por su naturaleza es cuantitativa por utilizarse pruebas psicométricas, y estadísticos para el estudio.

Por su alcance temporal es de tipo transversal, porque su aplicación será solo una vez.

3.1.2. Diseño de la investigación:

Hernández & Fernández (2014)

Se utilizó el diseño correlacional, se relaciona las variables de estudio en una misma población y se representa en el siguiente gráfico:



M = Colaboradores de la institución pública.

O1 = Motivación organizacional

O2 = Compromiso organizacional

r = Relación entre O1 y O2

3.2. Población y muestra:

La población está conformada por 150 colaboradores de una institución pública.

Áreas	N°	%
Gerencia General	50	33.3 %
Gerencia de Operaciones	50	33.3 %
Gerencia de Administración	50	33.3 %
	150	100%

Nota: Población obtenida de los colaboradores de la institución pública.

La muestra está constituida por 109 colaboradores de una institución pública. El cual ha sido obtenido por la siguiente fórmula:

$$n = \frac{N \times Z_{\alpha}^2 \times p \times q}{d^2 \times (N - 1) + Z_{\alpha}^2 \times p \times q}$$

Donde:

N = Total de la población

Z α = 1.96 al cuadrado (si la seguridad es del 95%)

p = proporción esperada (en este caso 5% = 0.05)

q = 1 – p (en este caso 1-0.05 = 0.95)

d = precisión (en su investigación use un 5%).

Áreas	N°	%
Gerencia General	36	33.3 %
Gerencia de Operaciones	37	33.3 %
Gerencia de Administración	36	33.3 %
	109	100%

Nota: Muestra obtenida de los colaboradores de la institución pública.

El muestreo será probabilística estratificado puesto que se aplicará en diferentes departamentos (estratos) dentro de la institución.

3.3. Hipótesis

Hipótesis General

Hi= Existe relación entre la motivación y el compromiso organizacional en colaboradores de una institución pública.

Ho= No existe relación entre la motivación y el compromiso organizacional en colaboradores de una institución pública.

Hipótesis Específicas.

Hi1 = Existe relación entre el nivel de motivación logro con el tipo de compromiso componente afectivo.

Ho1 = No existe relación entre el nivel de motivación logro con el tipo de compromiso componente afectivo.

Hi2 = Existe relación entre el nivel de motivación logro con el tipo de compromiso componente de continuidad.

Ho2 = No existe relación entre el nivel de motivación logro con el tipo de compromiso componente de continuidad.

Hi3 = Existe relación entre el nivel de motivación logro con el tipo de compromiso componente normativo.

Ho3 = No existe relación entre el nivel de motivación logro con el tipo de compromiso componente normativo.

Hi4 = Existe relación entre el nivel de motivación logro con el tipo de compromiso componente normativo.

Ho4 = Existe relación entre el nivel de motivación logro con el tipo de compromiso componente normativo.

Hi5 = Existe relación entre el nivel de motivación poder con el tipo de compromiso componente afectivo.

Ho5 = No existe relación entre el nivel de motivación poder con el tipo de compromiso componente afectivo.

Hi6 = Existe relación entre el nivel de motivación poder con el tipo de compromiso componente de continuidad.

Ho6 = No existe relación entre el nivel de motivación poder con el tipo de compromiso componente de continuidad.

Hi7 = Existe relación entre el nivel de motivación poder con el tipo de compromiso componente normativo.

Ho7 = No existe relación entre el nivel de motivación poder con el tipo de compromiso componente normativo.

Hi8 = Existe relación entre el nivel de motivación afiliación con el tipo de compromiso componente afectivo.

Ho8 = No existe relación entre el nivel de motivación afiliación con el tipo de compromiso componente afectivo.

Hi9 = Existe relación entre el nivel de motivación afiliación con el tipo de compromiso componente continuidad.

Ho9 = No existe relación entre el nivel de motivación afiliación con el tipo de compromiso componente continuidad.

Hi10 = Existe relación entre el nivel de motivación afiliación con el tipo de compromiso componente normativo.

Ho10 = No existe relación entre el nivel de motivación afiliación con el tipo de compromiso componente normativo.

3.4. Variables

Motivación

Según su naturaleza, es una variable cuantitativa, porque adopta valores numéricos los cuales se evidencian en los datos estadísticos. Según su Causalidad, es una variable indiferenciada, porque se busca la relación de las variables, y no existe una que se imponga ante la otra. Según su extensión temática, es una variable Genérica, debido a que tiene una gama de modelos teóricos. Según su extensión poblacional, es una variable estándar, puesto que la población de estudio es de fácil acceso.

Compromiso organizacional

Según su naturaleza, es una variable cuantitativa, porque adopta valores numéricos los cuales se evidencian en los datos estadísticos. Según su Causalidad, es una variable indiferenciada, porque se busca la relación de las variables, y no existe una que se imponga ante la otra. Según su extensión temática, es una variable Genérica, debido a que tiene una gama de modelos teóricos. Según su extensión poblacional, es una variable estándar, puesto que la población de estudio es de fácil acceso.

3.5. Operacionalización de variables

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS
Motivación Organizacional	Logro	Tendencia a alcanzar el éxito con estándares de excelencia, en todas las actividades que desarrolla.	1,7, 13
		Fija metas elevadas, pero realistas.	4, 10
	Poder	Actúa con autoridad y control sobre los demás.	2, 5, 8,14
		Desarrolla relaciones de cordialidad con otras personas.	3,6
	Afiliación	Crea un ambiente laboral favorable.	9,12

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS
Compromiso Organizacional	Afectivo	Orientación afectiva del colaborador con la institución.	6, 12, 15
		Sensación de sentirse valorado dentro de la institución.	14
		Forjan lazos emocionales al contribuir con la satisfacción de sus necesidades.	9
	Continuo	Reconocimiento de los costos asociados al colaborador con dejar la institución.	7, 8, 11, 13
		Apego de carácter material que el colaborador tiene con la institución.	2, 10
		Falta de retribución y compensación en sus labores.	1, 3
Normativo	Sentimiento de obligación por parte del colaborador con la institución.	4	

Inseguridad Laboral.

5,16, 17

3.6. Abordaje metodológico, técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.6.1. Abordaje metodológico

La presente investigación es aplicada porque su finalidad ya que está basada en la propuesta de solución al problema detectado en la población (Sabino, 1996); además se relaciona directamente con las teorías que brindarán conocimientos para obtener las posibles soluciones a las dificultades (Zorrilla, 1993)

Así mismo esta investigación por su naturaleza es cuantitativa, puesto que utiliza el método deductivo, el cual parte de una teoría existente (Tamayo, 2007); en ese sentido compara las variables entre grupos de estudios y de control sin aplicar o manipular las variables (Cabrejos 2016).

3.6.2 Técnicas de recolección de datos

La técnica es la encuesta, aplicada mediante dos escalas que permiten explorar la opinión pública y los valores que tiene una sociedad en tiempo real (Grasso, 2006), en tal sentido el cuestionario se basa en preguntas o ítems con respecto a las variables que se desea medir (Gomez, 2006), ante ello en esta investigación se utilizara la Escala de Motivación – MLPA, Steers y D. Braunstein (1976) y Escala de Compromiso Organizacional, Meyer y Allen (1991).

3.6.3 Instrumentos de recolección de datos

Escala de motivación-MLPA (Logro, Poder y Afiliación)

Ficha técnica:

Los autores de esta escala son Steers y D. Braunstein, realizada en el año 1976, adaptada en Perú por Sonia Palma Carrillo. Su administración puede ser individual o colectiva y no tiene un tiempo límite de aplicación, su nivel de aplicación es a partir de los 16 años, y los materiales a utilizar son el cuestionario que contiene los Ítems de la escala, un lápiz y borrador.

Validez:

Se midió la validez del instrumento a través de la diferencia de medidas de dos grupos: Los Empresarios (N=80) y Los funcionarios (N=103); apareciendo en todos sus componentes diferencias significativas entre los grupos de comparación, encontrándose las siguientes medidas comparativas: 18,65 y 18,13 para la motivación de logro; 21,22 y 20,16 para la motivación de poder: y 17,82 y 16,56 para la motivación de afiliación.

Así mismo, a través del análisis discriminante efectuado mediante la Lambda de Wilks, la cual tomó valor de 0.959 ($p \leq 0,05$), con un nivel de predicción de 61,20%; se pudo demostrar la validez de la prueba.

Confiabilidad:

El análisis de la fiabilidad del instrumento se realizó mediante el α de Cronbach de Consistencia Interna. Para Nunally (1967), un alfa superior a 0.70 se considera aceptable y éste será el valor que se tomara para estimar si una escala es fiable o no. La fiabilidad mediante el α de Cronbach. Se basa en la longitud de

la escala; por lo tanto, a mayor longitud, mayor índice de consistencia interna. Los resultados de fiabilidad obtenidos en la escala se basan en las respuestas dadas por empresarios (N=80) y por funcionarios (N=103)

Los resultados de los índices de fiabilidad fueron los siguientes: para motivación de logro, la α asumió un valor de 0,79; para motivación de poder, la α asumió un valor de 0,75 y para motivación de afiliación, la α asumió un valor de 0,81.

Calificación:

Se realiza de manera manual. Para calcular las puntuaciones de cada necesidad medida, se representa cada calificativo (que va desde el 1 hasta el 5) junto al número correspondiente al ítem respondido. Se suma el puntaje total obtenido por el sujeto en la prueba, y se procede a transformarlo en puntaje centil, mediante la tabla de baremación.

Interpretación:

Se elaboró en base a lo descrito cualitativamente para el nivel de motivación encontrado, y la base teórica en la que se basa el instrumento. La interpretación se realizó según los niveles señalados en la siguiente tabla:

CENTIL	NIVEL DE MOTIVACION
De 81 a 99	Muy Alto
De 61 a 80	Alto
De 41 a 60	Medio
De 21 a 40	Bajo
De 0 a 20	Muy Bajo

Descripción del instrumento:

La escala de motivación, basada en los planteamientos teóricos de David McClelland, está diseñada con la técnica de Likert; contiene 15 ítems, e intenta medir las necesidades de logro, poder y afiliación; así como el nivel de motivación general.

La calificación, acorde con las normas establecidas, permite obtener la puntuación de las necesidades predominantes; concluyendo la suma de tales puntuaciones en el nivel general de motivación, que puede ubicarse en las categorías diagnósticas de muy alto, alto, medio, bajo y muy bajo. Con respecto a motivación general, ésta se refiere al motor que impulsa a un individuo a actuar y comportarse de una manera determinada. Es una combinación de procesos intelectuales, fisiológicos y psicológicos que decide, en una situación dada, con qué vigor se actúa y en qué dirección se encauza la energía.

A mayor motivación, mayor dirección y decisión para ejecutar las acciones.

Si se deseara realizar una interpretación según la necesidad predominante, ésta se basaría en las tres necesidades medidas en la prueba:

Logro: La motivación de logro se define como la tendencia a alcanzar el éxito en una situación que contemple la evaluación del desempeño de una persona en relación con estándares de excelencia.

Los individuos motivados por el logro, desde el punto de vista de su comportamiento, fijan metas elevadas, pero realistas, planifican por anticipado, disfrutan asumiendo responsabilidad personal y desean recibir un feedback inmediato y concreto con respecto a los resultados de sus actos. Los pensamientos de individuo están casi totalmente dirigidos a un problema

específico de su tarea y cómo resolverlo. Piensa en los obstáculos y en la gente que puede ayudarlo. (1, 4, 7,10, 13)

Poder: Los motivados por el poder buscan insertarse en actividades que impliquen poder e influencia: ejecutivos, políticos, altos cargos de las fuerzas armadas. No existe prioridad en solucionar problemas técnicos, ni en mantener relaciones personales; sino más bien se le da prioridad al control y a la influencia. Los individuos con alta motivación (2, 5, 8, 11, 14)

Afiliación: Las personas motivadas por la afiliación buscan relaciones cálidas y amistad, y tienden a conservar empleos en los que, más allá de su progreso personal, pueden sentir que ayudan a otras personas. Una persona con alta afiliación tiende a pensar con frecuencia acerca de la calidad de sus relaciones personales, y no da prioridad a los problemas relacionados con las tareas que se le asignan. (3,6, 9, 12, 15)

Escala de compromiso organizacional

Ficha técnica:

Los autores de esta escala son Meyer y Allen, su procedencia es de Estados Unidos, y su objetivo es conocer el Tipo de compromiso Organizacional que presentan los individuos con su organización.

Consta de tres componentes (17 ítems): componente afectivo (5 ítems), y componente de continuidad (6 ítems), componente normativo (6 ítems).

Esta escala es de tipo Likert, no existen respuestas ni buenas ni malas, su administración puede ser individual o colectiva, su tiempo aproximado de aplicación es de 15 minutos, su aplicación tiene como utilidad la elaboración de planes de intervención a nivel organizacional, se puede aplicar de 18 años en adelante. Los materiales a utilizar son el cuestionario que contiene los ítems de la escala, un lápiz y borrador.

Calificación:

Se obtendrá el puntaje final al suma sumar los puntajes alcanzados en la respuesta de cada ítem.

Los puntajes que se asignan como sigue:

1= Totalmente en desacuerdo

2= En desacuerdo

3= Ni de acuerdo ni en desacuerdo

4= De acuerdo

5= Totalmente de acuerdo

Compromiso organizacional:

	COMPONENTE AFECTIVO	COMPONENTE NORMATIVO	COMPONENTE CONTINUIDAD
	6	2	1
	9	7	3
PREGUNTAS	12	8	4
	14	10	5
	15	11	16
		13	17
SUB - TOTAL	5	6	6
TOTAL	17		

Distribución de los ítems:

Componente Afectivo : 6, 9, 12, 14, 15

Componente de continuidad : 2, 7, 8, 10, 11, 13

Componente Normativo : 1, 3, 4, 5, 16, 17

Interpretación:

Componente afectivo: Elementos materiales o emocionales donde se desenvuelve la labor cotidiana de trabajo. (Deseo)

Componente de continuidad: Grado de complacencia en relación con el incentivo económico regular o adicional. (Necesidad)

Componente normativo: Grado referente a los lineamientos o normas institucionales dirigidas a regular la relación laboral. (Deber)

Puntaje:

Los autores han establecido lo siguiente para interpretar la prueba:

Puntaje Alto : 85 a 126

Puntaje promedio : 42 a 84

Puntaje Bajo : 18-41 puntos

Aspectos psicométricos:

En un estudio realizado por Arias Galicia, Mercado y Belausteguigoitia (1998) se encontró que la prueba tiene validez de contenido ($p < 0.05$) y confiabilidad por el método de consistencia interna de: Alfa de Crombach de 0.81 para compromiso afectivo, de 0.82 para compromiso normativo y de 0.48 para compromiso de continuidad.

3.7. Procedimiento para la recolección de datos

Para el análisis estadístico e interpretación de datos se siguió el siguiente procedimiento utilizando:

Fase I: Para el análisis de datos de la presente investigación se utilizaron dos programas estadísticos: Microsoft Excel 2013, Statistical Package For The Social Sciences SPSS® 22.0.

Fase II: Se agenció de dos softwares de análisis de datos, los cuales fueron previamente instalados, seguido a ello se comprobó su correcto funcionamiento en ordenador donde se realizó el siguiente estudio.

Fase III: En esta fase se realizó la exploración de los datos obtenidos en la investigación realizada. Para ello se utilizó el Software Excel, donde se logró transformar las puntuaciones de los ítems para medir adecuadamente las variables, las cuales sirvieron para obtener la calificación y por ende la puntuación total.

Fase IV: El software SPSS accedió a transformar las medidas escalares a medidas ordinales obtenidas en el software Excel, generando de esta manera las variables según niveles, determinando estadística descriptiva y análisis de frecuencias mediante tablas de datos. Así mismo permitió realizar un análisis donde se pudo demostrarse la hipótesis planteada, según su género aplicando Prueba T de Student, lo cual permitió evaluar las diferencias que existentes entre ambos grupos.

3.8. Principios éticos

Estos principios tienen como base el PYGÉP (1979), haciendo referencia al informe Belmont:

El respeto hacia las personas, por ello se debe considerar su autonomía de la misma y no trasgredir sus derechos, para ello se debe velar por su independencia la cual debe ser protegida y reconocida como tal.

Beneficencia. Se debe respetar las decisiones u opiniones de las personas que brindan información para realizar la investigación, por lo mismo se sugiere que el investigador respete al colaborador, utilizando la prevención para no causarle daño alguno.

Justicia. Se busca que el investigado sea beneficiario de la investigación y debe ser tratado con equidad e igualdad en el trato que proporcione el investigador.

Consentimiento informado. Se debe permitir que el colaborador tenga la libertad y oportunidad de elegir lo que considere adecuado, teniendo en cuenta sus capacidades para la elección. Siempre que se cumpla con los estándares impuestos por el consentimiento informado.

3.9. Criterios de rigor científico

Teniendo en cuenta a la Escuela Técnica Superior de Ingenieros de Telecomunicación Universidad de Valladolid (s.f.), indica que el rigor científico de las investigaciones cuantitativas corresponde a los siguientes puntos:

Valor de verdad: lo cual se dictamina a través de la validez que se encuentra inmersa en la investigación, y prevalece la equidad entre la realidad y los datos obtenidos.

Aplicabilidad: Se puede establecer a través de la validez externa de la investigación, por ello puede aplicarse los descubrimientos de una investigación a otros sujetos o contextos.

Consistencia: referida al grado en que los instrumentos pueden volver a medirse y sus resultados emiten las mismas respuestas en circunstancias distintas.

Neutralidad: Lo determina por el nivel de objetividad o fiabilidad externa, siendo obviada las percepciones del investigador y evitando que esta interfiera en sus perspectivas.

**CAPÍTULO IV. ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE
RESULTADOS**

4.1. Resultados en tablas

Tabla 1: Relación existente entre la motivación laboral y compromiso organizacional en los colaboradores de una institución pública.

Pruebas de chi-cuadrado			
	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	17,481 ^a	4	,002
Razón de verosimilitudes	17,993	4	,001
Asociación lineal por lineal	5,946	1	,015
N de casos válidos	99		

En la tabla N°1 se visualiza la relación existente entre la motivación y compromiso organizacional en los 99 colaboradores de una institución pública, a través de la prueba estadística Chi-cuadrado de Pearson. Observamos que el valor obtenido de la prueba Chi-cuadrado de Pearson es de 0.002, cuyo valor es menor al nivel de significancia (0.05) de la hipótesis nula; por lo tanto para este caso se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis del investigador, la misma que concluye que sí existe relación existente entre la motivación laboral y compromiso organizacional en los colaboradores de una institución pública. Por lo tanto el cuadro indica que a mayor motivación laboral a los colaboradores de una institución pública, habrá mayor compromiso organizacional por parte de los colaboradores de una institución pública.

Tabla 2: Relación entre el nivel de motivación logro con el tipo de compromiso componente afectivo en los colaboradores de una institución pública.

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	119,653 ^a	81	,003
Razón de verosimilitudes	73,075	81	,723
Asociación lineal por lineal de casos válidos	2,830 99	1	,093

Se aprecia el nivel de la motivación logro con el tipo de compromiso componente afectivo en los 99 colaboradores de una institución pública, a través de la prueba estadística Chi-cuadrado de Pearson. Observamos que el valor obtenido de la prueba Chi-cuadrado de Pearson es de 0.003, cuyo valor es menor al nivel de significancia (0.05) de la hipótesis nula; por lo tanto para este caso se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis del investigador, la misma que concluye que sí existe relación entre el nivel de la motivación logro que es la tendencia a alcanzar el éxito en una situación que contemple la evaluación del desempeño en relación con estándares de excelencia, y el tipo de compromiso componente afectivo que encarna a los elementos materiales o emocionales donde se desenvuelve la labor cotidiana de trabajo en los colaboradores de una institución pública.

Tabla 3: Relación entre el nivel de motivación logro con el tipo de compromiso componente de continuidad en los colaboradores de una institución pública.

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	129,340 ^a	99	,022
Razón de verosimilitudes	77,940	99	,942
Asociación lineal por lineal	4,483	1	,034
N de casos válidos	99		

Se enfoca el nivel de la motivación logro con respecto al tipo de compromiso componente de continuidad en los 99 colaboradores de una institución pública, a través de la prueba estadística Chi-cuadrado de Pearson. Observamos que el valor obtenido de la prueba Chi-cuadrado de Pearson es de 0.022, cuyo valor es menor al nivel de significancia (0.05) de la hipótesis nula; por lo tanto para este caso se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis del investigador, la misma que concluye en que sí existe relación entre el nivel de la motivación logro que es la tendencia a alcanzar el éxito en una situación que contemple la evaluación del desempeño en relación con estándares de excelencia, y el tipo de compromiso componente de continuidad que se define como el grado de complacencia en relación con el incentivo económico regular o adicional (Necesidad) de una institución pública.

Tabla 4: Relación entre el nivel de motivación logro con el tipo de compromiso componente normativo en los colaboradores de una institución pública.

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	115,833 ^a	90	,035
Razón de verosimilitudes	71,890	90	,920
Asociación lineal por lineal	10,530	1	,001
N de casos válidos	99		

En la tabla se observa el nivel de la motivación logro con respecto al tipo de compromiso componente normativo en los 99 colaboradores de una institución pública, a través de la prueba estadística Chi-cuadrado de Pearson. Observamos que el valor obtenido de la prueba Chi-cuadrado de Pearson es de 0.035, cuyo valor es menor al nivel de significancia (0.05) de la hipótesis nula; por lo tanto para este caso se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis del investigador, la misma que concluye en que si existe relación entre el nivel de la motivación logro que es la tendencia a alcanzar el éxito en una situación que contemple la evaluación del desempeño en relación con estándares de excelencia, y el tipo compromiso componente normativo que se define como grado referente a los lineamientos o normas institucionales dirigidas a regular la relación laboral (deber) de una institución pública.

Tabla 5: Relación entre el nivel de motivación poder con el tipo de compromiso componente afectivo en los colaboradores de una institución pública.

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	162,500 ^a	110	,001
Razón de verosimilitudes	90,216	110	,916
Asociación lineal por lineal	9,856	1	,002
N de casos válidos	25		

Se puede visualizar el nivel de la motivación poder con el tipo de compromiso componente afectivo en los 99 colaboradores de una institución pública, a través de la prueba estadística Chi-cuadrado de Pearson. Observamos que el valor obtenido de la prueba Chi-cuadrado de Pearson es de 0.001, cuyo valor es menor al nivel de significancia (0.05) de la hipótesis nula; por lo tanto para este caso se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis del investigador, la misma que concluye que si existe relación entre el nivel de la motivación poder los mismos que buscan insertarse en actividades que impliquen poder e influencia, y el tipo de compromiso componente afectivo que encarna a los elementos materiales o emocionales donde se desenvuelve la labor cotidiana de trabajo en los colaboradores de una institución pública.

Tabla 6: Relación entre el nivel de motivación poder con el tipo de compromiso componente de continuidad en los colaboradores de una institución pública.

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	192,014 ^a	121	,000
Razón de verosimilitudes	95,761	121	,956
Asociación lineal por lineal	13,695	1	,000
N de casos válidos	25		

Se visualiza el nivel de la motivación poder con relación al tipo de compromiso componente de continuidad en los 99 colaboradores de una institución pública, a través de la prueba estadística Chi-cuadrado de Pearson. Observamos que el valor obtenido de la prueba Chi-cuadrado de Pearson es de 0.000, cuyo valor es menor al nivel de significancia (0.05) de la hipótesis nula; por lo tanto para este caso se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis del investigador, la misma que concluye en que sí existe relación entre el nivel de la motivación poder que buscan insertarse en actividades que impliquen poder e influencia, y el tipo de compromiso componente de continuidad que se define como el grado de complacencia en relación con el incentivo económico regular o adicional (Necesidad) de una institución pública.

Tabla 7: Relación entre el nivel de motivación poder con el tipo de compromiso componente normativo en los colaboradores de una institución pública.

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	147,222 ^a	110	,010
Razón de verosimilitudes	85,891	110	,957
Asociación lineal por lineal	10,345	1	,001
N de casos válidos	25		

Se aprecia el nivel de la motivación poder con respecto al tipo de compromiso componente normativo en los 99 colaboradores de una institución pública, a través de la prueba estadística Chi-cuadrado de Pearson. Observamos que el valor obtenido de la prueba Chi-cuadrado de Pearson es de 0.010, cuyo valor es menor al nivel de significancia (0.05) de la hipótesis nula; por lo tanto para este caso se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis del investigador, la misma que concluye en que sí existe relación entre el nivel de la motivación poder que busca insertarse en actividades que impliquen poder e influencia, y el tipo compromiso componente normativo que se define como grado referente a los lineamientos o normas institucionales dirigidas a regular la relación laboral (deber) de una institución pública.

Tabla 8: Relación entre el nivel de motivación afiliación con el tipo de compromiso componente afectivo en los colaboradores de una institución pública.

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	152,083 ^a	110	,005
Razón de verosimilitudes	81,218	110	,982
Asociación lineal por lineal	8,388	1	,004
N de casos válidos	99		

En la gráfica se puede apreciar el nivel de la motivación afiliación con el tipo de compromiso componente afectivo en los 99 colaboradores de una institución pública, a través de la prueba estadística Chi-cuadrado de Pearson. Observamos que el valor obtenido de la prueba Chi-cuadrado de Pearson es de 0.005, cuyo valor es menor al nivel de significancia (0.05) de la hipótesis nula; por lo tanto para este caso se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis del investigador, la misma que concluye que sí existe relación entre el nivel de la motivación afiliación por lo tanto los colaboradores tienden a pensar con frecuencia acerca de la calidad de sus relaciones personales, y no da prioridad a los problemas relacionados con las tareas que se le asignan, y el tipo de compromiso componente afectivo que encarna a los elementos materiales o emocionales donde se desenvuelve la labor cotidiana de trabajo en los colaboradores de una institución pública.

Tabla 9: Relación entre el nivel de motivación afiliación con el tipo de compromiso componente continuidad en los colaboradores de una institución pública.

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	171,354 ^a	121	,002
Razón de verosimilitudes	87,810	121	,990
Asociación lineal por lineal	9,247	1	,002
N de casos válidos	99		

Se representa el nivel de la motivación afiliación con respecto al tipo de compromiso componente de continuidad en los 99 colaboradores de una institución pública, a través de la prueba estadística Chi-cuadrado de Pearson. Observamos que el valor obtenido de la prueba Chi-cuadrado de Pearson es de 0.002, cuyo valor es menor al nivel de significancia (0.05) de la hipótesis nula; por lo tanto para este caso se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis del investigador, la misma que concluye en que sí existe relación entre el nivel de la motivación afiliación por lo que los colaboradores tienden a pensar con frecuencia acerca de la calidad de sus relaciones personales, y no da prioridad a los problemas relacionados con las tareas que se le asignan, y el tipo de compromiso componente de continuidad que se define como el grado de complacencia en relación con el incentivo económico regular o adicional (Necesidad) de una institución pública.

Tabla 10: Relación entre el nivel de motivación afiliación con el tipo de compromiso componente normativo en los colaboradores de una institución pública.

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	170,833 ^a	110	,000
Razón de verosimilitudes	88,351	110	,936
Asociación lineal por lineal	9,353	1	,002
N de casos válidos	25		

Se observa el nivel de la motivación afiliación con respecto al tipo de compromiso componente normativo en los 99 colaboradores de una institución pública, a través de la prueba estadística Chi-cuadrado de Pearson. Observamos que el valor obtenido de la prueba Chi-cuadrado de Pearson es de 0.035, cuyo valor es menor al nivel de significancia (0.05) de la hipótesis nula; por lo tanto para este caso se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis del investigador, la misma que concluye en que sí existe relación entre el nivel de motivación afiliación los mismos que tienden a pensar con frecuencia acerca de la calidad de sus relaciones personales, y no da prioridad a los problemas relacionados con las tareas que se le asignan, y el tipo compromiso componente normativo que se define como grado referente a los lineamientos o normas institucionales dirigidas a regular la relación laboral (deber) de una institución pública.

4.2. Discusión de resultados

Saldaña (2011) concluye que los colaboradores contratados por intermediación laboral, teniendo conocimiento de los beneficios que ofrece la empresa, realizan de forma adecuada sus actividades buscando una oportunidad de contratación, es así que las recompensas percibidas y los costos asociados al dejar la organización son el principal factor motivador de compromiso organizacional. Por su parte los colaboradores contratados, son quienes perciben mayores beneficios por parte de la empresa, y esto es de gran influencia en la permanencia; ya que a ello se incrementa los lazos de amistad que puedan surgir en su estadía y que además estos lazos perduran en el tiempo. Ante ello se menciona que en este trabajo de investigación, existe relación entre motivación y compromiso, en los colaboradores de una institución pública. Por lo tanto infiere que a mayor motivación laboral habrá mayor compromiso organizacional por parte de los colaboradores de una institución pública. Así mismo, se manifiesta que la motivación laboral es la que impulsa a los colaboradores a desear formar parte de una institución y a mantenerse comprometidos e identificados con la misma; y es por ello que los beneficios que ofrece la institución genera el espíritu de permanencia e interés y el principal motivo por el cual aspirar a una vacante laboral en los colaboradores, así mismo optar por formar parte de las instituciones públicas, las cuales según estadísticas del Ministerio del Trabajo, el empleo público constituye el 9.4% de la población en nuestro país y de ello depende su economía, por ende, es visto como una fuente de ingreso asegurado y de poca demanda en cuanto al esfuerzo para quienes lo ejecutan.

Por otro lado y en concordancia con Badell & Stanchieri (2011) concluye que la población investigada mantiene un fuerte lazo con la empresa a la que pertenecen, evidenciando un alto nivel de identificación y una actitud favorable, lo cual genera dificultad para retirarse de la misma. Así mismo en la investigación realizada, se registra que existe relación entre el nivel de la motivación poder definido como todo aquello que realizan las personas para el logro de sus metas, este impulso incita a los trabajadores a poder cumplir sus objetivos, y poder seguir avanzando; así como el componente de compromiso afectivo, el cual tiene relación directa con la proximidad, identidad y dependencia con la institución. Este componente va referido a deseos y sentimientos en la relación laboral, teniendo como base los valores y metas, identificación, disfrute y sentimientos de lealtad y pertenencia en la institución. Dando lugar a que se reafirme que los lazos de pertenencia por parte de los colaboradores hacia su institución estén ligados hacia los lineamientos o normas que se mantengan en la misma, para generar en ellos compromiso y dificultad para retirarse.

Locke & Latham (2004) refieren como motivación a los estímulos internos que logran impulsar la acción y estímulos externos que funcionan como incentivos. Por ello se entiende por motivación a todo lo que incita las personas al logro de sus objetivos satisfaciendo así sus necesidades personales como laborales. Por lo cual, se indica en esta investigación que existe relación entre el nivel de la motivación logro que es la tendencia a alcanzar el éxito en una situación que contemple la evaluación del desempeño en relación con estándares de excelencia, y el tipo de compromiso componente de continuidad que va referido al grado de complacencia en relación

con el incentivo económico en los colaboradores de una institución pública, lo cual infiere a que la motivación regular o adicional tanto intrínseca como extrínseca va a desencadenar una serie de comportamientos positivos y adecuados, los cuales estarán direccionados al logro de objetivos y por ende la satisfacción de los colaboradores tanto en el ámbito personal como laboral.

Benavides (2004) menciona que la influencia de la motivación y desempeño laboral de los colaboradores radica en gran medida a factores que determinan su comportamiento, tales como las diferencias individuales, características de los puestos y la cultura que posee la institución. En relación a ello, Gelabert (2010) también hace referencia a la diversidad que posee el comportamiento de las personas, considerando aspectos determinantes como sentimientos, actitudes y percepciones del individuo y, por ende, en las respuestas que da a su entorno. Así mismo se manifiesta en esta investigación que la relación entre el nivel de motivación afiliación tiende a mencionar con frecuencia acerca de la calidad de sus relaciones personales, y no da prioridad a los problemas relacionados con las tareas que se le asignan, y el tipo compromiso componente normativo que se define como grado referente a los lineamientos o normas institucionales dirigidas a regular la relación laboral (deber) de una institución pública. De este modo se evidencia que los colaboradores dan lugar y mayor interés a las relaciones personales que mantienen en su entorno laboral el cual se basa en los sentimientos actitudes y percepciones que se demuestran y que esto se refleja en su entorno.

CAPÍTULO V. PROPUESTA DE INVESTIGACIÓN

5.1. SESIÓN N° 01 “El desafío de ser mejor”

I. DATOS INFORMATIVOS:

Dirigido a : Trabajadores de la institución

Tiempo de sesión : 20 minutos.

Responsable : Frontado Falen María Alejandra

Muñoz Tello Juana Vanessa

II. FUNDAMENTACIÓN:

La motivación en el ser humano hoy en día es un factor que impulsa a realizar una conducta determinada. En el ámbito laboral es un punto que desglosa muchos factores es por ello que el crear condiciones favorables en su entorno laboral genera en el colaborador un grado de satisfacción a tal punto que permite una mayor productividad de sus tareas asignadas. Mediante esta sesión se desarrollarán actividades enfocadas a la motivación en los colaboradores.

III. DESCRIPCIÓN DE ACTIVIDADES:

N°	TITULO	OBJETIVO	METODOLOGIA	MATERIALES
01	“El desafío de ser mejor”	Identificar el nivel de motivación en los colaboradores de la institución.	<p>Las estudiantes de psicología se presentarán ante los colaboradores y darán a conocer el tema a tratar de manera general.</p> <ul style="list-style-type: none"> - A todos los asistentes se les solicitará una opinión acerca del tema con el fin de obtener una lluvia de ideas. - Se explicará el tema de fondo, se considerará puntos más relevantes para los colaboradores como definiciones, características, estrategias de 	<p>Plumones Dibujos Colores Papelotes</p>

			<p>afrontamiento con la finalidad de promover el bienestar y cuidado de la salud mental en los trabajadores.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Se realiza la despedida correspondiente con una reflexión final. (Dinámica). - Finalmente se le entregará un volante informativo a cada uno de los colaboradores asistentes. 	
--	--	--	--	--

IV. EVALUACIÓN:

- Desarrollo de la actividad de retroalimentación mediante dinámicas participativas.

5.2. SESIÓN N° 02 “Mejores talentos”

I. DATOS INFORMATIVOS:

Dirigido a : Trabajadores de la institución

Tiempo de sesión : 20 minutos.

Responsable : Frontado Falen María Alejandra

Muñoz Tello Juana Vanessa

II. FUNDAMENTACIÓN:

Mediante esta sesión se desarrollarán actividades que permitan conocer los factores que motivan a los colaboradores dentro de su trabajo con la finalidad de contar con colaboradores satisfechos, y motivados al momento de desarrollar sus tareas, enfocados en generar un clima de trabajo agradable, desarrollándose de manera responsable y eficaz.

III. DESCRIPCIÓN DE ACTIVIDADES:

N°	TITULO	OBJETIVO	METODOLOGIA	MATERIALES
02	“Mejores talentos”	Determinar cuáles son los elementos que motivan a los colaboradores en su centro de trabajo.	<p>Las estudiantes de psicología se presentarán ante los colaboradores y darán a conocer el tema a tratar de manera general.</p> <ul style="list-style-type: none"> - A todos los asistentes se les solicitará una opinión acerca del tema con el fin de obtener una lluvia de ideas. - Se explicará el tema de fondo, se considerará puntos más relevantes para los colaboradores como definiciones, características, estrategias de 	<p>Plumones Dibujos Colores Papelotes Dípticos</p>

			<p>afrontamiento con la finalidad de promover el bienestar y cuidado de la salud mental en los trabajadores.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Se realiza la despedida correspondiente con una reflexión final. (Dinámica). - Finalmente se le entregará un volante informativo a cada uno de los colaboradores asistentes. 	
--	--	--	--	--

IV. EVALUACIÓN:

- Desarrollo de la actividad de retroalimentación mediante dinámicas participativas.

5.3. SESIÓN N° 03 “Somos un equipo”

I. DATOS INFORMATIVOS:

Dirigido a : Trabajadores de la institución

Tiempo de sesión : 20 minutos.

Responsable : Frontado Falen María Alejandra

Muñoz Tello Juana Vanessa

II. FUNDAMENTACIÓN:

Mediante esta sesión se desarrollarán actividades enfocadas al trabajo en equipo, como un conjunto de personas que se brindan mutua colaboración para el logro de un resultado, permitiendo la suma de talentos individuales, dirigidos en una misma dirección, capaces de respetar opiniones y pensamientos. Con la finalidad de mejorar las relaciones entre colaboradores y lograr un resultado óptimo en las tareas asignadas.

III. DESCRIPCIÓN DE ACTIVIDADES:

N°	TITULO	OBJETIVO	METODOLOGIA	MATERIALES
03	“Somos un equipo”	Fortalecer los lazos entre colaboradores, con la finalidad de lograr que trabajen en equipo, alcanzando los objetivos de la institución.	<p>Las estudiantes de psicología se presentarán ante los colaboradores y darán a conocer el tema a tratar de manera general.</p> <ul style="list-style-type: none"> - A todos los asistentes se les solicitará una opinión acerca del tema con el fin de obtener una lluvia de ideas. - Se explicará el tema de fondo, se considerará puntos más relevantes para los colaboradores como definiciones, características, estrategias de 	<p>Plumones Dibujos Colores Papelotes Dípticos</p>

			<p>afrontamiento con la finalidad de promover el bienestar y cuidado de la salud mental en los trabajadores.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Se realiza la despedida correspondiente con una reflexión final. (Dinámica). - Finalmente se le entregará un volante informativo a cada uno de los colaboradores asistentes. 	
--	--	--	--	--

IV. EVALUACIÓN:

- Desarrollo de la actividad de retroalimentación mediante dinámicas participativas.

5.4. SESIÓN N° 04 “Actitud positiva”

I. DATOS INFORMATIVOS:

Dirigido a : Trabajadores de la institución

Tiempo de sesión : 20 minutos.

Responsable : Frontado Falen María Alejandra

Muñoz Tello Juana Vanessa

II. FUNDAMENTACIÓN:

Mediante esta sesión se desarrollarán actividades enfocadas en la base para lograr una disposición positiva del colaborador dentro de su área de trabajo, es por ello que hoy en día es recomendable dentro de las instituciones enfocarse en construir relaciones llenas de dinamismo, capaces de superar adversidades en equipo, tomando decisiones acertadas, cumpliendo con los objetivos institucionales.

III. DESCRIPCIÓN DE ACTIVIDADES:

N°	TITULO	OBJETIVO	METODOLOGIA	MATERIALES
04	“Actitud Positiva”	Mejorar las relaciones interpersonales entre colaboradores dentro del centro de trabajo.	<p>Las estudiantes de psicología se presentarán ante los colaboradores y darán a conocer el tema a tratar de manera general.</p> <ul style="list-style-type: none"> - A todos los asistentes se les solicitará una opinión acerca del tema con el fin de obtener una lluvia de ideas. - Se explicará el tema de fondo, se considerará puntos más relevantes para los colaboradores como definiciones, características, estrategias de 	<p>Plumones Dibujos Colores Papelotes Dípticos</p>

			<p>afrontamiento con la finalidad de promover el bienestar y cuidado de la salud mental en los trabajadores.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Se realiza la despedida correspondiente con una reflexión final. (Dinámica). - Finalmente se le entregará un volante informativo a cada uno de los colaboradores asistentes. 	
--	--	--	--	--

IV. EVALUACIÓN:

- Desarrollo de la actividad de retroalimentación mediante dinámicas participativas.

5.5. SESIÓN N° 05 “Manejo del estrés”

I. DATOS INFORMATIVOS:

Dirigido a : Trabajadores de la institución

Tiempo de sesión : 20 minutos.

Responsable : Frontado Falen María Alejandra

Muñoz Tello Juana Vanessa

II. FUNDAMENTACIÓN:

Mediante esta sesión se desarrollarán actividades enfocadas en un fenómeno que hoy en día viene acechando frecuentemente a los colaboradores causando en ellos daños en su salud física y psicológica.

El estrés viene a ser el cambio que sufre nuestro cuerpo para adaptarse a una nueva situación, dado a que en el centro de labores los cambios y exigencias vienen siendo constantes plantearemos algunas estrategias que permitan el manejo de este fenómeno a futuro, con la finalidad de velar por su salud y bienestar del colaborador.

III. DESCRIPCIÓN DE ACTIVIDADES:

N°	TITULO	OBJETIVO	METODOLOGIA	MATERIALES
05	“Manejo del estrés”	Plantear estrategias de solución ante situaciones de estrés en su vida cotidiana y laboral de los colaboradores.	<p>Las estudiantes de psicología se presentarán ante los colaboradores y darán a conocer el tema a tratar de manera general.</p> <ul style="list-style-type: none"> - A todos los asistentes se les solicitará una opinión acerca del tema con el fin de obtener una lluvia de ideas. - Se explicará el tema de fondo, se considerará puntos más relevantes para los colaboradores como definiciones, características, estrategias de 	<p>Plumones Dibujos Colores Papelotes</p>

			<p>afrontamiento con la finalidad de promover el bienestar y cuidado de la salud mental en los trabajadores.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Se realiza la despedida correspondiente con una reflexión final. (Dinámica). - Finalmente se le entregará un volante informativo a cada uno de los colaboradores asistentes. 	
--	--	--	--	--

IV. EVALUACIÓN:

- Se evaluará de forma constante en el transcurso de la sesión con la participación activa de los trabajadores asistentes, se colocarán dos papelotes donde se pedirá a los participantes que propongan una estrategia de afrontamiento dentro de su área. Después se realizará un conversatorio.

Las 6 Rs
para el manejo del estrés

Responsabilidad

Ud. tiene control
Hay que establecer
prioridades.
Hay que decir "no".

Reflexión

Conozca cuales son las
cosas que le lanzan a Ud.
al estado de estrés.
Procure una vida
equilibrada.

Relajación

Haga algo bueno para sí
mismo(a).
Planifique "tiempo de
preocuparse".
Planifique tiempo descanso.

Relaciones

Mantenga relaciones de
apoyo.
Mejore sus relaciones sociales.
Mejore la relación consigo
mismo(a).

Energía

Coma una dieta alta en fibra
y baja en sal y colesterol.
Esté consciente de tóxicas:
cafeína, grasa, nicotina, y
comidas procesadas
Tome agua.

Recreación

Ríese
Diviértese
Disfrute la vida

5.6. SESIÓN N° 06 “Claves para dejar de procrastinar”

I. DATOS INFORMATIVOS:

Dirigido a : Trabajadores de la institución

Tiempo de sesión : 20 minutos.

Responsable : Frontado Falen María Alejandra

Muñoz Tello Juana Vanessa

II. FUNDAMENTACIÓN:

La procrastinación es un hábito muy común en el mundo laboral, es conocido por posponer algunas ocupaciones, que deberían ser atendidas con urgencia, uno de los factores más comunes por el que se produce este mal hábito dentro del centro de labores es que los colaboradores se encuentran desmotivados con el trabajo que realizan, es por ello que buscan realizar lo más fácil y seguir postergando las actividades que no son de su agrado.

Mediante esta sesión se desarrollarán actividades enfocadas a generar un aprendizaje significativo en los colaboradores con la finalidad de evitar este mal hábito en su vida cotidiana y laboral.

III. DESCRIPCIÓN DE ACTIVIDADES:

N°	TITULO	OBJETIVO	METODOLOGIA	MATERIALES
06	“Claves para dejar de procrastinar”	Generar un aprendizaje significativo y plantear estrategias de solución en los colaboradores para el desempeño de sus actividades.	<p>Las estudiantes de psicología se presentarán ante los colaboradores y darán a conocer el tema a tratar de manera general.</p> <ul style="list-style-type: none"> - A todos los asistentes se les solicitará una opinión acerca del tema con el fin de obtener una lluvia de ideas. - Se explicará el tema de fondo, se considerará puntos más relevantes para los colaboradores como definiciones, características, estrategias de 	<p>Plumones Dibujos Colores Papelotes</p>

			<p>afrontamiento con la finalidad de promover el bienestar y cuidado de la salud mental en los trabajadores.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Se realiza la despedida correspondiente con una reflexión final. (Dinámica). - Finalmente se le entregará un volante informativo a cada uno de los colaboradores asistentes. 	
--	--	--	--	--

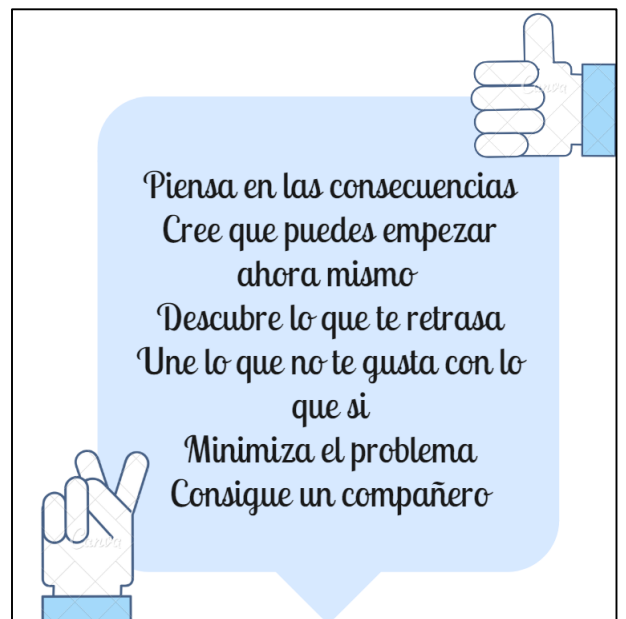
IV. EVALUACIÓN:

- Se evaluará de forma constante en el transcurso de la sesión con la participación activa de los trabajadores asistentes, finalmente cada participante realizará un cronograma de actividades, diferenciando entre lo importante y lo urgente dentro de la semana. Los jefes de área deben considerar el punto delegar responsabilidades.

PROCRASTINAR



Acción de postergar actividades o situaciones que deben atenderse, sustituyéndolas por otras situaciones más irrelevantes o agradables.



mes: semana:

LUNES	MARTE	MIÉRCOLES	JUEVES	VIERNES

Objetivos para la semana

.....

NOTAS

.....

SABADO	DOMINGO	SUPER IMPORTANTE
		<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>

QUEDAR CON	email	llamar a



PLANNING SEMANAL



Lunes

Martes

Miércoles

Jueves

Viernes

Sábado y Domingo

Importante

Pendiente

esta semana tengo que

--	--	--	--

CAPÍTULO VI. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

6.1. Conclusiones

- Existe relación entre motivación y compromiso, en los colaboradores de una institución pública. Por lo tanto a mayor motivación laboral habrá mayor compromiso organizacional por parte de los colaboradores de una institución pública.
- Existe Relación entre el nivel de la motivación logro que es la tendencia a alcanzar el éxito en una situación que contemple la evaluación del desempeño en relación con estándares de excelencia, y el tipo de compromiso componente afectivo que encarna a los elementos materiales o emocionales donde se desenvuelve la labor cotidiana de trabajo en los colaboradores de una institución pública.
- Existe Relación entre el nivel de la motivación logro que es la tendencia a alcanzar el éxito en una situación que contemple la evaluación del desempeño en relación con estándares de excelencia, y el tipo de compromiso componente de continuidad que se define como el grado de complacencia en relación con el incentivo económico regular o adicional (Necesidad) de una institución pública.
- Existe Relación entre el nivel de la motivación logro que es la tendencia a alcanzar el éxito en una situación que contemple la evaluación del desempeño en relación con estándares de excelencia, y el tipo de compromiso componente normativo que se define como grado referente a los lineamientos o normas institucionales dirigidas a regular la relación laboral (deber) de una institución pública.

- Existe Relación entre el nivel de la motivación poder los mismos que buscan insertarse en actividades que impliquen poder e influencia, y el tipo de compromiso componente afectivo que encarna a los elementos materiales o emocionales donde se desenvuelve la labor cotidiana de trabajo en los colaboradores de una institución pública.
- Existe Relación entre el nivel de la motivación poder que buscan insertarse en actividades que impliquen poder e influencia, y el tipo de compromiso componente de continuidad que se define como el grado de complacencia en relación con el incentivo económico regular o adicional (Necesidad) de una institución pública.
- Existe Relación entre el nivel de la motivación poder que busca insertarse en actividades que impliquen poder e influencia, y el tipo de compromiso componente normativo que se define como grado referente a los lineamientos o normas institucionales dirigidas a regular la relación laboral (deber) de una institución pública.
- Existe Relación entre el nivel de la motivación afiliación por lo tanto los colaboradores tienden a pensar con frecuencia acerca de la calidad de sus relaciones personales, y no da prioridad a los problemas relacionados con las tareas que se le asignan, y el tipo de compromiso componente afectivo que encarna a los elementos materiales o emocionales donde se desenvuelve la labor cotidiana de trabajo en los colaboradores de una institución pública.
- Existe Relación entre el nivel de la motivación afiliación por lo que los colaboradores tienden a pensar con frecuencia acerca de la calidad de sus relaciones personales, y no da prioridad a los problemas relacionados con las

tareas que se le asignan, y el tipo de compromiso componente de continuidad que se define como el grado de complacencia en relación con el incentivo económico regular o adicional (Necesidad) de una institución pública.

- Existe Relación entre el nivel de motivación afiliación los mismos que tienden a pensar con frecuencia acerca de la calidad de sus relaciones personales, y no da prioridad a los problemas relacionados con las tareas que se le asignan, y el tipo de compromiso componente normativo que se define como grado referente a los lineamientos o normas institucionales dirigidas a regular la relación laboral (deber) de una institución pública.

6.2. Recomendaciones

- La unidad responsable del personal deberá implementar proyectos de calidad de vida laboral, basados en incrementar la motivación en los colaboradores de la institución pública, tanto en el ámbito personal y profesional. Así mismo se recomienda a los directivos estar atentos a las sugerencias de sus colaboradores, para brindar soluciones óptimas a las diversas necesidades de los mismos.
- Se sugiere a la unidad de Recursos Humanos proponer programas de incentivos para los colaboradores (no monetarios), con la finalidad de crear un incentivo para el desarrollo efectivo de las tareas designadas.
- A los representantes de dicha institución pública se recomienda programar actividades que permitan la interacción entre las distintas unidades orgánicas de la institución, las cuales tengan como objetivo el incremento de la motivación y compromiso de los colaboradores.

CAPÍTULO VII. REFERENCIAS

- Alfaro, R.; Leyton, S.; Meza, A. y Sáenz, I. (2012). Satisfacción laboral y su relación con algunas variables ocupacionales en tres municipalidades. .Tesis de Maestría. Universidad Católica del Perú, Lima, Perú.
- Alles, M. y Meyer, P. (1990): "The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization". Journal of Occupational Psychology. Vol. 63. Pp. 1-18.
- Alles, M. (2007) "Selección por competencias". Argentina, Buenos Aires: Editorial Granica S.A.
- Bedodo, V. y Giglio, C. (2006) Motivación laboral y compensaciones: una investigación de orientación teórica. Tesis para optar el título de Licenciado en Psicología. Universidad de Chile. Santiago de Chile, Chile.
- Cabrejos, M y Maza, M. (2012) "Motivación en el trabajo y satisfacción laboral en el personal Administrativo de una institución Universitaria" Tesis para optar el título de Licenciado en psicología. Universidad Señor de Sipán. Chiclayo, Perú.
- Castañón, A. (2001). Medir el compromiso y la satisfacción de los equipos de trabajo. Recuperado de: <http://207.249.140.110/cgi-bin/contenido.pl?Art=126>.
- Castilla, J. (2004) "La motivación en una empresa textil bonetera en el estado de Puebla" Tesis para optar el título de Licenciado en Administración de empresas. Universidad de las Américas Puebla. Cholula, Puebla, México.
- Chiavenato, I. (2007) "Administración en los nuevos tiempo". México. Editorial McGraw Hill.

Furnham, A (2009) Psicología Organizacional: "El comportamiento del individuo en las organizaciones". México: Editorial Alfomega.

Maldonado, A. (2011). "Dimensiones del compromiso organizacional y niveles de calidad de vida". Tesis para optar el título de Licenciado en psicología. Universidad Cesar Vallejo. Piura, Perú.

Mayer, P., y Allen, J., (1991). "Tres componentes, Conceptualización del compromiso organizacional". Human Resource Management.

McClelland, D. (1989) Estudio de la Motivación Humana. Madrid, España: Editorial Narcea.

Muchinsky, P. (1994) Psicología Aplicada al Trabajo. Madrid, España: Editorial Thomson.

Newstrom, J. (2003). "Comportamiento Humano en el Trabajo". México. Editorial McGraw Hill.

Ríos, M., Téllez, M., Ferrer, J. (2010). "El empowerment como predictor del compromiso organizacional en las pymes".

Recuperado <http://www.ejournal.unam.mx/rca/231/RCA000023106.pdf>

Robbins, S. (2004). "Comportamiento Organizacional". México: Editorial Pearson Educación.

Zaleznik, A. (1995). "Estrategia, estructura, decisión, identidad, política general de empresa". España: Biblio Empresa.

ANEXOS

Anexo 01

CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA PARTICIPAR EN UNA INVESTIGACIÓN

Título del proyecto de investigación: MOTIVACIÓN Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN UNA INSTITUCIÓN PÚBLICA.

Nombres y Apellidos: _____

Edad: _____

Objetivo: Determinar la relación existente entre motivación y compromiso organizacional en los colaboradores de una institución pública

Se le invita a participar en esta investigación, antes de decidir si participa o no, debe conocer los siguientes criterios:

Esta investigación pretende contribuir con información pertinente para las instituciones, generando planes de mejora o propuestas de intervención a beneficio de la población o instituciones que requieran de la información.

Siéntase con absoluta libertad para preguntar sobre cualquier aspecto que le ayude a aclarar sus dudas al respecto.

El manejo de la información es absolutamente privado, sus datos no podrán ser vistos o utilizados por otras personas ajenas al estudio ni tampoco para propósitos diferentes a los que establece el documento que firma.

Una vez comprendido la investigación y si usted desea participar, entonces se le pedirá que firme esta forma de consentimiento.

Aclaraciones:

Su decisión de participar en el estudio es completamente voluntaria.

No habrá ninguna consecuencia desfavorable para usted, en caso de no aceptar la invitación

No tendrá que hacer gasto alguno durante el estudio.

Firma

DNI:

Anexo 02

ESCALA DE MOTIVACION LABORAL

DATOS GENERALES

Edad: _____

Grado de Instrucción: _____ Estado Civil: _____

1. Nunca
2. Rara vez
3. Algunas veces
4. Con frecuencia
5. Siempre

ÍTEMS	PUNTAJE
1. Intento mejorar mi desempeño laboral.	
2. Me gusta trabajar en competencia y ganar.	
3. A menudo encuentro que hablo con las personas a mí alrededor acerca de asuntos que no se relacionan con el trabajo.	
4. Me gusta trabajar en situaciones difíciles y desafiantes.	
5. Me gusta trabajar en situaciones de estrés y presión.	
6. Me agrada estar en compañía de otras personas que laboran en mi centro de trabajo.	
7. Deseo saber cómo voy progresando al terminar las tareas.	

8. Confronto a la gente con quien estoy en desacuerdo.	
9. Tiendo a construir relaciones cercanas con mis compañeros(as) de trabajo.	
10. Me gusta fijarme y alcanzar metas realistas.	
11. Me gusta influenciar a la gente para conseguir mi objetivo.	
12. Me gusta pertenecer a grupos y organizaciones.	
13. Disfruto con satisfacción, el terminar una tarea difícil.	
14. Me esfuerzo por tener más control sobre los acontecimientos o hechos que me rodean.	
15. Prefiero trabajar con más personas que trabajar solo (a).	

Anexo 03

ESCALA DE COMPROMISO ORGANIZACIONAL MEYER Y ALLEN

DATOS GENERALES

Edad: _____

Grado de Instrucción: _____ Estado Civil: _____

1. Totalmente en desacuerdo
2. En desacuerdo
3. Ni de acuerdo ni en desacuerdo
4. De acuerdo
5. Totalmente de acuerdo

ÍTEMS	PUNTAJE
1. Este trabajo es para mí algo más que una obligación, es el centro de mi vida.	
2. Mi trabajo debe de cumplir con las expectativas de mis superiores y por ende de la organización.	
3. Siento que mientras en menos costos incurra la organización yo me podré beneficiar más.	
4. Siempre trato de hacer algo más que las tareas inherentes a mi trabajo.	
5. Esta organización tiene para mí un alto grado de significación personal.	
6. Siento que mi trabajo se adapta a mis competencias.	
7. Siempre había esperado un trabajo como el que tengo ahora.	

8. Estoy consciente de las pocas alternativas que hay en el mercado laboral, por eso permanezco en esta organización.	
9. Sería muy difícil para mí en este momento dejar la organización, incluso si lo deseara.	
10. Permanecer en la organización actualmente es un asunto tanto de necesidad como de deseo.	
11. Si yo no hubiera invertido tanto en mí mismo en esta organización, yo consideraría trabajar en otra parte.	
12. Aunque fuera ventajoso para mí siento yo no siento que sea correcto renunciar a esta organización.	
13. Al demostrar lo profesional que hay en mí podría cambiar mi situación de empleado temporal.	
14. Me sentiría culpable si renunciara a la organización en este momento.	
15. Esta organización merece mucho más de mí, gracias a la gente con la que comparto.	
16. Si sigo esforzándome en mi trabajo podría quedarme en esta organización.	
17. No renunciaría a esta organización porque me siento obligado con la gente en ella.	