



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE HUMANIDADES

ESCUELA ACADÉMICA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA

“Motivación psicosocial y compromiso organizacional en trabajadores de una empresa de telecomunicaciones en el distrito de Magdalena del Mar 2017”

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL

DE LICENCIADO EN PSICOLOGIA

AUTOR:

OBLITAS CASTAÑEDA, Daniel

ASESOR:

Dr. KANEKO AGUILAR, Juan José

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL

LIMA-PERÚ

2017

Página del jurado

Mg. José Luis Pereyra Quiñones
Presidente

Mg. Guissela Vanessa Mendoza Chávez
Secretaria

Mg. Carlos Agustín Gonzales Trinidad
Vocal

Dedicatoria

A mi madre, Mabel Castañeda, quien me apoya constantemente, a mi padre Ricardo Oblitas y a mi hermana, Gabriela Oblitas, quienes desde la distancia son el soporte emocional que me motivan a esmerarme cada día aún más.

Agradecimientos

Al Dr. Juan Jose Kaneko, por sus enseñanzas y asesoría para el desarrollo de la presente investigación y como también a Flor Vela por su apoyo y motivación constante para alcanzar el objetivo.

DECLARACION DE AUTENTICIDAD

Yo, Daniel Oblitas Castañeda con DNI N° 73984065, estudiante de la Escuela de Psicología de la Universidad César Vallejo, con la tesis titulada “Motivación psicosocial y compromiso organizacional en trabajadores de una empresa de telecomunicaciones en el distrito de Magdalena del Mar 2017”, declaro bajo juramente que:

- 1) La tesis es de mi autoría.
- 2) He respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas. Por tanto, la tesis no ha sido plagiada ni total ni parcialmente.
- 3) La tesis no ha sido autoplagiada; es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.
- 4) Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados y por tanto los resultados que se presenten en la tesis constituirán en aportes a la realidad investigada.

De identificarse la falta de fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), autoplagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndose a la normativa vigente de la Universidad César Vallejo.

Lima, 01 de Diciembre del 2017

Daniel Oblitas Castañeda

73984065

PRESENTACIÓN

Estimados miembros del Jurado:

Dando cumplimiento a las normas del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo para obtener el Título Profesional de Licenciada en Psicología, tengo el honor de presentarle ante ustedes la tesis “Motivación Psicosocial y Compromiso Organizacional en trabajadores de una empresa de Telecomunicaciones en el distrito de Magdalena del Mar 2017”.

La investigación tiene como finalidad determinar el nivel de correlación existente entre dichas variables.

En el capítulo I se define el planteamiento del problema, se formula el problema, se plantea la justificación pertinente, así también se describe los trabajos previos tanto Internacionales y Nacionales como que tengan relación con el problema a investigar, y se determina cuáles son los objetivos tanto generales como específicos según la necesidad del investigador y las teorías relacionadas al tema. Consecutivamente el capítulo II hace referencia al marco metodológico usado en la investigación pues es allí donde se explica las hipótesis, la definición conceptual y operacionalización de las dos variables a investigar y las pruebas que se utilizan en la recopilación de datos, siendo este estudio de tipo descriptivo correlacional, el diseño es no experimental de tipo transversal, así mismo también se detalla la población, muestra y muestreo. El capítulo III se aborda resultados, capítulo IV se encuentra la discusión, en el capítulo V comprende las conclusiones y por último en el capítulo VI estarán las referencias bibliográficas y anexos.

Espero señores miembros del jurado que esta investigación se ajuste a las exigencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

Índice

	Pág.
Página del jurado	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaración de Autenticidad	v
Presentación	vi
Índice	vii
Índice de Tablas	viii
Resumen	x
Abstract	xi
I. INTRODUCCIÓN	1
1.1. Realidad problemática	2
1.2. Trabajos Previos	3
1.3. Teorías Relacionadas al tema	7
1.4. Formulación del Problema	25
1.5. Justificación del estudio	25
1.6. Hipótesis	26
1.6.1. Hipótesis General	26
1.6.2. Hipótesis Específicas	26
1.7. Objetivos	27
1.7.1. Objetivo General	27
1.7.2. Objetivos Específicos	27
II. MÉTODO	28
2.1. Diseño de Investigación	28
2.2. Variables, operacionalización	29
2.3. Población, Muestra y muestreo	30
2.4. Técnicas e instrumento de recolección de datos, validez y confiabilidad.	32
2.5. Métodos de análisis de datos	38
2.6. Aspectos éticos	39
III. RESULTADOS	40
IV. DISCUSION	52
V. CONCLUSIONES	55
VI. RECOMENDACIONES	56
VII. REFERENCIAS	57
VIII. ANEXOS	61

Índice de Tablas

Pág.

Tabla 1 Distribución de la población según sexo de los trabajadores del distrito de Magdalena del Mar.....	30
Tabla 2 Distribución de la muestra según sexo de los trabajadores del distrito de Magdalena del Mar.....	31
Tabla 3 Rho de Spearman: Motivación Psicosocial y Compromiso Organizacional en los trabajadores de una empresas de Telecomunicaciones en el distrito de Magdalena del Mar.....	40
Tabla 4 Estadísticos descriptivos de la Motivación Psicosocial en trabajadores de una empresa de Telecomunicaciones del distrito de Magdalena del Mar	41
Tabla 5 Estadísticos descriptivos del Compromiso Organizacional en trabajadores de una empresa de Telecomunicaciones del distrito de Magdalena del Mar	42
Tabla 6 Niveles del Motivación Psicosocial en trabajadores de una empresa de Telecomunicaciones del distrito de Magdalena del Mar	43
Tabla 7 Niveles de Motivación de Afiliación la variable Motivación Psicosocial en trabajadores de una empresa de Telecomunicaciones de Magdalena del Mar ...	43
Tabla 8 Niveles de la Motivación de Poder de la variable Motivación Psicosocial en trabajadores de una empresa de Telecomunicaciones de Magdalena del Mar	44
Tabla 9 Niveles de la Motivación de Logro de la variable Motivación Psicosocial en trabajadores de una empresa de Telecomunicaciones de Magdalena del Mar ...	44
Tabla 10 Niveles del Compromiso Organizacional en trabajadores de una empresa de Telecomunicaciones de Magdalena del Mar	45
Tabla 11 Niveles del Componente Afectivo de la variable Compromiso Organizacional en trabajadores de una empresa de Telecomunicaciones de Magdalena del Mar.....	46
Tabla 12 Niveles del Componente Normativo de la variable Compromiso Organizacional en trabajadores de una empresa de Telecomunicaciones de Magdalena del Mar.....	46
Tabla 13 Niveles del componente de Continuidad de la variable Compromiso Organizacional en trabajadores de una empresa de Telecomunicaciones de Magdalena del Mar.....	47
Tabla 14 Niveles de la variable Motivación Psicosocial en trabajadores de una empresa de Telecomunicaciones del distrito de Magdalena del Mar	48
Tabla 15 Prueba de Normalidad de Compromiso Organizacional y sus componentes en trabajadores de una empresa de Telecomunicaciones del distrito de Magdalena del Mar.....	48
Tabla 16 Motivación Psicosocial de los Trabajadores de una empresa de Telecomunicaciones de Magdalena del Mar según sexo	49

Tabla 17 Compromiso Organizacional de los Trabajadores de una empresa de Telecomunicaciones de Magdalena del Mar según sexo	49
Tabla 18 Motivación Psicosocial de los Trabajadores de una empresa de Telecomunicaciones de Magdalena del Mar según edad	50
Tabla 19 Compromiso Organizacional de los Trabajadores de una empresa de Telecomunicaciones de Magdalena del Mar según sexo	50
Tabla 20 Compromiso Organizacional de los Trabajadores de una empresa de Telecomunicaciones de Magdalena del Mar según edad	51
Tabla 21 Validez de Contenido de la Escala de Motivación de Vicuña según prueba binomial	61
Tabla 22 Confiabilidad para la Escala de Motivación de Vicuña según Alfa de Cronbach.....	62
Tabla 23Baremos para la Escala de Motivación para población de trabajadores	63
Tabla 24 Validez de Contenido del Cuestionario de Compromiso de Meyer y Allen según prueba binomial	64
Tabla 25 Confiabilidad para el Cuestionario de Compromiso Organizacional de Meyer y Allen según Alfa de Cronbach	65
Tabla 26 Baremos para el Cuestionario de Compromiso Organizacional para población de trabajadores	66
Tabla 27 Validez de Contenido del Cuestionario de Compromiso Organizacional de Meyer y Allen, según Coeficiente V de Aiken.....	67
Tabla 28 Validez de Contenido de la Escala de Motivación de Vicuña según Coeficiente V de Aiken	68

RESUMEN

El objetivo de la presente investigación tuvo como finalidad determinar la relación entre la Motivación Psicosocial y el Compromiso organizacional en los trabajadores de una empresa de telecomunicaciones en el distrito de Magdalena del Mar. El tipo de investigación fue descriptivo correlacional, de diseño no experimental-transversal. El muestreo fue no probabilístico intencional. La muestra estuvo conformada por 250 trabajadores de ambos sexos, cuyas edades se encontraban en un rango de 18 a 40 años. Los instrumentos empleados fueron la Escala de Motivación M-L de Vicuña según la teoría de McClelland, y el Cuestionario de Compromiso Organizacional de Meyer y Allen, para la adaptación de los instrumentos fue necesario realizar un estudio piloto previo a la investigación. Los resultados demostraron que existe relación significativa y positiva entre ambas variables, asimismo la motivación de Afiliación se relaciona de manera positiva, muy significativa y de nivel moderado bajo con el compromiso organizacional y sus componentes, las correlaciones fluctúan entre 0,28 y 0,40. La motivación de Poder se relaciona de manera positiva, muy significativa y de nivel moderado con el compromiso organizacional y sus componentes, cuyas correlaciones fluctúan entre 0,23 y 0,30. La motivación de Logro se relaciona de manera positiva, muy significativa y de nivel moderado con el compromiso organizacional y sus componentes, las correlaciones fluctúan entre 0,21 y 0,29.

Palabras Clave: Motivación Psicosocial, Compromiso Organizacional, Telecomunicaciones

ABSTRACT

The objective of the investigation was to determinate the relationship between the Psychosocial Motivation and the Organizational Commitment in the workers of a telecommunications company in the district of Magdalena del Mar. The type of research was descriptive correlational, and it has a non-experimental-transversal design. The sampling was intentional non-probabilistic. The sample consisted of 250 workers of both sexes, the ages were in a range of 18 to 40 years. The instruments used were the M-L Motivation Scale of Vicuña according to McClelland's theory, and the Organizational Commitment Questionnaire of Meyer and Allen, for the adaptation of the instruments it was necessary to conduct a field study of diagnosis to research. The results showed that there is a significant and positive relationship between the variables, also the Affiliation motivation is related in a positive way, very significant and of moderate low level with the organizational commitment, the correlations range are between 0.28 and 0.40. The motivation of Power is related in a positive, very significant and moderate way to the organizational commitment and its components, the correlations fluctuate between 0.23 and 0.30. The motivation of Achievement is related in a positive, very significant and moderate way to the organizational commitment and its components, the correlations fluctuate between 0.21 and 0.29.

Keywords: Psychosocial Motivation, Organizational Commitment, Telecommunications

I. INTRODUCCIÓN

1.1. Realidad problemática

Actualmente diversos estudios se están realizando en el campo de la psicología organizacional, debido que muchas de las grandes empresas afrontan problemas que retrasan sus procesos y generan sobrecostos, entre ellos tenemos el principal problema de rotación o fuga de talento. Esta problemática tiene múltiples causas, por ejemplo la falta de motivación psicosocial y de compromiso en los trabajadores es una de las variables que juega un papel importante para que este problema se presente en la organización.

En América Latina, uno de los países con mayor índice de rotación es el Perú. En el 2013, la Cámara de Comercio Americana (AmCham) a través de IPSOS realizó una investigación para determinar las políticas de Recursos Humanos (RRHH) en las principales empresas de nuestro país, determinado que el índice anual de rotación es de 15%, siendo este mayor en las empresas nacionales y del sector servicios. Asimismo el estudio indicó datos adicionales en relación a los trabajadores, quienes si bien consideran el sueldo como un factor importante, no sería este el único elemento a evaluar al momento de cambiar de centro de labores, refieren que toman esta decisión cuando la empresa no les ofrece: Línea de carrera, flexibilidad en los horarios, un buen ambiente laboral todo ello genera que los trabajadores presenten una baja motivación, para rendir de manera adecuada dentro de su centro de labores definiéndola como la energía que incita al sujeto a satisfacer una carencia una de las consecuencias de tener un trabajador poco motivado dentro de la empresa es el poco compromiso que él mismo asume, el cual es definido como un estado psíquico que vincula al trabajador con la empresa, según (Allen y Meyer 1990).

Por otro, en España un estudio realizado en el año 2016 por la compañía Endenrec refleja las estadísticas de motivación laboral, según la perspectiva de los trabajadores evaluados: Un 40% refleja sentirse infravalorados y poco apreciados por la empresa, un 77% de los trabajadores reconoce que se implicaría más en su trabajo si se reconocieran sus logros dentro de la empresa,

además un 60% afirma que un programa de incentivos o beneficios sociales contribuye a no desear buscar otro trabajo. Dichas estadísticas reflejan la importancia del reconocimiento social y cómo el ser reconocido influye significativamente en el desempeño del colaborador y en su compromiso con la organización.

Asimismo la empresa Deloitte (2015) en su informe “Tendencias Globales de Capital Humano 2015: Liderando en el nuevo mundo del trabajo” realizado en 106 países, el cual reflejó que el 87% de las jefaturas de Recursos Humanos y negocios internacionales piensa que la carencia de compromiso de los colaboradores es una de las problemática principales que enfrentan las organizaciones en la actualidad, a su vez el 60% revelan que no cuentan con un adecuado programa e instrumentos que ayude a medir el compromiso de sus trabajadores, sin embargo solamente el 7% afirma mantener un buen nivel al estimar su proactividad para mejorar y promover el compromiso organizacional y la retención de los colaboradores en sus compañías.

De acuerdo al diario El País (2007) en España, el compromiso organizacional refleja la implicación tanto emocional como intelectual de los trabajadores con la compañía, así como su contribución al crecimiento y éxito de la misma. Los colaboradores que se encuentran comprometidos comparten ciertas actitudes y creencias que en conjunto son un factor clave de salud empresarial. Diversos estudios comparativos de las 100 mejores compañías para laborar de Fortune y 500 organizaciones de Standard & Poor's, manifiestan que cuando el personal se encuentra comprometido tienen una media del 29% de mayor beneficio, a su vez un 50% más de usuarios fieles a la empresa y un 44% más de oportunidades para solucionar posibles problemas a diferencia de las empresas con menor cantidad de trabajadores involucrados.

Dentro del mundo empresarial, las organizaciones de telecomunicaciones encargadas de la externalización de procesos de negocio o business process outsourcing (BPO) trabajan directamente con socios estratégicos de diferentes marcas, tercerizando los servicios de atención al cliente, soporte técnico, hasta en algunos casos la administración de recursos humanos (RRHH). De este modo poder reducir gastos, tiempo y procesos en estas grandes corporaciones, de

manera que puedan enfocarse netamente en sus negocios y estrategias. Según Messenger (2010) los colaboradores de las empresa BPO asumen grandes cargas de trabajo, ya que están sujetos al cumplimiento de objetivos estrictamente ligados a su desempeño, a su vez están bajo normas estrictas y constante supervisión electrónica, por lo tanto se encuentran trabajando bajo presión y altos niveles de estrés, lo cual generaría desmotivación, ocasionando que los trabajadores no se comprometan con la organización, por consiguiente esta investigación tiene la finalidad de determinar la correlación entre las variables motivación psicosocial y compromiso organizacional, para posteriormente diseñar planes de intervención destinados a la mejora de las condiciones laborales para los trabajadores.

1.2. Trabajos Previos

Para la elaboración de esta investigación se revisaron diversos estudios sobre Motivación psicosocial y Compromiso organizacional los cuales fueron utilizados como referencia o apoyo para la investigación.

1.1.1. Internacionales

Marín (2009), analizó la correlación entre clima organizacional con el grado de compromiso organizacional de los colaboradores de una compañía del Sector Petroquímico en Venezuela. La muestra fue 705 empleados. La investigación fue descriptiva correlacional. Se halló una correlación media de 0.598, con un nivel de significancia de 100%, que quiere decir que los empleados de la empresa del sector Petroquímico poseen un buen nivel de compromiso organizacional y con respecto al clima organizacional se puede decir que se encuentran satisfechos con el apoyo y el calor, siendo dimensiones de alta aceptación.

Recio, López y Martínez (2009), analizaron la correlación entre clima organizacional con el grado de compromiso de los trabajadores del Hospital General Rioverde. La muestra fue compuesta por 184 colaboradores de los cuales solo 104 fueron evaluados. Se utilizó la escala de S.L.P, cuestionario de la Organización Panamericana de la Salud y el cuestionario formulado por Meyer, Allen y Smith. Los resultados determinaron que hay relación entre el compromiso

afectivo y las dimensiones del clima organizacional de manera general, en cuanto al compromiso normativo solo se correlacionó con motivación y reciprocidad.

González, López y Sánchez (2014), analizaron la correlación de satisfacción laboral y compromiso organizativo en la hotelería de Córdoba, España. La muestra fue 585 trabajadores de los distintos establecimientos hoteleros entre abril y octubre 2010. El instrumento utilizado fue elaborado por los autores de la investigación acorde al modelo estructurado y creado por Sánchez, López, Millán (2007), Acorde con los resultados de la investigación se concluyó que los colaboradores que se encuentran laborando bajo una jornada completa presentan mayor nivel de compromiso normativo a diferencia de los trabajadores de tiempo parcial, los cuales presentan mayor compromiso, debido a que ello les permite una mejor vida familiar y laboral.

Zurita, Quezada, Ruiz y Manzano (2014) analizaron la correlación entre las variables compromiso organizacional y satisfacción laboral en trabajadores de los juzgados. La muestra fue 80 empleados públicos de los Juzgados de Granada en España. Se usó el cuestionario de compromiso organizacional de Allen y Mayer (1997), validada por Cedeño y Pirela (2002) y el cuestionario de Satisfacción S20/23 (Meliá y Peiró, 1989). Los resultados muestran una alta correlación positiva entre las variables de estudio. Además, se comprobó que no existen diferencias significativas en cuanto a la variable sexo.

Ruizalba, Vallespin y González (2014), analizaron el voluntariado corporativo en empresas familiares de Andalucía y su impacto sobre los empleados en España. La muestra fue 64 empresas familiares. Se utilizó como instrumento el cuestionario y tomaron como referencia trabajos anteriores resultantes de la revisión teórica. Fundamentalmente utilizaron como referencia los trabajos de Ruizalba (2014); Gounaris (2008); Clark (2001); Hartline y Ferrel (1996); Kossek y Nichol (1992) y Meyer y Allen (1991). Los resultados mostraron que las empresas que pongan en marcha acciones de voluntariado corporativo podrían contribuir a incrementar los niveles de satisfacción y de compromiso de los empleados.

Santos, Guillen y Montalbán (2012), examinaron la percepción de empleabilidad de los colaboradores de una empresa de Brasil y como puede desempeñar un papel moderador en la relación entre formas más flexibles de contratación, como el trabajo temporal y las actitudes laborales. La muestra fue 1074 trabajadores. Los instrumentos que se usaron fueron la escala de Allen y Meyer (1991) y la satisfacción general fue evaluada utilizando el cuestionario S10/12 de Melia y Peiró (1989). Los resultados muestran que existe correlación entre contrato de trabajo y compromiso afectivo y con la satisfacción se sustenta, se identificó una correlación significativa en el compromiso afectivo para los empleados con un contrato de duración indefinida con la Agencia de trabajo temporal y asimismo con la satisfacción.

1.1.2. Nacionales

Puma (2010) investigó la correlación de motivación y compromiso organizacional en trabajadores de una empresa de telecomunicaciones. La muestra fue de 330 trabajadores, los cuales fueron divididos en 18 áreas de trabajo. Se usó la Escala de Motivación M-L de Vicuña según la teoría de McClelland, y el Cuestionario de Compromiso Organizacional de Meyer y Allen. Obteniendo como resultado que si existe vínculo significativo entre la motivación y el compromiso organizacional en el personal de la empresa de comunicaciones, y asimismo existe correlación significativa entre la motivación de logro y el compromiso afectivo, normativo y de continuidad y que existe una tendencia alta a la motivación de logro, poder y afiliación y el compromiso afectivo y de continuidad, en menor grado se presenta la relación con el compromiso normativo.

De la Puente (2017) investigó la relación entre compromiso organizacional y motivación de logro en trabajadores administrativos de la municipalidad provincial de Trujillo. La muestra fue de 118 colaboradores. Se utilizó el Cuestionario de Compromiso Organizacional de Betanzos y Paz (2007) adaptado por Asto (2015) y la Escala de Motivación M-L de Vicuña (1996). Obteniendo como resultado que la mayor parte de los trabajadores se encuentran a nivel promedio de Compromiso Organizacional y en la variable Motivación y sus sub escalas se

apreciaron niveles a tendencia alta. En el análisis correlacional se observó una relación significativa entre las variables de estudio, y se encontraron diferencias significativas según sexo.

Rivera (2010) investigó el compromiso organizacional en docentes de una institución educativa privada en Lima. La población y muestra de la investigación estuvo conformada por 43 docentes. Para la evaluación se utilizó un cuestionario elaborado por el investigador, con base en las teorías de Meyer y Allen. Se obtuvo como resultado que el grado de Compromiso de los docentes se encuentra en un nivel medio, asimismo se encontró que el compromiso afectivo era predominante en la población seguido por el compromiso de continuidad, a su vez se encontró que las mujeres presentaban un mayor índice de compromiso organizacional.

Delgado (2015) halló relación entre motivación y los estilos de manejo de conflicto en 150 trabajadores de una Municipalidad de Lima, utilizando la escala de Motivación M-L 1996 y el inventario de Thomas-Kilmann, la investigación indicó que la motivación de afiliación predomina con un 68% y en un 32.7% predomina el manejo de conflictos transaccional, asimismo encontró que solo existe correlación en el estilo de manejo de conflicto dominante con los tres tipos de motivación psicosocial.

Cutipa (2015) comprobó la correlación entre clima y compromiso organizacional en los colaboradores de la Universidad Peruana Unión en la sede Juliaca. La muestra fue 113 trabajadores. Se usó como instrumentos la escala de Clima Organizacional de Sonia Palma y el cuestionario de Compromiso Organizacional de Meyer y Allen. Los resultados muestran que existe correlación directa y significativa entre clima y compromiso organizacional ($r=0.793$)

Sandoval (2009) determinó el grado de compromiso organizacional de los colaboradores de cierta compañía industrial en el departamento de La Libertad. La muestra fue de 150 personas. Se usó la encuesta como herramienta de medida. Los resultados muestran que los colaboradores están comprometidos con su centro de trabajo, concluyendo que los trabajadores piensan que “su desempeño laboral está encaminado al cumplimiento de la misión y visión” de la compañía.

Marquina (2013) estudió la correlación entre satisfacción laboral y compromiso organizacional en colaboradores de la Universidad Privada de Lima. La muestra fue de 121 participantes voluntarios. Se utilizó la Escala de Satisfacción Laboral SL-SPC de Sonia Palma (1999), y la Escala del Grado de Compromiso de los empleados universitarios adventistas del séptimo día de Tevni Grajales (2001), ambas pruebas fueron debidamente validadas. Los resultados muestran que el 48.7% de los colaboradores de una Universidad privada de Lima se encuentran del rango de medianamente satisfechos durante el año 2011, sin embargo, de acuerdo a la estimación obtenida de la Escala de Compromiso de los Empleados Universitarios, el 91.2 % de los empleados se encuentran comprometidos con esta institución a la que pertenecen.

Loli (2007) investigó el Compromiso Organizacional de los trabajadores de una Universidad Pública. La muestra fue constituida por 72 colaboradores. Para la evaluación de la muestra se utilizó un cuestionario de compromiso adaptado por el investigador, los cuales contenían reactivos relacionados al compromiso según la teoría de Meyer y Allen y Satisfacción de Permanencia o normativo según la teoría de Eisenberg. Los resultados de esta investigación demostraron que los evaluados presentan un compromiso normal con su organización y que no existe relación significativa con las variables sexo, estado civil y grado de estudios.

1.3. Teorías relacionadas al tema

Bases Teóricas de la Motivación

A continuación se presentaran algunas de las tantas conceptualizaciones sobre motivación realizado por diversos autores.

Definición conceptual de la motivación

A lo largo de la historia la motivación ha sido definida por diversos autores, los cuales la han subdividido en distintas categorías. A continuación se describen las más relevantes:

Goldman (2007) describe la motivación como un procedimiento intrínseco inherente de cada individuo que se fundamenta en la realización de conductas hacia un objetivo que la persona considera indispensable y deseable. Es una evolución producida por efecto de la valoración que el sujeto realiza de una realidad establecida buscando un propósito.

Asimismo Hellriegel y Slocum (2004) incluyen en su definición el propósito del comportamiento, al percibir la motivación como “fuerzas que se ejecutan sobre la persona de forma intrínseca que origina que se comporte de una manera particular, conduciéndola hacia una meta”. En el mismo año, Robbins (2004) de modo más puntual, lo interpreta como una secuencia de “procesos expresan la magnitud, dirección y perseverancia del esfuerzo de una persona por alcanzar un fin”.

Gibson, Ivancevich y Donnelly (2001), consideran la misma definición, interpretando la motivación como la “energía que actúa en el individuo o que radican de él para comenzar y encaminar su comportamiento”. Esta explicación queda añadido directamente en el aspecto manifiesto de la motivación y dos significativos fundamentos de los comportamientos que genera: el comienzo y la orientación de su conducta propiamente dicha.

Por otro lado, López (2000) afirma que la motivación es el hecho que hace que un sujeto actúe de un determinado modo. Es entonces una mezcla de procedimientos intelectuales, fisiológicos y psíquicos que dispone en un contexto determinado con qué fuerza se procede y como se direcciona. Entre tanto *Ferguson (2000): percibe lo siguiente* “La motivación viene a ser un proceso dinámico intrínseco que impulsa enérgicamente y direcciona la predisposición del quehacer de las personas”. De la Torre (2000) de manera más breve, afirma que la motivación es el “vigor que impulsa al sujeto a acoger una conducta establecida”.

Lawrence y Noria (2002, citado por Goldman, 2007) establecen la motivación basándose en los impulsos, dividiéndolos en cuatro elementos esenciales: conseguir (Adquirir bienes escasos, incluyendo intangibles como el estatus social); crear vínculos (formar conexiones con personas y grupos); percibir

(satisfacer nuestras inquietudes y manejar el universo que nos rodea) y protegerse (resguardarse contra las amenazas externas y suscitar la justicia).

Chiavenato (2009) establece la motivación como “la energía que incita al sujeto a satisfacer una carencia o insuficiencia” y asimismo indica que la necesidad es la falta o carencia de algo que la persona buscara satisfacer.

Kinicki y Kreitner (2003, p. 142) incluyen la voluntad de la motivación cuando la definen como “procesos psíquicos que causan el despertar, orientación y perseverancia de acciones voluntarias y encaminadas a objetivos”.

Así como también, Papalia y Olds (2004) señalan la motivación como “fuerza que impulsa la conducta, lo direcciona y subyace a toda preferencia por la conservación de sí mismo”.

Fases de la motivación

El desarrollo de la motivación es la expresión de la fuerza que impulsa a hacer algo y a su vez un regulador de la actividad externa, que se encuentra en constante interacción con el medio social en el que vive y con el propio organismo en sí, debido a esta intrínseca relación, su progreso incluye tanto el evolución interna como la actividad externa. El desarrollo motivacional, en unión con la acción motivada, se presenta en tres fases primordiales (Gonzales, 2008, p. 99):

- Fase de la necesidad pasiva y comienzo de la actividad orientadora.
- Fase del tránsito de la necesidad pasiva a la activa y de la actividad orientadora.
- Fase de la necesidad activa y de la actividad ejecutora.

Fase de la necesidad pasiva y comienzo de la actividad orientadora

Cuando las necesidades del individuo se encuentran satisfechas, están pueden encontrarse solo como pertenencia de la personalidad, con probabilidad de reaccionar frente alguna actividad psíquica en caso se presente una situación determinada. Cuando el individuo entra en contacto con su medio social puede

producirse una variación del equilibrio fisiológico, la cual se puede reflejar en el sujeto mediante impulsos o deseos, por ello, es importante considerar los objetos o estímulos motivantes en el individuo, tanto positivos como negativos, siendo aquellos estímulos negativos indicadores de insatisfacción de las necesidades y los positivos indicadores de la probabilidad de impedir la insatisfacción o lograr satisfacción inmediata en la cual el individuo se orienta de forma activa a buscar la complacencia y el aseguramiento de las sus carencias.

Entonces los estímulos son aquellos que se reflejan mediante el inconsciente, a través de signos, afectando de manera positiva y negativa las necesidades del individuo, y los objetos se reflejan de modo consciente por medio de la interpretación de imágenes.

Fase del tránsito de la necesidad pasiva a la activa y de la actividad orientadora.

Una necesidad existente manifestada en forma de deseo, no es suficiente para que se ejecute una acción encaminada, para ello es indispensable que el individuo manifieste de forma cognoscitiva, la probabilidad de su satisfacción, lo cual causará el motivo de la acción y estará designado como una meta viable de alcanzar y por lo tanto moviliza la tensión de la carencia, asimismo el motivo surge en función al lograr la satisfacción del individuo y es valorada dependiendo a su personalidad, dirigiendo de este modo la actividad hacia la satisfacción de la necesidad

Durante esta fase se da a conocer la trascendencia de la imagen propia del individuo en la motivación, no todo objeto motivante genera un motivo, dependerá de la seguridad del sujeto en sí mismo para alcanzarlo, la personalidad condiciona aquellos reflejos motivantes que generan más motivos y cuáles no, por ello el motivo está condicionado no solo por la realidad externa sino también por características intrínsecas de su personalidad, en general la motivación es una consecuencia de numerosas necesidades.

Fase de la necesidad activa y de la actividad ejecutora.

En la última fase del proceso, la necesidad activa impulsara a la actividad ejecutora y podrá transformarse en una necesidad satisfecha o frustrada, debido

que el transcurso de la actividad ejecutora podrán exteriorizar distintos problemas o circunstancias que re direccionen la conducta, es por ello que esta fase también contiene la actividad orientadora. La actividad ejecutora puede finalizar con la obtención de la meta y asimismo con la satisfacción, pero en caso de que el sujeto no alcance su meta genera una frustración debido al obstáculo el cual es relativamente insuperable.

Es importante diferenciar entre la frustración y privación de una necesidad, podríamos decir que una necesidad se encuentra insatisfecha o privada a causa que no existe probabilidades para su satisfacción lo cual genera que el individuo permanezca en un estado continuo de insatisfacción sin intentar lograr su objetivo, a diferencia de una necesidad frustrada en la cual el sujeto ha mantenido su actividad ejecutora en intento de lograr su meta, pero esta ha sido a causa de un determinado obstáculo.

Componentes de la motivación

Según Villalón existen cuatro componentes de la motivación los cuales son (2007, pp.183-184):

Necesidad

La necesidad es una fuerza motivadora, la cual es aprendida por lo general en una etapa temprana de la vida, la primera infancia, ya que es cuando nos educan sobre lo bueno y lo malo o en otras palabras aprendemos que es lo deseable e indeseable aquello que nos hace sentir felicidad o desagrado, por lo tanto este primer componente es una disposición a lograr determinados incentivos y evadir otros.

Incentivo

El objetivo o meta que tenga fijado una determinada persona puede ejercer una cierta atracción en él, a lo cual llamaremos incentivo, este puede ser tanto positivo como negativo, siendo positivo cuando se puede obtener una recompensa y negativo cuando se desea evitar una amenaza o castigo.

Expectativa

Es el pronóstico anticipado de las posibles consecuencias en relación al éxito o fracaso de nuestras acciones ejecutadas para alcanzar el objetivo, la expectativa de lograr el éxito se encuentra relacionada a la capacidad del individuo y el grado de dificultad de su labor, por ello es importante establecer nuestras metas con un grado superable de dificultad para conseguir su realización.

El refuerzo

El lograr satisfacer alguna de nuestras necesidades vendrá acompañado con un cierto grado de placer o bienestar , lo cual actuará como reforzador para repetir la conducta nuevamente, por otra parte el obtener un resultado desagradable para el individuo podrá generarse un refuerzo negativo y generará que actué de una manera distinta cuando se presente una ocasión similar, es importante destacar que los reforzadores positivos son mucho más eficaces para la modificación de una conducta; sin embargo los refuerzos negativos serán necesarios en ciertas ocasiones.

Motivación Psicosocial

El psicólogo David McClelland, profesor de la universidad de Harvard, centro sus estudios en la variable motivación, de la cual consideró tres necesidades de ámbito social, los cuales son: La necesidad de logro, el cual está orientado al triunfo personal; la necesidad de poder, el cual se destaca en los individuos que buscan regir sobre el comportamiento de terceros y por último la necesidad de afiliación, aquel deseo o necesidad de entablar relaciones interpersonales (Sánchez, 2014).

Diferentes autores definieron las necesidades descritas por McClellan entre ellos:

Para Reeve (1994, citado por Peña 2006 p. 249) la motivación al logro prepara a los individuos para asumir trabajos desafiantes, persistir a realizarlas y alcanzar el éxito en el campo laboral. A su vez, plantea que la motivación de afiliación implica el establecer o crear una relación de tipo afectiva con distintas personas, asimismo Garrido (1996) refiere que la motivación a la afiliación no debe ser

confundida con sociabilidad o conductas extrovertidas ya que este tipo de motivación en particular suele surgir durante situaciones ligadas a la ansiedad o aislamiento social, los individuos con alta necesidad de afiliación se conectan con los individuos para impedir ciertas emociones, como es el miedo a la desaprobación o soledad.

Finalmente en relación a la motivación de poder, involucra el deseo por realizar que el universo material y social se acomode al perfil o plan que se tiene; así como también, el porqué del poder, entendiéndose como la necesidad de impacto, control o influencia sobre los otros individuos, conjuntos o el universo en general (McClelland y Watson, 1973 citado por Peña 2006 p. 249)

Motivación de Logro

Acorde con McClelland (1961) Es altamente posible que las personas con elevada necesidad de logro se vean interesados por realizar actividades y se manifiesten competentes en dicha acción, ya que se requiere que asuman distintos riesgos moderados y que deban involucrarse en la búsqueda constante de nuevos métodos innovadores que los ayuden a obtener nuevos productos o proporciones nuevos servicios, dichas características fueron precisamente reveladas en personas con niveles altos de necesidad de logro, luego de algunas investigaciones. Asimismo también señaló que aquellos jóvenes con necesidad superior de logro son mayormente atraídos por el mundo de los negocios en diversos países, lo cual fue respaldado posteriormente por Tessler, O' Barr y Spain en 1973, quienes indican que inclusive se da en las culturas no occidentales, dando por ejemplo el caso de lo Kanuri de Nigeria, cuando se industrializa y los jóvenes conocen las profesiones empresariales. La mayor parte de las investigaciones relacionadas no son longitudinales, sin embargo existe cierta expectativa que indica que el éxito podría estar ligado con el motivo de logro, existe la posibilidad de que las personas obtengan una necesidad alta de logro debido a las demandas emprendedoras de los puestos que ocupan. (pp.274-275)

La motivación de logro es una tendencia estable en relación al éxito en diversas situaciones, los individuos con puntuaciones elevadas, están en una búsqueda

constante de éxito personal en el ámbito profesional y presentan mayor rendimiento en funciones que impliquen motivación intrínseca, como retos personales (Prieto, 2014).

Ciertas personas tienen un impulso incontrolable por sobresalir, a su vez tienen deseo de mejorar la realización de alguna actividad, para hacerlo de manera más eficaz, dicho impulso está ligado a la necesidad de logro. McClelland determinó que los individuos con una elevada necesidad de logro, buscan circunstancias donde puedan asumir responsabilidades y dar solución a los problemas, donde reciban una rápida retroalimentación en relación a su desempeño, con el fin de determinar si obtuvieron alguna mejoría, y no disfrutan de realizar apuestas, debido a que no les gusta obtener triunfos ligados a la suerte, ya que prefieren los retos y hacerse cargo de los problemas (Robbins, 2004).

Motivación de Poder

En relación a la necesidad de poder, está ligado al deseo de tener influencia y control en las personas, los individuos con alto nivel de poder disfrutan de funciones en las que se encuentren a cargo y deban influir en los demás, también prefieren situaciones de competencia y que se encuentren ligadas al prestigio (Robbins, 2004).

Las personas con alto puntaje en motivación de poder, busca liderazgo, presentan mayores impulsos violentos y optan por ejercer carreras en las que puedan influir en las demás personas, tales como médico o político. Buscan destacar entre los demás para lograr ser influencia y además tener reconocimiento dentro de sus grupos.

Según Adler, la necesidad de poder es motivador importante cuyo origen se encuentra en la infancia, donde se experimentan diferentes experiencias relacionadas a una sensación de inferioridad, las cuales durante la adultez, se intentan compensar gracias al motivo de poder. McClelland realizó una investigación en relación a la activación neuronal de las personas con niveles elevados de necesidad de poder y detectó altos niveles de presión sanguínea y liberación sostenida de catecolaminas, lo cual implica mayor tendencia al enfado, la discusión y competitividad (Prieto, 2014).

Motivación de Afiliación

La última necesidad que fue delimitada por McClelland es la de afiliación, la cual no ha sido involucrada en numerosas investigaciones, los individuos con elevada necesidad de afiliación están siempre esforzándose por mantener relaciones interpersonales, así mismo prefieren las situaciones que demanden de trabajo en equipo (Robbins, 2004).

Este tipo de personas buscan ser socialmente aceptadas, tienden a preferir las situaciones cooperativas sobre las competitivas, temen el perder amistades y/o molestar a las personas de su medio, evitando todo tipo de conflictos o discusiones, muestran altos niveles de ansiedad frente a las críticas de sus compañeros, en el ámbito laboral, se encuentran motivados cuando se encuentran en una organización que presenta un buen clima laboral, donde las relaciones tanto de los pares como los superiores son democráticas y amistosas (Prieto, 2014).

Según Chóliz (2004) algunas particulares de las personas con elevada Necesidad de afiliación son:

- Busca agradar y ser aprobado por los demás, y da valor a la interacción con las personas.
Suele acatar las normas de su equipo de labores.
- Persevera por realizar sus actividades y conservar los vínculos con un alto nivel de confianza y entendimiento mutuo.
- Opta por la colaboración en la competencia.

Importancia

Investigar la variable motivación es de gran relevancia, ya que gracias a ella podemos justificar las diversas conductas realizadas por los individuos, en función a satisfacer sus necesidades. Determinando el grado de motivación del sujeto podremos pronosticar y predecir si podrá ejecutar las actividades necesarias para lograr su objetivo trazado. Tomando ello en cuenta, en la actualidad diversos estudios se han realizado en relación a la variable, a su vez las organizaciones no están exentas a tener objetivos-metas, los cuales solo con ayuda del personal interno podrán ser alcanzados, es por ello que con ayuda de la investigación científica, se podrá dar un posible pronóstico de los resultados que se obtendrán en un futuro cercano.

Bases teóricas del compromiso organizacional

A continuación se presentaran algunas conceptualizaciones sobre compromiso organizacional realizado por diversos autores.

Definición conceptual de Compromiso Organizacional

Hellriegel y Slocum (2009), definen compromiso organizacional como “la aprobación de los objetivos y los valores de la empresa, la predisposición de ejecutar esfuerzo significativo para el crecimiento de la empresa y un alto deseo por continuar laborando en la empresa” (p.57).

Barraza y Acosta (2008, p.26), afirman que el compromiso organizacional presenta tres elementos debidamente definidos:

1. Reconocimiento de los objetivos y valores de la compañía,
2. Aspirar ser parte de la empresa,
3. Aspiración de aportar para que la empresa logre sus metas y objetivos propuestos.

Porter (1974, citado por Venegas, 2009), afirma que el compromiso surge a partir de los vínculos emocionales, intelectuales que ligan al trabajador con la organización, bajo el significado de una misión y visión compartidas, de

cumplimiento de deberes y obligaciones con apego a unas normas, de deseo de afiliación y estabilidad; percibido como medio favorecedor de su desarrollo (p.55).

Ivancevich, Konopaske y Matteson (2006), mencionan que “el compromiso con una empresa implica necesariamente tres comportamientos: 1. Noción de sentirte identificado con las metas propuesta por la empresa, 2. Sentirte participe en los compromisos y actividades de la compañía y 3. Sentimiento de lealtad con la empresa” (p.224).

Chiavenato (2009b), considera que el compromiso organizacional “es aquel sentimiento y entendimiento tanto del pasado como el presente de la empresa, así como el entendimiento y participación en los objetivos de la compañía por todos sus colaboradores” (p.532).

Cooper-Hakim y Viswesvaran citados por Hellriegel y Slocum (2009), aportaron al concepto definiendo el compromiso organizacional “como la fuerza de la contribución de un trabajador en la compañía y la manera en cómo se identifica con ella” (p.57).

Robbins y Judge (2010), definen el compromiso organizacional de acuerdo al nivel en el cual un colaborador se siente identificado con la empresa en la que trabaja, hace referencia en particular, a sus metas y deseos por mantenerse dentro de ella (p.79).

Hera (2004), sostiene que el compromiso organizacional no es una simple motivación laboral sino que es una fuerza que vincula a una persona con su organización, logrando considerarse como un estado psicológico que estimula a la persona (p.71).

Meyer y Allen citados por Arias (2011), expresan un enfoque multidimensional del compromiso organizacional señalando que es una fase psicológica que determina un vínculo el individuo y la empresa; basados en tres componentes: compromiso afectivo, compromiso continuo y compromiso normativo (p.67).

Meyer y Allen (1993), el compromiso es un estado psicológico que caracteriza una relación entre una persona y una organización. Para estos autores, el compromiso se divide en tres componentes diferenciados:

1. Compromiso afectivo, viene a ser la apego emocional del trabajador hacia la organización, obtenida como resultado de la satisfacción por parte de la compañía de las necesidades y perspectivas que el empleado percibe.
2. Compromiso de continuación, se da a consecuencia de la inversión de tiempo y esfuerzo que el sujeto ha conseguido por su permanencia en la organización y lo que perdería si abandona su centro de trabajo. De acuerdo a ello podemos afirmar que en los países con altos índices de desempleo existe un bajo nivel de compromiso de continuación.
3. Compromiso normativo, o también deber moral o asimismo gratitud que siente el colaborador con la empresa en la que trabaja, lo cual hace que el trabajador responda de manera recíproca hacia la organización como consecuencia de todos los beneficios obtenidos (trato individualizado, ascensos laborales, etc.).

Compromiso organizacional

Es el estudio de los individuos y de los grupos que actúan en las organizaciones. Trata de la influencia que las personas y los grupos ejercen en las organizaciones, así como la influencia que las organizaciones ejercen sobre las personas y los grupos (Chiavenato, 2004, p.7).

Es como un estado psicológico que caracteriza la relación entre una persona y una organización, la cual presenta consecuencias respecto de la decisión para continuar en una empresa o dejarla” (Meyer y Allen, 1999, p.50).

Compromiso afectivo

Es el vínculo emocional que los individuos crean con la empresa, expresa el afecto emocional al sentir la satisfacción de sus necesidades (especialmente las psicológicas) y perspectivas, gozan de pertenecer en la organización. Los empleados con este tipo de compromiso consideran estar orgullosos de ser parte de la empresa (Meyer y Allen, 1999, p.71).

Compromiso de continuidad

Se refiere al reconocimiento de trabajador, con respecto a los costos (financieros, físicos, psicológicos) y a las escasas posibilidades de conseguir otro trabajo, si concluyera su contrato con la empresa. Es decir, el colaborador se siente parte o familiarizado su centro de trabajo porque ha invertido su tiempo, dinero y esfuerzo y abandonarla implicaría perder todo lo que ha conseguido; así también percibe que no tiene muchas oportunidades fuera de la organización, por ende aumenta su afecto con la organización (Meyer y Allen, 1999, p.73).

Compromiso normativo

Hace referencia a la creencia en la lealtad hacia la empresa, de alguna manera el trabajador buscara compensar o pagar todas las atenciones o prestaciones que recibe por parte de la compañía como por ejemplo las capacitaciones pagadas, los beneficios y convenios que la empresa otorga a los trabajadores, de este modo se crea un sentido de reciprocidad con la compañía. Este tipo de compromiso fortalece y desarrolla un fuerte sentimiento por perdurar en la organización, a consecuencia de percibir un sentimiento de deuda con la empresa por la oportunidad de pertenecer a la misma, el cual el trabajador valorará (Meyer y Allen, 1999, p.74).

Fundamento teórico de Compromiso Organizacional

Desde años atrás se han estado realizando diversas investigaciones con respecto al compromiso organizacional. Tanto para el empleador como para el empleado este tema representa una cualidad positiva que puede generar tanto un sentido emocional como la rentabilidad.

Muchos autores han estudiado y desarrollado la presente variable, pero para esta investigación se consideró el concepto de:

“Es como un estado psicológico que caracteriza la relación entre una persona y una organización, la cual presenta consecuencias respecto de la decisión para continuar en una empresa o dejarla” (Meyer y Allen, 1999, p.50).

Dimensiones del variable compromiso organizacional

Teniendo en cuenta que existen diversos conceptos que conceptualizan compromiso organizacional, Meyer y Allen (1999, p.71) han establecido tres dimensiones relacionando a su propia conceptualización, el cual se está teniendo presente para el desarrollo de este estudio, las cuales pasaremos a detallar:

1) El compromiso afectivo

“El compromiso afectivo es el lazo emocional que las personas forjan con la organización, refleja el apego emocional al percibir la satisfacción de necesidades (especialmente las psicológicas) y expectativas, disfrutan de su permanencia en la organización” (Meyer y Allen, 1999, p.71).

Los colaboradores en esta dimensión se sienten identificados y orgullosos de trabajar y ser parte de la empresa en la que laboran, lo cual lo expresa mediante su preocupación por cumplir con los objetivos fijados por la organización, y porque esta alcance su visión.

Meyer y Allen (1999, p71) indican que la dimensión explicada líneas arriba se encuentra vinculada a tres factores:

- Alta aceptación y creencia en los valores y metas de la organización.
- Complacencia y espontaneidad por ejercer esfuerzos considerables en favor de la organización.
- Fuerte deseo por mantenerse como miembro de la organización.

Particularmente se destaca la importancia de las vivencias de grupo que se comparte y se transmite dentro de la empresa, lo que genera que los trabajadores perciban a la empresa como justa y que se preocupa por ello, valorando la importancia que esta contribuye a sus vidas.

Asimismo, es interesante resaltar el significado de las experiencias de trabajo tiene sobre el compromiso afectivo de la empresa, siendo esto considerada más importante atribución para la motivación del personal.

Para la posterior dimensión los indicadores son:

Identificación con la organización: es la creencia y aceptación de las metas y los valores de la organización.

Fiabilidad: muestra de honestidad e integridad y su trabajo es confiable.

Involucramiento con la organización: es el grado en que los trabajadores se empapan con sus labores, invierten tiempo y su energía concibiendo su trabajo como parte fundamental de sus existencias.

Lo que se comprende que un personal con elevado nivel de compromiso afectivo suelen tener mayor disposición con las modificaciones que se presenten en la empresa, asimismo suelen trabajar más de lo establecido y con una buena actitud.

2) El compromiso de continuidad

“Se refiere a la identificación que la persona realiza con relación a los costos (económicos, físicos, psíquicos) y las pocas probabilidades de conseguir nuevas oportunidades de trabajo, si se concluyera a renunciar a la empresa. Esto quiere decir que el colaborador se siente fuertemente vinculado a la organización, debido a que el trabajador considera haber invertido tiempo, dinero y esfuerzo y renunciar involucraría desaprovechar todo lo logrado al momento; además también aprecia que sus oportunidades fuera de la empresa son mínimas, por ende se aumenta su estima hacia la organización “(Meyer y Allen, 1999, p.73).

Esto hace referencia que el trabajador evalúa lo que significaría perder al dejar la empresa, tales como el tiempo invertido, el estatus obtenido, su esfuerzo y dedicación por cumplir con los objetivos de la empresa, lo cual el trabajador espera que sea retribuido y reconocido por la organización.

Esta dimensión presenta los siguientes indicadores:

Inversiones de aptitudes: hace referencia al acumulado de competencias tanto físicas como mentales que el colaborador dedica a su centro de labores.

Valoración: impulsa e influye de gran manera la conducta del ser humano, pero no se da de forma fortuita, sino por intermedio de mecanismos como el sentirse identificado.

Sentido de pertenencia: Nace de la noción del compromiso que el individuo asume con la organización.

De acuerdo a lo explicado anteriormente se puede afirmar que los trabajadores ponen en balanza todo lo que implicaría perder al momento de irse de la organización tales como el tiempo, el esfuerzo y dinero invertido, y de acuerdo a ese análisis ellos toman la decisión de quedarse o irse.

3) El compromiso Normativo

“Hace referencia a la fe en la lealtad que el trabajador concibe hacia la empresa en la que trabaja, es una forma de retribuir de algún modo todos los beneficios que obtiene a través de la compañía como por ejemplo; las capacitaciones pagadas y entre otras, lo cual ocasiona que el trabajador adquiera sentido de reciprocidad, creando de este modo un vínculo significativo del colaborador con la empresa. Este tipo de compromiso tiende a crear un fuerte sentimiento y deseo por continuar laborando dentro de ella, puesto que al sentirse en deuda con la empresa por haberle concedido la oportunidad de ingresar a su equipo de trabajo, este buscara compensar aquella sensación percibida” (Meyer y Allen, 1999, p.74).

Por lo tanto, el compromiso normativo es entendido como lealtad e intercambio que la organización crea en el trabajador desde el momento cuando esta se preocupa por los intereses de sus colaboradores, lo cual origina en ellos un fuerte sentimiento hacia la empresa, un persona con alto nivel de compromiso normativo buscara compensar la oportunidad que la empresa le ha dado al momento de contratarla, debido a que surge un fuerte sentimiento de compromiso con la organización.

Para esta dimensión se instauraron los siguientes indicadores:

Política interna: se manifiesta a través de la personalidad de la compañía y a sus reglas y políticas que el trabajador deberá acatar si desea pertenecer a la empresa.

Cumplimiento: hace referencia a la acción del realizar sus deberes y obligaciones establecidas por la entidad en la que este se desempeña.

Lealtad: hace referencia al grado en el que los colaboradores se sienten identificados con la empresa en la que trabajan y a su vez a su deseo por seguir siendo participes dentro de ella.

De acuerdo a las afirmaciones de los autores, se puede afirmar que esta dimensión adquiere sus orígenes en la creación del valor de lealtad en la individuo, es decir que este valor es aprendido a lo largo de su vida, y lo expresa mediante el sentimiento de obligación con la empresa en la que labore.

Importancia

Según los autores Meyer y Allen (1997) la variable compromiso es de gran importancia debido a lo siguiente:

-Los empleados que se encuentran más vinculados con la empresa presentan un mayor grado de motivación para, por lo tanto contribuyen aún más a la empresa.

-Los altos niveles de compromiso están asociados de manera positiva a la asistencia al trabajo, por lo cual, se disminuye el ausentismo y su posible impacto perjudicial para la organización.

-Una empresa con trabajadores comprometidos, tiende a tener menor rotación, ya que, estos tienden a permanecer mayor tiempo en la empresa

Motivación psicosocial y compromiso organizacional

En la actualidad se han realizado diversas investigaciones sobre motivación y compromiso, sin embargo entre los antecedentes más actuales y relevantes para la presente investigación hallamos la siguiente:

Una investigación a nivel nacional es la de Puma (2010) quien en una muestra de 330 trabajadores de una empresa de telecomunicaciones. Obtuvo como resultado que si existe vínculo significativo entre la motivación y el compromiso organizacional en el personal de la empresa de comunicaciones, y asimismo existe correlación significativa entre la motivación de logro y el compromiso afectivo, normativo y de continuidad y que existe una tendencia alta a la motivación de logro, poder y afiliación y el compromiso afectivo y de continuidad, en menor grado se presenta la relación con el compromiso normativo.

Asimismo Nazario (2006) nos habla acerca de las retribuciones de los colaboradores quienes perciben estos incentivos sociales como beneficios que ayudan a contribuir con la integración, motivación y compromiso con la empresa, identificándolos con la misión visión y valores.

Se dividió a la población en dos grupos según su edad tomando en cuenta las teorías de Papalia (2012, p.9) donde se considera de los 11 a los 20 años “adolescencia” y de 21 a 40 “Adulter Temprana”.

1.4. Formulación del Problema

¿Existe relación entre la motivación psicosocial y compromiso organizacional en trabajadores de una empresa de telecomunicaciones en el distrito de Magdalena del Mar 2017?

1.5. Justificación del Estudio

La presente investigación presenta pertinencia aplicativa, ya que gracias a su desarrollo se podrán plantear importantes estrategias y tomar futuras decisiones que ayudaran a dar solución a la problemática establecida, en las diversas organizaciones y en sus respectivas áreas que lo conforman, entre ellas mencionaremos algunas:

Gerencia general, encargada de generar crecimiento en la organización; conseguir los resultados de esta investigación, será de gran utilidad para tomar futuras decisiones en conjunto y coordinación con las demás áreas, con la finalidad de hacerle frente al problema de rotación.

Área de Desarrollo Humano, ya que al ser el área encargada de medir y evaluar el desempeño de los trabajadores, al concluir esta investigación será de gran utilidad para conocer la magnitud del problema de manera cuantitativa, teniendo como resultados porcentajes reales de la motivación y compromiso actual de los trabajadores, asimismo se podrá plantear una diversidad de estrategias de solución y prevención ante este problema.

Al finalizar esta investigación los trabajadores que han sido evaluados tienen derecho de conocer los resultados, por lo tanto tendrán conocimiento de forma general del grado en que la empresa influye en ellos, con la objetivo de medir su motivación y compromiso con la empresa en la que laboran, también se busca hacer partícipes con el cumplimiento de los objetivos de la organización.

Asimismo presenta pertinencia teórica, debido que la muestra no se ha visto sujeta a ningún estudio relacionado previamente, por ello brindara un mayor panorama del problema, contribuyendo de manera informativa y aplicativa para futuras y nuevas estrategias.

De acuerdo a lo expuesto anteriormente, se puede afirmar que muchas empresas del rubro de telecomunicaciones no le dan la importancia necesaria al factor humano, a consecuencia de ello la motivación y el compromiso en los colaboradores se ve ausente. Por tal motivo, nos vemos en la necesidad de investigar esta problemática con el objetivo de brindar un panorama más amplio del tema y su vez plantear una serie de estrategias de solución para intervenir y/o anticiparnos a este problema como es la alta rotación a consecuencia de la falta de motivación y compromiso organizacional, que viene afectando la competitividad y rentabilidad de las compañías nacionales.

1.6. Hipótesis

1.6.1 Hipótesis General

Hi: Existe correlación positiva y significativa entre la motivación psicosocial y el compromiso organizacional en los trabajadores de una empresa de telecomunicaciones en el distrito de Magdalena del Mar, 2017.

1.6.2 Hipótesis Específicos

H1: Existe correlación positiva y significativa entre los tipos de la motivación psicosocial y los componentes del compromiso organizacional en trabajadores de una empresa de telecomunicaciones en el distrito de Magdalena del Mar, 2017.

H2: Existen diferencias significativas en relación a la motivación psicosocial de los trabajadores de una empresa de telecomunicaciones según edad y sexo, 2017.

H3: Existen diferencias significativas en relación al compromiso organizacional de los trabajadores de una empresa de telecomunicaciones según edad y sexo, 2017.

1.7. Objetivos

17.1. Objetivo General

Determinar la relación entre motivación psicosocial y compromiso organizacional en los trabajadores de una empresa de telecomunicaciones en el distrito de Magdalena del Mar, 2017.

1.7.2. Objetivos Específicos

Determinar la relación entre los tipos de Motivación psicosocial y los componentes del compromiso organizacional en los trabajadores de una empresa de telecomunicaciones en el distrito de Magdalena del Mar, 2017.

Determinar si existen diferencias significativas en la Motivación Psicosocial y sus tipos en los trabajadores de una empresa de telecomunicaciones en el distrito de Magdalena del Mar según edad y sexo, 2017.

Determinar si existen diferencias significativas en el Compromiso Organizacional y sus componentes en los trabajadores de una empresa de telecomunicaciones en el distrito de Magdalena del Mar según edad y sexo, 2017.

Identificar el tipo de motivación psicosocial predominante de los trabajadores de una empresa de telecomunicaciones en el distrito de Magdalena del Mar, 2017.

Identificar el componente de Compromiso predominante de los trabajadores de una empresa de telecomunicaciones en el distrito de Magdalena del Mar, 2017.

II. MÉTODO

2.1 Diseño de Investigación

El diseño utilizado es no experimental, se estudiaron fenómenos en su entorno para ser examinados. Tipo transeccional o transversal donde los datos que se obtuvieron fueron de un solo momento, sin manipulación, observando así su conexión (Hernández, Fernández, Baptista, 2014, p. 152- 154). El diseño según Carrasco (2013) es “la agrupación de una serie estrategias y procedimientos metodológicos establecidos y creados anticipadamente para realizar el proceso de investigación” (p.58).

2.1.2 Tipo

Esta investigación fue de tipo descriptivo- correlacional, donde la finalidad fue relacionar el grado o asociación entre las dos: motivación psicosocial y compromiso organizacional en los trabajadores de una empresa de telecomunicaciones en el distrito de Magdalena del Mar, 2017 (Hernández, Fernández, Baptista, 2014, p. 93).

Asimismo Arias (2006) señala que la investigación correlacional determina el nivel de dependencia o asociación (no causal) existente entre dos o más variables. En estos estudios, previamente se miden las variables, luego mediante pruebas de hipótesis correlacionales se aplican técnicas estadísticas para estimación de la correlación (p.25).

2.1.3 Nivel de la investigación

Según la clasificación realizada por Gay y Airasian (2003) la presente investigación es de nivel básico puesto que para los autores, es caracterizado por priorizar la recolección y estudio de datos que ayudan a incrementar los conocimientos de las teorías existentes.

2.2. Variables, Operacionalización

Variable 1: Motivación Psicosocial

Variable 2: Compromiso Organizacional

Operacionalización de la Variable Motivación Psicosocial.

Definición conceptual:

La motivación está relacionada con los deseos de estimación o competencia está en el deseo más general de lograr algo de importancia. Este tipo de impulso está referido al grado de satisfacción que deriva de lo que la gente realiza. Algunos parecen esforzarse mucho por obtener la sensación de haber alcanzado una meta difícil (McClelland, 1962).

Definición operacional.

Puntaje obtenido en la Escala de Motivación de Vicuña

Indicadores de la variable.

Afiliación, Poder y Logro

Para M. FILIACIÓN sume los valores SOLO de las respuestas correspondientes a la alternativa "A".

Para M. PODER sume los valores SOLO de las respuestas correspondientes a la alternativa "B".

Para M. LOGRO sume los valores SOLO de las respuestas correspondientes a la alternativa "C".

Tipo de escala

Ordinal

Operacionalización de la Variable Compromiso organizacional.

Definición conceptual:

Meyer y Allen (1993) señalan que el compromiso organizacional es un estado psicológico que caracteriza una relación entre una persona y una organización. Para estos autores, el compromiso se divide en tres componentes diferenciados: Afectivo, normativo y de continuidad.

Definición operacional.

Puntaje obtenido en el Cuestionario de Compromiso Organizacional de Meyer y Allen

Indicadores de la variable.

Afectivo, normativo y continuidad

- Compromiso Afectivo (1, 2, 3, 4, 5, 6 y 7) ítems
- Compromiso de Continuidad (8, 9,10, 11, 12 y 13) ítems
- Compromiso Normativo (14, 15, 16, 17, 18, 19, 20, 21) ítems

Tipo de escala

Ordinal

2.3 Población, muestra y muestreo

2.5.1 Población

Para esta investigación la población estuvo compuesta por 600 colaboradores de una empresa de telecomunicaciones, que se encontraban desempeñando el cargo de asesor telefónico en el distrito de Magdalena del Mar.

Tabla 1

Distribución de la población según sexo de los trabajadores del distrito de Magdalena del Mar

POBLACIÓN		
MASCULINO	FEMENINO	TOTAL
272	328	600

En la presente tabla se aprecia que la población está conformado por 272(45%) trabajadores de sexo masculino y 328 (55%) de sexo femenino.

2.5.2 Muestra

El tamaño de la muestra se determinó con la fórmula de muestreo de Gabaldon (1980):

$$n_{opt.} = \frac{Z^2 \times N \times p \times q}{(N - 1) \times E^2 + Z^2 \times p \times q}$$

Dónde:

N = Población

E = 0.05 (margen de error)

La muestra estuvo constituida por 250 trabajadores de la empresa de telecomunicaciones del distrito de Magdalena del Mar, con un 96% de confianza y un 4% de margen de error.

Tabla 2

Distribución de la muestra según sexo de los trabajadores del distrito de Magdalena del Mar

MUESTRA		
MASCULINO	FEMENINO	TOTAL
113	137	250

En la presente tabla se aprecia que la población está conformado por 113(45%) trabajadores de sexo masculino y 137 (55%) de sexo femenino.

2.5.3 Muestreo

El tipo de muestreo empleado para esta investigación fue no probabilístico – intencional, ya que no todos tendrán la misma probabilidad de ser elegidos, por lo cual, los resultados de este estudio no son generalizables a toda la población. (Hernández, Fernández y Baptista. 2014, p. 181).

Criterios de inclusión:

Edad: 18 y 40 años de edad.

Sexo: femenino y masculino

Tipo de trabajo: Asesor telefónico

Criterios de exclusión:

No formaron parte de la muestra aquellos trabajadores que:

- Aquellos que dejaron el cuestionario incompleto.
- Aquellos trabajadores que no desearon participar.
- Tipo de puesto: Puestos administrativos

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

Técnica

Para este estudio se usó la técnica de encuesta (escala) para poder recoger información, las cuales fueron: la Escala de Motivación M-L de Vicuña (1996) fundamentada en la teoría de Mc Clelland D.C. y el Cuestionario de Compromiso Organizacional de Allen y Meyer (1990).

Instrumento

El instrumento fue un cuestionario de preguntas (encuesta) Tipo Likert, que fue aplicado en los trabajadores de una empresa de Telecomunicaciones del distrito de Magdalena del Mar.

INTRUMENTO 1: Escala de Motivación M-L 1996

Ficha Técnica

Autor : Dr. Luis Vicuña Peri

Colaboradores: Ps. Héctor Hernández y Rune Arauco Mengoni

Año : 1996

Procedencia : Lima – Perú

Evalúa : Motivación para el logro

Administración: Colectiva o Individual

Duración : Libre terminación (aproximadamente 20 minutos)

Edad : 17 años en adelante

Objetivo: Explorar la motivación de Afiliación, Logro y poder en jóvenes y adultos basado en la teoría sobre la motivación de Mc Clelland D.C.

Tipo de Ítem: Enunciados de situaciones estructuradas acompañadas por tres alternativas de respuesta obligada. Cada alternativa identifica un tipo de motivación cuyas respuestas van en una escala de seis grados que van desde el definitivamente en desacuerdo (Grado 1) hasta el definitivamente de acuerdo (Grado 6).

Administración: Es necesario poner énfasis en las instrucciones de cómo debe responder el examinado, debe quedar claro que deberá contestar a cada una de las alternativas de cada situación estructurada.

Validez: La demostración si las escalas cumplen con su propósito fue establecida por el método de análisis de contenido mediante el criterio de jueces, y por la validez de constructo.

Para la validez de contenido se puso a consideración de 10 psicólogos con experiencia en psicología de la motivación y en psicología de organizaciones, quienes deberían opinar de las situaciones estructuradas y las alternativas correspondientes a cada tipo motivacional, las que en inicio fueron 24, quedando después del análisis las 18 mencionadas, las mismas

que por el análisis del Chi Cuadrado resultaron significativas en la opinión favorable de los jueces a un nivel de 0.01 de significación.

Para el método de constructo se efectuaron correlaciones inter escalas y escala total esperando encontrar correlaciones significativas entre cada uno de sus componentes y puntuaciones totales, debiendo obtenerse correlaciones significativas pero de baja intensidad con la puntuación total como un índice de que cada escala mide un componente diferente pero a su vez todas evalúan motivación encontrándose los resultados que a continuación se reproducen.

Estudio piloto para la presente investigación:

Debido a que no se han realizado adaptaciones de la prueba nuestro medio, se realizó el estudio piloto para dicho instrumento.

Validez de Contenido: V de Aiken

Los valores que se utilizan como criterio de medida van de 0 a 1 y a medida que sea más elevado el valor computado el ítem tendrá una mayor validez de contenido tal como lo señala Escurra (1988, p. 107), la fórmula utilizada para la validez de contenido fue la siguiente:

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

En donde S, es igual a la sumatoria de Si (valor asignado por el Juez 1); N es el número de jueces y C, constituye el Número de valores de la Escala, en este caso 2 (acuerdo y desacuerdo). Escurra (1988, p. 107). Afirma también que para que un ítem se considere válido de haber obtenido un nivel de significancia del 0.05 y es necesario contar con la aprobación de por lo mínimo 8 jueces si la prueba tuvo 10 jueces.

Coeficiente de validez según la Prueba Binomial

Para obtener la interpretación de resultados de la Prueba Binomial, se establece la H_0 y la H_a :

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

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

Los resultados estadísticos se podrán apreciar en el anexo #1.

Confiabilidad: fue por el método Test-retest con un intervalo de tres meses entre la primera y la segunda aplicación encontrando un coeficiente de 0.88.

Calificación: el cómputo de las puntuaciones es muy práctica sólo debe efectuar la suma aritmética de los valores según la respuesta dada por el sujeto siguiendo la siguiente clave:

-Para M. FILIACIÓN sume los valores SOLO de las respuestas correspondientes a la alternativa "A".

-Para M. PODER sume los valores SOLO de las respuestas correspondientes a la alternativa "B".

-Para M. LOGRO sume los valores SOLO de las respuestas correspondientes a la alternativa "C".

INSTRUMENTO 2: Escala de compromiso organizacional Meyer y Allen

Ficha Técnica

Nombre del Test : Cuestionario de Compromiso Organizacional.

Nombre / Autores: Meyer y Allen

Procedencia : Estados Unidos

Particularidad : Instrumento de Información Psicológico

Objetivo: Conocer el Tipo de compromiso Organizacional que presentan los individuos con su organización.

Estructuración: Este instrumento está formado por tres componentes, las cuales son:

- Compromiso Afectivo (1, 2, 3, 4, 5, 6 y 7) ítems
- Compromiso de Continuidad (8, 9,10, 11, 12 y 13) ítems
- Compromiso Normativo (14, 15, 16, 17, 18, 19, 20, 21) ítems
- Siendo todos de manera directa.

Características Del Inventario Escala tipo : Likert

Administración : Individual o colectiva

Tiempo : Libre terminación (aproximadamente 15 minutos)

Utilidad : Elaboración de planes de intervención a nivel organizacional.

Edad : 17 en adelante

Calificación

En la escala de compromiso organizacional, de considerar cada respuesta emitida por el individuo, como se sabe la escala tiene 6 alternativas, y los puntajes se asignan de la siguiente manera:

1= Definitivamente en desacuerdo

2= Muy en desacuerdo

3= En desacuerdo

4= De acuerdo

5= Muy de acuerdo

6= Definitivamente de acuerdo

Estudio piloto para la presente investigación:

Debido a que no se han realizado adaptaciones de la prueba nuestro medio, se realizó el estudio piloto para dicho instrumento. Se obtuvo la Validez de Contenido: V de Aiken y asimismo el Coeficiente de validez según la Prueba Binomial.

Los estadísticos descriptivos se podrán apreciar en el anexo 2

Validez y confiabilidad

Esta escala ha sido estudiada en diferentes realidades y poblaciones, pero todas en el ámbito laboral, evidenciando altos grados de fiabilidad, tales como los encontrados por Allen y Meyer (1996) quienes determinaron la fiabilidad en las tres dimensiones planteadas: afectivo (0.85), de continuidad (0.79), y normativo (0.73)

Sobre la confiabilidad por estabilidad temporal se encontró que tiende a ser menor se mide el compromiso en empleados con poco tiempo de antigüedad.

Vadenberg y Auto (1993, citado por Allen y Meyer 1997, p. 120), encontraron confiabilidad test-retest tan bajas como 0.38 para el compromiso afectivo y 0.44 para compromiso de continuidad. Allen, Meyer y Smith (1993, citado por Allen y Meyer, 1997) encontraron estimaciones de la fiabilidad por encima de 0.60, cuando se obtuvieron las medidas de compromiso afectivo, de continuidad y normativo, incluido en la correlación después de al menos un mes en el trabajo. Blau, Paul y San Juan (1993, citado por Allen y Meyer,

1997, p.120) encontraron una fiabilidad test-retest coeficiente de 0.94 para la escala de compromiso afectivo cuando se administró con siete semanas de diferencia a una muestra de empleados de antigüedad promedio de cinco años. Por lo tanto estos hallazgos remiten que, la Escala de compromiso organizacional se ha mantenido a lo largo del tiempo, con las aceptaciones favorables de un inicio.

En el transcurso del proceso de investigación, se han usado en diferentes ocasiones la Escala de compromiso de Meyer y Allen, encontrando a Arciniega y Gonzales (2006) quienes validaron y adaptaron la prueba en español, en el cual emplearon un análisis factorial exploratorio con rotación oblimin, obteniendo tres dimensiones; asimismo, los índices de fiabilidad fueron de 0,79 en el compromiso afectivo, 0,77 en el compromiso continuo y 0,72 en el compromiso normativo.

En Perú, Rengifo (2007) utilizó el método de consistencia interna, encontrando tres sub escalas, el cuestionario presentó alto índice de confiabilidad y por consiguiente un bajo error de medición. Argomedo (2013) halló validez de instrumento al someterlo a validación por jueces, en donde a través de análisis binomial, obtuvo aceptación del instrumento ($p > 0.05$); asimismo, halló una fiabilidad de 0,822 en trabajadores civiles de una institución militar. Montoya (2014) encontró un índice de fiabilidad en la validez de constructo, que la prueba estaba constituida por dos dimensiones: afectivo-normativo y de continuidad.

2.5. Métodos de análisis de datos

Para el estudio y el análisis de los datos recogidos en esta investigación se recurrió al uso del programa SPSS (Statistical Package for Social Sciences V. 22).

Los estadísticos a emplear fueron:

Estadísticos descriptivos:

- Media Aritmética: Para obtener los promedios de la población.
- Desviación Estándar: Para obtener el nivel de dispersión de la muestra.
- Moda: Para determinar el valor que más se repite.
- Mediana: Para determinar el valor central de un conjunto de datos.
- Asimetría: Para determinar si la curva es simétrica.
- Curtosis: Para determinar el nivel de concentración de los datos en la curva.
- Frecuencia: Para saber que niveles se presentan con más frecuencia.
- Porcentajes: Para conocer el porcentaje de aparición de los niveles en la muestra.

Prueba de normalidad:

Prueba de Kolmogorov-Smirnov: Para conocer el tipo de distribución de la muestra.

Estadística inferencial:

En la presente investigación se utilizó la estadística no paramétrica.

- Rho de Spearman.: Para hallar la relación entre ambas variables.
- U de Mann-Whitney: Para determinar si existen diferencias entre dos muestras.

2.6 Aspectos éticos

-La identidad y confidencialidad de los participantes del estudio y los resultados obtenidos permanecieron de manera oculta.

-La causa de la presente investigación fue explicada de manera clara a los participantes mediante un consentimiento informado, respetando su intimidad durante la aplicación de la encuesta.

-Los participantes tuvieron derecho de retirarse del estudio, por los motivos que ellos consideraron convenientes, ya que no estaban sujetos a obligación.

III.RESULTADOS

En este capítulo se presentan los resultados encontrados en la presente investigación, cuyo objetivo es describir y comparar la Motivación Psicosocial y el Compromiso Organizacional según sexo y edad en trabajadores de una empresa de Telecomunicaciones del distrito de Magdalena del Mar.

Tabla 3

Rho de Spearman: Motivación Psicosocial y Compromiso Organizacional en los trabajadores de una empresas de Telecomunicaciones en el distrito de Magdalena del Mar

		COMPROMISO ORGANIZACIONAL			
		AFFECTIVO	NORMATIVO	CONTINUIDAD	
Rho de Spearman	Coefficiente de correlación	,341**	,354**	,289**	,408**
	Sig.(bilateral)	.000	.000	.000	.000
	N	250	250	250	250
	Coefficiente de correlación	,256**	,246**	,238**	,304**
	Sig.(bilateral)	.000	.000	.000	.000
	N	250	250	250	250
	Coefficiente de correlación	,292**	,259**	,212**	,294**
	Sig.(bilateral)	.000	.000	.001	.000
	N	250	250	250	250
	Coefficiente de correlación	,327**	,310**	,274**	,369**
	Sig.(bilateral)				
	N	250	250	250	250

La tabla 3 muestra que existe relación muy significativa positiva y de nivel moderada entre la motivación total y el compromiso total, ello quiere decir que a mayor motivación mayor compromiso

La motivación de Afiliación se relaciona de manera positiva, muy significativa y de nivel moderado con el compromiso afectivo ($r = 0,34$), el compromiso normativo ($r=0,35$) el compromiso de continuidad $r=0,28$ y el compromiso total ($r=0,40$)

La motivación de Poder se relaciona de manera positiva, muy significativa y de nivel moderado con el compromiso afectivo ($r = 0,25$), el compromiso normativo ($r=0,24$) el compromiso de continuidad $r=0,23$ y el compromiso total ($r=0,30$)

La motivación de Logro se relaciona de manera positiva, muy significativa y de

nivel moderado con el compromiso afectivo ($r = 0,29$), el compromiso normativo ($r=0,25$) el compromiso de continuidad ($r=0,21$) y el compromiso total ($r=0,29$)

4.1 Estadísticos descriptivos:

Tabla 4

Estadísticos descriptivos de la Motivación Psicosocial en trabajadores de una empresa de Telecomunicaciones del distrito de Magdalena del Mar

	AFILIACION	PODER	LOGRO	MOTIVACIÓN PSICOSOCIAL
Media	76.67	71.24	72.56	220.48
Mediana	77.00	70.00	71.00	217.50
Moda	72	73	70	205
Desviación estándar	11.048	10.942	11.952	30.376
Asimetría	-.111	.633	.033	.215
Curtosis	.502	1.851	.432	.836

En la tabla 4 se aprecia que la media de la motivación laboral es de PD 220.48 (equivalente a PC 60), nivel Promedio, ello quiere decir que los trabajadores de la empresa tienen un nivel medio de motivación. A nivel de los factores se aprecia que la motivación de afiliación posee el porcentaje percentilar más elevado, ello quiere decir que los trabajadores buscan constantemente entablar relaciones interpersonales en su centro de labores.

La mediana es de 217.50 (PC 60), ello quiere decir que el 50% de la muestra se encuentra por debajo del pc 60 y el 50% por encima de este percentil. La moda es de 205 (PC 35) ello quiere decir que la mayor cantidad de la población posee un nivel de motivación psicosocial promedio. La desviación estándar es de 30.37, equivalente a un nivel bajo.

Los puntajes de asimetría revelan que en la motivación de poder, la curva es asimétricamente positiva, en la motivación de afiliación, de logro y motivación total la curva es simétrica .A nivel de los puntajes de curtosis, se aprecia que la curva es mesocurtica en la motivación de logro en la motivación de afiliación, en la motivación de poder y la motivación total la curva es leptocurtica.

Tabla 5

Estadísticos descriptivos del Compromiso Organizacional en trabajadores de una empresa de Telecomunicaciones del distrito de Magdalena del Mar

	AFFECTIVO	NORMATIVO	CONTINUIDAD	COMPROMISO ORGANIZACIONAL
Media	29.79	21.71	28.60	80.10
Mediana	29.00	21.00	28.50	78.50
Moda	28	21	28	76
Desviación estándar	5.528	5.094	7.097	14.263
Asimetría	.034	.200	.036	.140
Curtosis	.479	.880	.250	1.030

En la tabla 5 se aprecia que la media del Compromiso Organizacional es de PD 80.10 (equivalente a PC 65), nivel Promedio, ello quiere decir que los trabajadores de la empresa tienen un nivel Promedio de Compromiso. A nivel de los factores se aprecia que el componente Afectivo posee el porcentaje percentilar más elevado, ello quiere decir que los trabajadores mantienen un apego con la organización,

La mediana es de 78.50 (PC 60), ello quiere decir que el 50% de la muestra se encuentra por debajo del pc 60 y el 50% por encima de este percentil. La moda es de 76 (PC 50) ello quiere decir que la mayor cantidad de la población posee un nivel de Compromiso Organizacional promedio. La desviación estándar es de 14.2, equivalente a un nivel bajo.

Los puntajes de asimetría revelan que el compromiso y sus componentes presentan una curva de tipo simétrica. A nivel de la curtosis se aprecia que el compromiso afectivo y de continuidad presentan una curva mesocurtica, mientras que el componente normativo y el compromiso total presentan una curva leptocurtica.

4.2 Niveles de Motivación Psicosocial:

Tabla 6

Niveles de Motivación Psicosocial en trabajadores de una empresa de Telecomunicaciones del distrito de Magdalena del Mar

VARIABLE	NIVELES	FRECUENCIAS	PORCENTAJE (%)
Motivación Psicosocial	Muy Bajo	10	4,0
	Bajo	34	13,6
	Promedio	128	51,2
	Alto	58	23,2
	Muy Alto	20	8,0
	TOTAL		250

En la Tabla 6, se puede apreciar que el 51.2% (128) presenta un nivel promedio de Motivación Psicosocial, seguido de un 23.2% (58) con un nivel alto.

Tabla 7

Niveles de Motivación de Afiliación la variable Motivación Psicosocial en trabajadores de una empresa de Telecomunicaciones de Magdalena del Mar

VARIABLE	NIVELES	FRECUENCIAS	PORCENTAJE (%)
Motivación de Afiliación	Muy Bajo	8	3,2
	Bajo	54	21,6
	Promedio	129	51,6
	Alto	31	12,4
	Muy Alto	28	11,2
	TOTAL		250

Por otro lado, en el análisis de frecuencia por dimensiones, se encontró en la Tabla 7, que el 51.6% (129) presenta un nivel promedio de Motivación de Afiliación, seguido de un 21.6% (58) con un nivel alto.

Tabla 8

Niveles de la Motivación de Poder de la variable Motivación Psicosocial en trabajadores de una empresa de Telecomunicaciones de Magdalena del Mar

VARIABLE	NIVELES	FRECUENCIAS	PORCENTAJE (%)
Motivación de poder	Muy Bajo	5	2,0
	Bajo	26	10,4
	Promedio	123	49,2
	Alto	63	25,2
	Muy Alto	33	13,2
	TOTAL	250	100

Asimismo, Tabla 8, en la Motivación de Poder se apreció que la mayoría de los trabajadores tienen una motivación de poder a un nivel promedio 49,7%(123), lo que denota que los trabajadores tienen a motivarse al asumir nuevos retos y tener mayor grado de influencia en los demás, seguido de un 25,2(63) con un nivel Alto.

Tabla 9

Niveles de la Motivación de Logro de la variable Motivación Psicosocial en trabajadores de una empresa de Telecomunicaciones de Magdalena del Mar

VARIABLE	NIVELES	FRECUENCIAS	PORCENTAJE (%)
Motivación de Logro	Muy Bajo	12	4,8
	Bajo	28	11,2
	Promedio	126	50,4
	Alto	60	24,0

En cuanto a la Motivación de Logro, Tabla 9, se obtuvo un mayor porcentaje de trabajadores que poseen una Motivación de logro en un nivel promedio 50,4%(126), seguido de un 24,0 (60) en un nivel Alto.

4.3 Componentes de Compromiso Organizacional:

Tabla 10

Niveles del Compromiso Organizacional en trabajadores de una empresa de Telecomunicaciones de Magdalena del Mar

VARIABLE	NIVELES	FRECUENCIAS	PORCENTAJE (%)
Compromiso Organizacional	Muy Bajo	16	6,4
	Bajo	39	15,6
	Promedio	113	45,2
	Alto	49	19,6
	Muy Alto	33	13,2
	TOTAL	250	100

En la Tabla 10, se puede apreciar que el Compromiso Organizacional se encontró un mayor porcentaje en el nivel promedio 45,2%(113), indicando que más de la mitad de los trabajadores de una empresa de Telecomunicaciones de Magdalena del Mar perciben a un nivel promedio su Compromiso Organizacional, seguido de un 19,6(49) en un nivel Alto.

Tabla 11

Niveles del Componente Afectivo de la variable Compromiso Organizacional en trabajadores de una empresa de Telecomunicaciones de Magdalena del Mar

VARIABLE	NIVELES	FRECUENCIAS	PORCENTAJE (%)
Compromiso Afectivo	Muy Bajo	8	3,2
	Bajo	22	8,8
	Promedio	164	65,6
	Alto	27	10,8
	Muy Alto	29	11,6
	TOTAL	250	100

Por otro lado, en el análisis de frecuencia por dimensiones, se encontró en la Tabla 11 que en el Compromiso Afectivo, hay un mayor porcentaje de trabajadores en el nivel promedio 65,6% (164) seguido de un 11,6 (29) en un nivel Muy Alto.

Tabla 12

Niveles del Componente Normativo de la variable Compromiso Organizacional en trabajadores de una empresa de Telecomunicaciones de Magdalena del Mar

VARIABLE	NIVELES	FRECUENCIAS	PORCENTAJE (%)
Compromiso Normativo	Muy Bajo	20	8,0
	Bajo	44	17,6
	Promedio	121	48,4
	Alto	38	15,2
	Muy Alto	27	10,8
	TOTAL	250	100

Asimismo, Tabla 12, en el componente Normativo se apreció que la mayoría de los trabajadores tienen un Compromiso Normativo a un nivel promedio 48,4%(121), seguido de un 17,6 (44) en un nivel Bajo.

Tabla 13

Niveles del componente de Continuidad de la variable Compromiso Organizacional en trabajadores de una empresa de Telecomunicaciones de Magdalena del Mar

VARIABLE	NIVELES	FRECUENCIAS	PORCENTAJE (%)
Compromiso de Continuidad	Muy Bajo	13	5,2
	Bajo	35	14,0
	Promedio	116	46,4
	Alto	58	23,2
	Muy Alto	28	11,2
	TOTAL	250	100

En cuanto *al componente de Continuidad*, Tabla 13, se obtuvo un mayor porcentaje de trabajadores que poseen una Compromiso de Continuidad en un nivel promedio 46,4%(116), seguido de un 23,2(58) en un nivel Alto lo que significa que los trabajadores que presentan estas características de compromiso, valoran el tiempo de servicio invertido, reconocimiento alcanzado, lo cual los impulsa a continuar, ya que el desistir, significaría perder todo lo lograron.

4.3 Prueba de normalidad:

Tabla 14

Niveles de la variable Motivación Psicosocial en trabajadores de una empresa de Telecomunicaciones del distrito de Magdalena del Mar

	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	Sig.
AFILIACIÓN	.048	250	,200*
PODER	.112	250	.000
LOGRO	.083	250	.000
TOTAL	.069	250	.006

En la tabla 14 se aprecia que en la motivación de poder, la motivación de logro y la motivación total la distribución de la muestra no se ajusta a lo normal. Solo en la motivación de afiliación la distribución de la muestra es normal, estos datos en conjunto con los datos de asimetría y curtosis, nos permiten confirmar que se va a emplear la estadística no paramétrica para la presente investigación

Tabla 15

Prueba de Normalidad de Compromiso Organizacional y sus componentes en trabajadores de una empresa de Telecomunicaciones del distrito de Magdalena del Mar

	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	Sig.
AFFECTIVO	.097	250	.000
NORMATIVO	.111	250	.000
CONTINUIDAD	.099	250	.000
TOTAL	.091	250	.000

En la tabla 15 se aprecia que en los componentes del compromiso y en el compromiso total la distribución de la muestra es no normal, estos datos en conjunto con los datos de asimetría y curtosis, permiten confirmar que se va a emplear la estadística no paramétrica para la presente investigación

4.4 Comparación de las variables según sexo:

Tabla 16

Motivación Psicosocial de los Trabajadores de una empresa de Telecomunicaciones de Magdalena del Mar según sexo

	AFILIACIÓN	PODER	LOGRO	MOTIVACION PSICOSOCIAL
U de Mann-Whitney	6938.000	7430.000	7519.500	7327.500
Sig. asintótica (bilateral)	.158	.585	.698	.468

En la Tabla 16 Se aprecia que la variable sexo no establece diferencias significativas a nivel de Motivación y sus tipos ($p > 0.05$)

Tabla 17

Compromiso Organizacional de los Trabajadores de una empresa de Telecomunicaciones de Magdalena del Mar según sexo

	AFECTIVO	NORMATIVO	CONTINUIDAD	COMPROMISO ORGANIZACIONAL
U de Mann-Whitney	7262.000	7104.500	6815.000	7032.000
Sig. asintótica (bilateral)	.399	.262	.103	.213

En la Tabla 17 Se aprecia que la variable sexo no establece diferencias significativas a nivel de compromiso y sus componentes ($p > 0.05$)

Tabla 18

Motivación Psicosocial de los Trabajadores de una empresa de Telecomunicaciones de Magdalena del Mar según edad

	AFILIACION	PODER	LOGRO	MOTIVACION PSICOSOCIAL
U de Mann-Whitney	6741.000	7200.000	7586.500	7119.500
Sig. asintótica (bilateral)	.082	.353	.803	.284

En la tabla 18 se observa que la variable edad no establece diferencias significativas a nivel de la motivación psicosocial ($p > 0.05$)

Tabla 19

Compromiso Organizacional de los Trabajadores de una empresa de Telecomunicaciones de Magdalena del Mar según edad

	AFECTIVO	NORMATIVO	CONTINUIDAD	COMPROMISO ORGANIZACIONAL
U de Mann-Whitney	6880.500	6668.500	7426.000	6569.500
Sig. asintótica (bilateral)	.135	.062	.595	.042

En la tabla 19 se aprecia que la edad establece diferencias significativas, solo a nivel del compromiso total ($p < 0.05$)

Tabla 20

Compromiso Organizacional de los Trabajadores de una empresa de Telecomunicaciones de Magdalena del Mar según edad

EDAD		N	Rango promedio	Suma de rangos
AFECTIVO	18 A 20	112	133.07	14903.50
	21 A 40	138	119.36	16471.50
	Total	250		
NORMATIVO	18 A 20	112	134.96	15115.50
	21 A 40	138	117.82	16259.50
	Total	250		
CONTINUIDAD	18 A 20	112	128.20	14358.00
	21 A 40	138	123.31	17017.00
	Total	250		
TOTAL	18 A 20	112	135.84	15214.50
	21 A 40	138	117.11	16160.50
	Total	250		

En la tabla 20 se aprecia que los adolescentes presentan un nivel mayor de compromiso que los adultos.

IV.DISCUSIÓN

La presente investigación tuvo como objetivo general determinar si existe relación entre la Motivación psicosocial y el Compromiso organizacional de los trabajadores de una empresa de telecomunicaciones del distrito de Magdalena del Mar.

En los resultados se logró encontrar que existe relación positiva y significativa entre las variables motivación psicosocial y compromiso organizacional en los trabajadores de una empresa de Telecomunicaciones en el distrito del Magdalena de Mar. Los resultados obtenidos concuerdan con lo encontrado por De la Puente (2017) quien investigó las variables de Motivación y Compromiso en una Municipalidad Provincial de Trujillo, a su vez, también se encontró similitud con lo investigado por Puma (2015) quien investigo ambas variables en una empresa del mismo rubro y halló correlación significativa entre las variables de estudio.

Estos hallazgos se explican debido a que la motivación es fundamental en el proceso para alcanzar el compromiso en los trabajadores, es por ello que actualmente las empresas cuentan con programas de desarrollo humano e incentivos como retribución al servicio prestado fomentando la motivación en sus colaboradores, de tal forma que genere un mayor compromiso con los objetivos de la organización. Nazario (2006) afirma que los colaboradores que perciben las retribuciones o incentivos sociales como beneficios, ayuda a contribuir con la integración, motivación y compromiso con la empresa, identificándolos con la misión visión y valores.

En relación a la variable Compromiso Organizacional, se encontraron diferencias significativas en relación a la edad, se pudo demostrar que en la presente empresa de telecomunicaciones los adolescentes presentaron mayor compromiso que los adultos, esto puede deberse a que los adolescentes evaluados se están insertando en el mercado laboral por primera vez, y ello genera que se comprometan con la organización que les brindó la oportunidad de iniciar su experiencia laboral, asimismo tener la posibilidad de asumir nuevos cargos y funciones según su desempeño, a diferencia de los adultos quienes en su mayoría se encuentran culminando estudios técnicos o superiores, por lo cual buscan conseguir una mejora laboral o incursionar en un rubro distinto.

En función a la variable Motivación Psicosocial, no se encontraron diferencias significativas según edad y sexo, lo cual significa que las variables sociodemográficas en mención no representan relevancia en relación a la motivación psicosocial.

Asimismo, teniendo en cuenta la variable sexo, no se encontraron diferencias significativas, estos datos coinciden con la investigación de Zurita (2014) quien investigó en una muestra de empleados públicos de los juzgados en España comprobando que no existen diferencias significativas según sexo, estos resultados se deben a que actualmente tanto el hombre como la mujer cuentan con los mismos beneficios sociales y oportunidades laborales dentro de una organización. Loli (2007) demostró a través de sus investigaciones que la variable sexo no presenta diferencias significativas en relación a la variable compromiso.

Asimismo, en relación a la Motivación Psicosocial, se determinó que la Motivación de afiliación predomina en los colaboradores, estos resultados coinciden con los encontrados por Delgado (2015) quien en una muestra de trabajadores de una Municipalidad de Lima encontró que la motivación de afiliación predominaba en un 68%, estos hallazgos pueden evidenciarse en la labor del personal, quienes acompañados de sus líderes y mediante el trabajo en equipo logran alcanzar los objetivos proyectados durante la jornada laboral, a su vez comparten una orientación de servicio, la cual les permite el desempeño de sus funciones, mientras entablan relaciones interpersonales positivas. Prieto (2014) refiere que en los sujetos que predomina la motivación de afiliación, en el ámbito laboral se encuentran motivados cuando las relaciones tanto de pares como con sus superiores son democráticas y amistosas.

A su vez los resultados obtenidos en relación a la variable Compromiso Organizacional nos muestran que predomina el componente afectivo, los resultados encontrados guardan relación con Rivera (2010) quien en una muestra de docentes de una institución educativa privada en Lima Metropolitana encontró que el componente afectivo era el predominante, estos hallazgos pueden explicarse gracias a lo manifestado por los trabajadores quienes en gran proporción perciben un clima laboral positivo, gracias a los diversos eventos, premiaciones y concursos que se realizan dentro de la organización, los cuales

incrementan el apego de los colaboradores, lo cual se evidencia por la preocupación de cumplir con los indicadores y metas establecidas dentro de su gestión. Meyer y Allen (1999) afirman al respecto que el compromiso afectivo es el lazo emocional que las personas forjan con la organización, principalmente luego de percibir la satisfacción de sus necesidades psicológicas, y expectativas por lo cual disfrutan de su estancia dentro de la empresa.

V.CONCLUSIONES

La presente investigación concluye lo siguiente

PRIMERA Se aprobó la hipótesis general, ya que existe relación positiva y significativa entre motivación psicosocial y compromiso organizacional.

SEGUNDA Existe relación positiva y significativa entre los tipos de motivación Psicosocial y los componentes del Compromiso Organizacional.

TERCERA No existen diferencias significativas en relación a la Motivación Psicosocial de los trabajadores según edad y sexo.

CUARTA Se encontraron diferencias significativas, comprobándose que los adolescentes presentan mayor grado de compromiso organizacional que los adultos en la presente empresa, por otra parte, no se evidenciaron diferencias significativas en relación a la variable sexo.

QUINTA Se logró identificar que la motivación de afiliación es la predominante en los trabajadores.

SEXTA Se logró identificar que el compromiso afectivo es la predominante en los trabajadores.

VI RECOMENDACIONES

- Realizar investigaciones orientadas a determinar el grado de motivación, compromiso y liderazgo de los trabajadores que cuentan con personal a cargo para predecir el grado de impacto que presentan en el personal operario.
- Incrementar el tamaño de la muestra con el fin de obtener datos más precisos y reducir el margen de error, considerando otras variables sociodemográficas como el grado de instrucción y tiempo de permanencia en la empresa.
- Fomentar la investigación y evaluación del personal de manera anual para poder tener una línea base de los cambios que se manifiesten a lo largo del tiempo y su impacto en la empresa.

VII REFERENCIAS

Arias, F. (2011). Revista Contaduria y Administracion N°200. Recuperado de:
<http://www.revistas.unam.mx/index.php/rca/article/view/4509>

Barraza, M. (2008). Compromiso Organizacional de los docentes: Un estudio Exploratorio. (Tesis de Maestría). Recuperada de
http://www.adide.org/revista/index.php?option=com_content&task=view&id=437&Itemid=64.

Chiavenato, I. (2009a). Comportamiento Organizacional: La dinámica del éxito en las organizaciones. (2°ed.). México: Mc Graw Hill.

Chiavenato, I. (2009b). Gestión del talento humano (3°ed.).México:McGraw Hill.

Choliz, M. (2004). Psicología de los Motivos Sociales (1. ed) Valencia: Universidad de Valencia.

De la Puente Ruiz, L. (2017). Compromiso Organizacional y motivación de logro en personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Trujillo.

Goldman K (2007). La Motivacion. Recuperado de
http://www.paritarios.cl/especial_liderazgo_motivacion.htm

Gonzales, D. (2008). Psicología de la Motivación. La Habana: Editorial Ciencias Médicas.

González, F., López, T., y Sánchez, S. (2014). Satisfacción laboral y compromiso organizativo en los recursos humanos de la hostelería de Córdoba. España: Universidad de Córdoba. Recuperado de
<http://www.intangiblecapital.org/index.php/ic/article/viewFile/489/419>

- Hellriegel, D. y Slocum, J. (2009). *Comportamiento Organizacional*. (12°. Ed.). México: Cengage Learning.
- Hera, C., Iñigo, D., Mazo, F. y Bilbao, R. (2004). *Introducción a la Psicología del trabajo*. Madrid:McGraw-Hill.
- Hernández, R., Fernández, C., y Baptista, P. (2014) *Metodología de la Investigación*, 4ed. Mexico: McGraw-Hill.
- .
- Jimenez, J. (2007). El compromiso laboral. El País. Recuperado de http://elpais.com/diario/2007/10/07/negocio/1191762867_850215.html
- Kinicki, A., Kreitner, R. (2003). *Comportamiento organizacional: conceptos, problemas y práctica*.Mexico:McGraw-Hill
- Loli, A (2007). Compromiso Organizacional en una Universidad Nacional. *Revista Producción y Gestión* 10 (2) pp.30-37
- McClelland, D. (1958) *Estudio de la Motivación Humana*. Madrid: Narcea S.A.
- Marquina, C. (2013). Satisfacción laboral y compromiso organizacional en empleados de una Universidad Privada de Lima. Perú: Universidad Peruana Unión.
- Meyer, J. y Allen, N. (1991): A three component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review*, Vol.01, pp.61-89.
- Messenger, J. (2010). *Offshoring and Working Conditions in Remote Work*. Basingstoke:ILO.

- Meyer, J. Allen, N. (1999) *Commitment in the workplace, (theory, research and application)* London: Sage publications.
- Nazario,R. (2006) *Beneficios y Motivación de los empleados*. Dialnet
- Papalia, D. (2012). *Desarrollo Humano*. Mexico:McGraw-Hill
- Peña, T., Cañoto, R. (2006). *Una Introducción a la Psicología*. Caracas: Universidad Católica Andrés Bello.
- Prieto, A. (2015). *Las Claves de la Motivación*. Barcelona: Ediciones B
- Puma Román, V. (2010). *Motivación y compromiso organizacional en una Empresa de Telecomunicaciones*. (Tesis de Maestría, Universidad Ricardo Palma)
- Rengifo C. (2007) *Tipos de compromiso organizacional en superiores y subalternos con grados militares diferentes pertenecientes a una institución militar*. (Tesis de Maestría, Universidad Ricardo Palma).
- Rivera, O. (2010). *Compromiso Organizacional de los docentes de una institución educativa privada de Lima Metropolitana y su correlación con variables demográficas*. (Tesis inédita de maestría en Educación). Pontificia Universidad Católica del Perú, Lima, Perú.
- Robbins, S. (2004). *Comportamiento Organizacional*. Naucalpan de Juárez: Pearson Education
- Robbins, S. y Coulter, M. (2010). *Administración*. (10°ed.). México: Prentice-Hall.

- Ruizalba, L., Vallespin, M., y González, J. (2014). El voluntariado corporativo y sus efectos sobre la satisfacción laboral y el compromiso en empresas familiares de Andalucía. España: Universidad de Málaga. Recuperado de <http://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=4712146>
- Sanchez, R. (2016). Gestión y Psicología en empresas y Organizaciones. Madrid: ESIC
- Santos, F., Guillen, C., Montalbán, F. (2012). Contrato de trabajo, Compromiso y Satisfacción según la moderación de la empleabilidad. Brasil: RAE. Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=155123667006>
- Vicuña L. (2004). Revista de Investigación en Psicología. Escala M-L-1996. Instituto de Investigaciones Psicológicas de la UNMSM. Vol.7.
- Zurita, M. et al. (2014). Compromiso Organizacional y Satisfacción Laboral en una muestra de trabajadores de los juzgados de Granada. España: Universidad de Granada. Recuperado de <http://digibug.ugr.es/bitstream/10481/31291/1/ReiDoCrea-Vol.3-Art.3-Zurita-Ramirez-Quesada-Quesada-Ruiz-Manzano.pdf>

VIII.ANEXOS

ANEXO 1

Estadísticos de la prueba piloto de Motivación psicosocial.

Tabla 21

Validez de Contenido de la Escala de Motivación de Vicuña según prueba binomial

Categoría			N	Proporción observada	Prop. de prueba	Sig. exacta (bilateral)
J1	Grupo 1	1	54	1,00	,50	,000
	Total		54	1,00		
J2	Grupo 1	1	54	1,00	,50	,000
	Total		54	1,00		
J3	Grupo 1	1	54	1,00	,50	,000
	Total		54	1,00		
J4	Grupo 1	1	54	1,00	,50	,000
	Total		54	1,00		
J5	Grupo 1	1	54	1,00	,50	,000
	Total		54	1,00		
Total			54	1,00		

Los datos de la tabla 21 muestran que todos los valores de la Escala de Motivación de Vicuña son significativos debido a que $p < .001$, por tanto, hay concordancia entre los jueces y la prueba es válida.

Confiabilidad

Confiabilidad por consistencia interna

Tabla 22

Confiabilidad para la Escala de Motivación de Vicuña según Alfa de Cronbach

	N	de
Alfa de Cronbach		elementos
.893	54	

Los resultados de la tabla 22 muestran un coeficiente alfa de Cronbach de 0.893, por lo tanto la prueba presenta alta confiabilidad por consistencia interna.

Proceso de **Baremación:**

Tabla 23

Baremos para la Escala de Motivación para población de trabajadores

	PC	AFILIACION	PODER	LOGRO	TOTAL	PC
	1					1
	2	18 a 54	18 a 52	18 a 46	54 a 170	2
	3					3
	4	57 a 58	53 a 56	47 a 51	173 a 179	4
	5					5
	6			52 a 55	180	6
	7					7
	8		57 a 58			8
Muy Bajo	9					9
	10	59 a 62	59	56 a 60	181 a 185	10
	15	63	60	61 a 62	186 a 192	15
Bajo	20	64	61 a 64	63	193 a 198	20
	25	65 a 67	65	64	199 a 201	25
	30	68 a 69	66		202 a 204	30
	35			65 a 68	205 a 210	35
	40	70 a 71	67 a 68	69	211	40
	45		69		212 a 214	45
	50	72 a 76	70 a 71	70 a 71		50
	55	77	72		215	55
	60	78		72 a 73	216 a 221	60
	65	81			222 a 224	65
	70	82 a 83	73	74	225 a 226	70
Promedio	75	84	74 a 76	75 a 76	227 a 229	75
	80	85 a 88	77	77 a 79	230 a 253	80
	85	89	78 a 80	81		85
Alto	90	90	81 a 85	86 a 88	254 a 255	90
	91					91
	92	91 a 92	86		256 a 259	92
	93					93
	94		87 a 90		260 a 272	94
	95					95
	96	93		89 a 92		96
	97					97
	98	94 a 98	91 a 93		273 a 285	98
Muy Alto	99	99 a mas	94 a mas	93 a mas	286 a mas	99
Media		75.78	70.86	71.08	217.72	
Desviación estándar		11.235	9.431	10.667	26.987	

ANEXO 2

Estadísticos de la prueba piloto de Compromiso organizacional

Tabla 24

Validez de Contenido del Cuestionario de Compromiso de Meyer y Allen según prueba binomial

Categoría			N	Proporción observada	Prop. de prueba	Sig. exacta (bilateral)
J1	Grupo 1	1	21	1,00	,50	,000
	Total		21	1,00		
J2	Grupo 1	1	21	1,00	,50	,000
	Total		21	1,00		
J3	Grupo 1	1	21	1,00	,50	,000
	Total		21	1,00		
J4	Grupo 1	1	21	1,00	,50	,000
	Total		21	1,00		
J5	Grupo 1	1	21	1,00	,50	,000
	Total		21	1,00		
	Total		21	1,00		

Los datos de la tabla 24 muestran que todos los valores del Cuestionario de Compromiso Organizacional de Meyer y Allen son significativos debido a que $p < .001$, por tanto, hay concordancia entre los jueces y la prueba es válida.

Tabla 25

Confiabilidad para el Cuestionario de Compromiso Organizacional de Meyer y Allen según Alfa de Cronbach

Alfa de Cronbach	N de elementos
.903	21

Los resultados de la tabla 25 muestran un coeficiente alfa de Cronbach de 0.903, por lo tanto la prueba presenta alta confiabilidad por consistencia interna.

Tabla 26

Baremos para el Cuestionario de Compromiso Organizacional para población de trabajadores

	PC	AFFECTIVO	NORMATIVO	CONTINUIDAD	TOTAL	PC
	1					1
	2	7 a 18	8 a 9	6 a 8	21 a 46	2
	3					3
	4	19 a 20		9 a 14	47 a 49	4
	5					5
	6			15 a 16	50 a 54	6
	7					7
	8				55 a 59	8
Muy Bajo	9					9
	10	21 a 23	10 a 13	17 a 20	60 a 63	10
	15		14 a 15		64 a 65	15
Bajo	20	25 a 26	16	21	66 a 68	20
	25		17	22	69 a 70	25
	30		18	23 a 24	71 a 73	30
	35	27		25	74 a 75	35
	40		19	26 a 27		40
	45	28				45
	50	29	20	28	76	50
	55	30				55
	60	31 a 32	21	29	77 a 79	60
	65				80	65
	70		22		81 a 85	70
Promedio	75	33		30		75
	80	34 a 35	23	31 a 32	86 a 92	80
	85		24	33 a 35	93 a 95	85
Alto	90	36	25 a 27	36 a 38	96 a 101	90
	91					91
	92	37		39 a 40	102 a 104	92
	93					93
	94	38	29	41 a 43	105 a 107	94
	95					95
	96			44		96
	97					97
	98	39			108 a 113	98
Muy Alto	99	40 a mas	33 a mas	45 a mas	114 a mas	99
Media		29.92	20.44	27.90	78.26	
Desviación estándar		5.306	5.403	7.699	15.144	

La tabla 26 muestra los rangos percentilares de la prueba de Meyer y Allen obtenidos con la muestra piloto.

Tabla 27

Validez de Contenido del Cuestionario de Compromiso Organizacional de Meyer y Allen, según Coeficiente V de Aiken.

ÍTEM	TA	JUECES					V de Aiken
		J1	J2	J3	J4	J5	
1	10	1	1	1	1	1	1.00
2	10	1	1	1	1	1	1.00
3	10	1	1	1	1	1	1.00
4	10	1	1	1	1	1	1.00
5	10	1	1	1	1	1	1.00
6	10	1	1	1	1	1	1.00
7	10	1	1	1	1	1	1.00
8	10	1	1	1	1	1	1.00
9	10	1	1	1	1	1	1.00
10	10	1	1	1	1	1	1.00
11	10	1	1	1	1	1	1.00
12	10	1	1	1	1	1	1.00
13	10	1	1	1	1	1	1.00
14	10	1	1	1	1	1	1.00
15	10	1	1	1	1	1	1.00
16	10	1	1	1	1	1	1.00
17	10	1	1	1	1	1	1.00
18	10	1	1	1	1	1	1.00
19	10	1	1	1	1	1	1.00
20	10	1	1	1	1	1	1.00
21	10	1	1	1	1	1	1.00

Tabla 28

Validez de Contenido de la Escala de Motivación de Vicuña según Coeficiente V de Aiken

JUECES								JUECES							
ÍTEM	TA	J1	J2	J3	J4	J5	V de Aiken	ÍTEM	TA	J1	J2	J3	J4	J5	V de Aiken
1	10	1	1	1	1	1	1	28	10	1	1	1	1	1	1
2	10	1	1	1	1	1	1	29	10	1	1	1	1	1	1
3	10	1	1	1	1	1	1	30	10	1	1	1	1	1	1
4	10	1	1	1	1	1	1	31	10	1	1	1	1	1	1
5	10	1	1	1	1	1	1	32	10	1	1	1	1	1	1
6	10	1	1	1	1	1	1	33	10	1	1	1	1	1	1
7	10	1	1	1	1	1	1	34	10	1	1	1	1	1	1
8	10	1	1	1	1	1	1	35	10	1	1	1	1	1	1
9	10	1	1	1	1	1	1	36	10	1	1	1	1	1	1
10	10	1	1	1	1	1	1	37	10	1	1	1	1	1	1
11	10	1	1	1	1	1	1	38	10	1	1	1	1	1	1
12	10	1	1	1	1	1	1	39	10	1	1	1	1	1	1
13	10	1	1	1	1	1	1	40	10	1	1	1	1	1	1
14	10	1	1	1	1	1	1	41	10	1	1	1	1	1	1
15	10	1	1	1	1	1	1	42	10	1	1	1	1	1	1
16	10	1	1	1	1	1	1	43	10	1	1	1	1	1	1
17	10	1	1	1	1	1	1	44	10	1	1	1	1	1	1
18	10	1	1	1	1	1	1	45	10	1	1	1	1	1	1
19	10	1	1	1	1	1	1	46	10	1	1	1	1	1	1
20	10	1	1	1	1	1	1	47	10	1	1	1	1	1	1
21	10	1	1	1	1	1	1	48	10	1	1	1	1	1	1
22	10	1	1	1	1	1	1	49	10	1	1	1	1	1	1
23	10	1	1	1	1	1	1	50	10	1	1	1	1	1	1
24	10	1	1	1	1	1	1	51	10	1	1	1	1	1	1
25	10	1	1	1	1	1	1	52	10	1	1	1	1	1	1
26	10	1	1	1	1	1	1	53	10	1	1	1	1	1	1
27	10	1	1	1	1	1	1	54	10	1	1	1	1	1	1

ANEXO 3

ESCALA DE MOTIVACIÓN

M – L VICUÑA – 1996

INSTRUCCIONES

EDAD: SEXO:

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

- 1 equivale a DEFINITIVAMENTE EN DESACUERDO
- 2 equivale a MUY EN DESACUERDO
- 3 equivale a EN DESACUERDO
- 4 equivale a DE ACUERDO
- 5 equivale a MUY DE ACUERDO
- 6 equivale a DEFINITIVAMENTE DE ACUERDO

		Desacuerdo			Acuerdo		
		1	2	3	4	5	6
1. Cuando estoy con mis padres:							
a)	Hago lo necesario por entenderlos						
b)	Cuestiono lo que me parece inapropiado						
c)	Hago lo necesario para conseguir lo que deseo						
2. En casa:							
a)	Trabajamos en conjunto para lograr algún objetivo						
b)	Soy el que da forma a las ideas						
c)	Soy quien logra que se haga algo útil						
3. Con mis parientes:							
a)	Me esfuerzo para obtener su aprobación						
b)	Hago lo necesario por evitar su influencia						
c)	Puedo ser tan afectuoso como convenga						
4. Cuando tengo un trabajo en grupo:							
a)	Concilio mis ideas con las del grupo para llegar a una síntesis juntos						
b)	Distribuyo los temas para facilitar el análisis						
c)	Finalmente, hago visible mi estilo en la presentación del trabajo						
5. Cuando estoy al frente de un grupo de trabajo:							
a)	Me sumo al trabajo de los demás						
b)	Cuido el avance del trabajo						
c)	Oriento para evitar errores						
6. Si el trabajo dependiera de mi:							
a)	Elegiría a asesores con mucho talento						
b)	Determinaría las normas y forma del trabajo						
c)	Oriento para evitar errores						

7. Mis amigos:									
a)	Los trato por igual								
b)	Suelen acatar mis ideas								
c)	Alcanzo mis metas con y sin ellos								
8. Cuando estoy con mis amigos:									
a)	Los tomo como modelos								
b)	Censuro las bromas que no me parecen								
c)	Busco la aprobación de mis ideas								
9. Cuando mi amigo esta con sus amigos:									
a)	Busco la aceptación de los demás								
b)	Oriento el tema de conversación								
c)	Selecciono amigos según mi parecer								
10. Con el sexo opuesto:									
a)	Busco los puntos de coincidencia								
b)	Busco la forma de controlar la situación								
c)	Soy simpático si me interesa								
11. El sexo opuesto:									
a)	Es un medio para consolidar la identidad sexual								
b)	Sirve para comprobar la eficacia persuasiva								
c)	Permite la comprensión del otro								
12. En la relación de pareja:									
a)	Ambos se complacen al sentirse acompañados								
b)	Uno de ellos es quien debe orientar la relación								
c)	Intento por obtener mayor beneficio de la relación								
13. Respecto a mis vecinos:									
a)	Busco los lugares donde se reúnen								
b)	Decido que deben hacer para mejorar algo								
c)	Los ayudo siempre que obtenga un beneficio								
14. Quienes viven cerca a mi casa:									
a)	Los conozco bien y me gusta pasarla con ellos								
b)	Son fáciles de convencer y manejar								
c)	Me permiten alcanzar mis metas en la comunidad								
15. En general, con mis conocidos del barrio:									
a)	Acato lo que decide en grupo								
b)	Impongo mis principios								
c)	Espero que me consideren un ganador								
16. Siempre que nos reunimos a jugar:									
a)	Acepto los retos, aunque me parezcan tontos								
b)	Aceptan mi consejo para decidir								
c)	Elijo el juego en el que puedo ganar								
17. Durante el juego:									
a)	Me adapto a las normas								
b)	Impongo mis reglas								
c)	Intento ganar a toda costa								
18. Cuando el juego termina:									
a)	Soy buen perdedor								
b)	Uso las normas que más me convienen								
c)	Siempre obtengo lo que quiero								

**CUESTIONARIO DE COMPROMISO
ORGANIZACIONAL (MEYER Y ALLEN 1990)
INSTRUCCIONES**

- Lea cuidadosamente las preguntas del cuestionario antes de contestar, no se preocupe por el tiempo.
- Marque una “x” dentro del recuadro de cada pregunta que describa mejor tu respuesta.
- No hay respuestas buenas ni malas, sólo se requiere tu opinión.

		Definitivamente	Muy en	En	De	Muy de	Definitivamente De Acuerdo
1	Me gustaría continuar el resto de mi carrera profesional en esta						
2	Siento de verdad, que cualquier problema en esta empresa, es también mi problema.						
3	Trabajar en esta empresa significa mucho para mí.						
4	En esta empresa me siento como en familia.						
5	Estoy orgulloso de trabajar en esta empresa.						
6	Me siento emocionalmente unido a esta empresa.						
7	Me siento parte integrante de esta empresa.						
8	Creo que no estaría bien dejar esta empresa aunque me vaya a beneficiar en el cambio.						
9	Creo que debo mucho a esta empresa.						
10	Esta empresa se merece mi lealtad.						
11	Siento la obligación de tener que seguir trabajando para esta empresa.						
12	Me sentiría culpable si ahora dejara esta empresa.						
13	Creo que no podría dejar esta empresa porque siento que tengo una obligación con la gente de aquí.						

14	Si continuo en esta empresa es porque en otra no tendría las mismas ventajas y beneficios que recibo aquí (por ejemplo sueldo,						
15	Aunque quisiera, sería muy difícil para mí dejar este trabajo ahora mismo.						
16	Una de las desventajas de dejar esta empresa es que hay pocas posibilidades de encontrar otro empleo.						
17	Si ahora decidiera dejar esta empresa muchas cosas en mi vida personal se verían interrumpidas.						
18	En este momento, dejar esta empresa supondría un gran costo para mí.						
19	Creo que si dejara esta empresa no tendría muchas opciones de encontrar otro trabajo.						
20	Ahora mismo, trabajo en esta empresa más porque lo necesito que porque yo quiera.						
21	Continuaría en este trabajo aunque tenga otro a la vista.						

ANEXO 5



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

"Año del Buen Servicio al Ciudadano"

Los Olivos, 21 de noviembre de 2017

CARTA N° 819-2017/EP/PSI. UCV LIMA-LN

Señor Lic.
Jhon Ruiz Salcedo
Ejecutivo Senior de Desarrollo Humano
MDY Contact Center BPO
Jr. Larco Herrera 1255 – Magdalena del Mar

Presente.-

De nuestra consideración:

Es grato dirigirme a usted, para expresarle mi cordial saludo y a la vez solicitar autorización para el Sr. **OBLITAS CASTAÑEDA DANIEL**, estudiante de la Carrera de Psicología, quien desea realizar su trabajo de investigación sobre: "**MOTIVACIÓN PSICOSOCIAL Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN TRABAJADORES DE UNA EMPRESA DE TELECOMUNICACIONES, 2017**" agradecemos por antelación le brinde las facilidades del caso, en la entidad que está bajo su dirección.

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

Atentamente,



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

Jhon Ruiz Salcedo
46198049
JEFE DE RRHH.

TCR/CCB

UCV.EDU.PE



CONSENTIMIENTO INFORMADO

Estimado/a colaborador(a):

.....

Con el debido respeto me presento a usted, mi nombre es **Daniel Oblitas Castañeda**, interno de Psicología de la Universidad César Vallejo – Lima. En la actualidad me encuentro realizando una investigación sobre **Motivación Psicosocial y Compromiso Organizacional en trabajadores de una empresa de telecomunicaciones en el distrito de Magdalena de Mar, 2017** y para ello quisiera contar con su valiosa colaboración. El proceso consiste en la aplicación de dos pruebas psicológicas: **Escala de Motivación de Vicuña M-L** y **Cuestionario de Compromiso Organizacional de Meyer y Allen**. De aceptar participar en la investigación, afirmo haber sido informado de todos los procedimientos de la investigación. En caso tenga alguna duda con respecto a algunas preguntas se me explicará cada una de ellas.

Gracias por su colaboración.

Atte. Daniel Oblitas Castañeda

ESTUDIANTE DE LA EP DE PSICOLOGÍA
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Yo.....
..... con número de DNI: acepto participar en la investigación **Motivación Psicosocial y Compromiso Organizacional en trabajadores de una empresa de telecomunicaciones en el distrito de Magdalena de Mar, 2017** del señor Daniel Oblitas Castañeda.

Día:/...../.....

Firma _____


VALIDACIÓN POR JUECES EXPERTOS

Respetado juez, usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Cuestionario de Compromiso Organizacional por Meyer y Allen" que forma parte de la investigación "MOTIVACIÓN PSICOSOCIAL Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN UNA EMPRESA DE TELECOMUNICACIONES Y BPO 2017"

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

DATOS DEL JUEZ

Nombre y apellidos del juez: MARIA ELENA LUNA RIVERA
Formación académica: Mg. Psicóloga
Áreas de experiencia profesional: ORGANIZACIONAL - CLINICA
Tiempo: 18 años
Cargo actual: Docente
Institución: UCV


ME. MA ELENA LUNA R.
N° CP 3714

FIRMA

VALIDACIÓN POR JUECES EXPERTOS

Respetado juez, usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Cuestionario de Compromiso Organizacional por Meyer y Allen" que forma parte de la investigación "MOTIVACIÓN PSICOSOCIAL Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN UNA EMPRESA DE TELECOMUNICACIONES Y BPO 2017"

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

DATOS DEL JUEZ

Nombre y apellidos del juez: Yuliana Karina Uribe Liberrato
Formación académica: Psicóloga
Áreas de experiencia profesional: RRHH - Reclutamiento y Selección
Tiempo: 13 años
Cargo actual: Coordinadora de Reclutamiento y Selección
Institución: MDY



FIRMA

COLEGIATURA: 13554

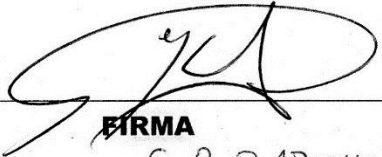
VALIDACIÓN POR JUECES EXPERTOS

Respetado juez, usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Cuestionario de Compromiso Organizacional por Meyer y Allen" que forma parte de la investigación "MOTIVACIÓN PSICOSOCIAL Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN UNA EMPRESA DE TELECOMUNICACIONES Y BPO 2017"

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

DATOS DEL JUEZ

Nombre y apellidos del juez: Juan José Kaneko Aguilar
Formación académica: Psicología
Áreas de experiencia profesional: Organizacional
Tiempo: 17 años
Cargo actual: Consultor
Institución: UCV / ISIL / UPN / Our team / E-Class


FIRMA
C.P.S.P. 17040

VALIDACIÓN POR JUECES EXPERTOS

Respetado juez, usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Cuestionario de Compromiso Organizacional por Meyer y Allen" que forma parte de la investigación "MOTIVACIÓN PSICOSOCIAL Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN UNA EMPRESA DE TELECOMUNICACIONES Y BPO 2017"

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

DATOS DEL JUEZ

Nombre y apellidos del juez: Chudett Angeles Donayre

Formación académica: Psicología

Áreas de experiencia profesional: Psicología Organizacional

Tiempo: 8 años

Cargo actual: Docente

Institución: Universidad Cesar Vallejo



CPSP 14844

FIRMA


VALIDACIÓN POR JUECES EXPERTOS

Respetado juez, usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Cuestionario de Compromiso Organizacional por Meyer y Allen" que forma parte de la investigación "MOTIVACIÓN PSICOSOCIAL Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN UNA EMPRESA DE TELECOMUNICACIONES Y BPO 2017"

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

DATOS DEL JUEZ

Nombre y apellidos del juez: Luis E. Allan I.
Formación académica: Psicólogo Organizacional
Áreas de experiencia profesional: ORGANIZACIONAL
Tiempo: 15 años
Cargo actual: Docente
Institución: UCV



FIRMA

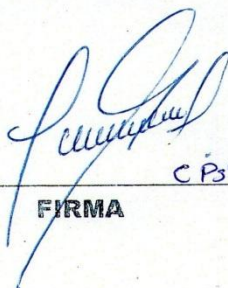
VALIDACIÓN POR JUECES EXPERTOS

Respetado juez, usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "ESCALA DE MOTIVACIÓN M-L por Vicuña" que forma parte de la investigación "MOTIVACIÓN PSICOSOCIAL Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN UNA EMPRESA DE TELECOMUNICACIONES Y BPO 2017"

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

DATOS DEL JUEZ

Nombre y apellidos del juez: Yuliana Marina Uribe Liberato
Formación académica: Psicóloga
Áreas de experiencia profesional: RR.HH - Reclutamiento y Selección
Tiempo: 13 años
Cargo actual: Coordinadora de Reclutamiento y Selección
Institución: MDY



FIRMA

C.P.S.P: 13554

VALIDACIÓN POR JUECES EXPERTOS

Respetado juez, usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "ESCALA DE MOTIVACIÓN M-L por Vicuña" que forma parte de la investigación "MOTIVACIÓN PSICOSOCIAL Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN UNA EMPRESA DE TELECOMUNICACIONES Y BPO 2017"

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

DATOS DEL JUEZ

Nombre y apellidos del juez: Luis E. Allan I.

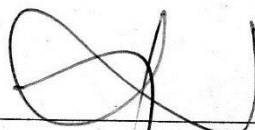
Formación académica: Psicólogo Organizacional

Áreas de experiencia profesional: ORGANIZACIONAL

Tiempo: 15 años

Cargo actual: Docente

Institución: UCV



FIRMA

VALIDACIÓN POR JUECES EXPERTOS

Respetado juez, usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "ESCALA DE MOTIVACIÓN M-L por Vicuña" que forma parte de la investigación "MOTIVACIÓN PSICOSOCIAL Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN UNA EMPRESA DE TELECOMUNICACIONES Y BPO 2017"

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

DATOS DEL JUEZ

Nombre y apellidos del juez: Claudia Angeles Domínguez
Formación académica: Psicóloga
Áreas de experiencia profesional: Organizaciones - Gestor
Tiempo: 7 años
Cargo actual: Docente - Psicóloga - Asesora de Recursos
Institución: Universidad César Vallejo.



CPSP14847

FIRMA

VALIDACIÓN POR JUECES EXPERTOS

Respetado juez, usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "ESCALA DE MOTIVACIÓN M-L por Vicuña" que forma parte de la investigación "MOTIVACIÓN PSICOSOCIAL Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN UNA EMPRESA DE TELECOMUNICACIONES Y BPO 2017"

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

DATOS DEL JUEZ

Nombre y apellidos del juez: Juan José Kaneco Aguilar

Formación académica: Psicología

Áreas de experiencia profesional: Organizacional

Tiempo: 17 años

Cargo actual: Consultor

Institución: UCV / ISIL / UPN / Our Team / E-Class



FIRMA

C.Ps. P. 17040

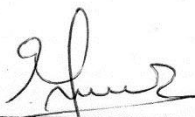
VALIDACIÓN POR JUECES EXPERTOS

Respetado juez, usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "ESCALA DE MOTIVACIÓN M-L por Vicuña" que forma parte de la investigación "MOTIVACIÓN PSICOSOCIAL Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN UNA EMPRESA DE TELECOMUNICACIONES Y BPO 2017"

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

DATOS DEL JUEZ

Nombre y apellidos del juez: Maria Elena Luna Roman
Formación académica: Mg. Psicología
Áreas de experiencia profesional: Organizacional - clínica
Tiempo: 18 años
Cargo actual: Docente
Institución: UCV



FIRMA

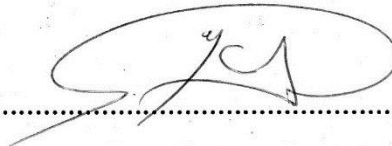
**Mg. MA ELENA LUNA R.
N° CPs 3714**

Yo, Juan José Kaneko Aguilar, docente de la Facultad de Humanidades y Escuela Profesional de Psicología de la Universidad César Vallejo Lima Norte, revisor de la tesis titulada:

"Motivación psicosocial y Compromiso organizacional en trabajadores de una empresa de telecomunicaciones en el distrito de Magdalena Del Mar, 2017", del estudiante Oblitas Castañeda, Daniel, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 18 % verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin.

El suscrito analizó dicho reporte y concluyó que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

Los Olivos, 04 de diciembre del 2017



Firma

Dr. Juan José Kaneko Aguilar

DNI: 10624918

Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Representante de la Dirección / Vicerrectorado de Investigación y Calidad	Aprobó	Rectorado
---------	----------------------------	--------	---------------------------------------------------------------------------	--------	-----------

Yo Oblitas Castañeda, Daniel identificado con DNI N° 73984065, egresado de la Escuela Profesional de Psicología de la Universidad César Vallejo, autorizo (x) , No autorizo () la divulgación y comunicación pública de mi trabajo de investigación titulado "Motivación psicosocial y Compromiso organizacional en trabajadores de una empresa de telecomunicaciones en el distrito de Magdalena Del Mar, 2017"; en el Repositorio Institucional de la UCV (<http://repositorio.ucv.edu.pe/>), según lo estipulado en el Decreto Legislativo 822, Ley sobre Derecho de Autor, Art. 23 y Art. 33

Fundamentación en caso de no autorización:

.....



 FIRMA

DNI: 73984065

FECHA: 04 de diciembre del 2017

Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Representante de la Dirección / Vicerrectorado de Investigación y Calidad	Aprobó	Rectorado
---------	----------------------------	--------	---------------------------------------------------------------------------	--------	-----------

TÍTULO	PROBLEMA	HIPÓTESIS	OBJETIVOS	METODO	INSTRUMENTO	
Motivación psicosocial y Compromiso organizacional en trabajadores de una empresa de telecomunicaciones en el distrito de Magdalena del Mar 2017	General	General	General	Tipo y diseño	Motivación Psicosocial	
	¿Existe relación entre la motivación psicosocial y compromiso organizacional en trabajadores de una empresa de telecomunicaciones en el distrito de Magdalena del Mar, 2017.	Existe correlación positiva y significativa entre la motivación psicosocial y el compromiso organizacional en los trabajadores de una empresa de telecomunicaciones en el distrito de Magdalena del Mar, 2017.	Determinar la relación entre motivación psicosocial y compromiso organizacional en los trabajadores de una empresa de telecomunicaciones en el distrito de Magdalena del Mar, 2017.	Tipo descriptivo, correlacional, Diseño no experimental – Transaccional.	Escala de Motivación M-L 1996 Autor : Dr. Luis Vicuña Peri Objetivo: Explorar la motivación de Afiliación, Logro y poder en jóvenes y adultos basado en la teoría sobre la motivación de Mc Clelland D.C. Para su valides se realizó la prueba piloto, previo a la aprobación de 5 expertos en el área organizacional. La confiabilidad fue de 0,893 en trabajadores de una empresa de telecomunicaciones en el distrito de Magdalena del Mar, 2017.	
		Específicos		Específicos		Población - muestra
		1. Existe correlación positiva y significativa entre los tipos de la motivación psicosocial y los componentes del compromiso organizacional en trabajadores de una empresa de	1. Determinar el tipo de motivación psicosocial predominante de los trabajadores de una empresa de telecomunicaciones en el distrito de Magdalena del Mar, 2017.	600 personas. (Trabajadores).		Muestra = 250
		2. Determinar el componente de Compromiso predominante de los trabajadores de una empresa de telecomunicaciones en el distrito de Magdalena	2. Determinar el componente de Compromiso predominante de los trabajadores de una empresa de telecomunicaciones en el distrito de Magdalena	Estadísticos		Compromiso Organizacional

de telecomunicaciones en el distrito de Magdalena del Mar 2017?	telecomunicaciones en el distrito de Magdalena del Mar, 2017.	del Mar, 2017.		Escala de compromiso organizacional Meyer y Allen Nombre / Autores: Meyer y Allen Objetivo : Conocer el Tipo de compromiso Organizacional que presentan los individuos con su organización. Para su valides se realizó la prueba piloto, previo a la aprobación de 5 expertos en el área organizacional. La confiabilidad fue de 0,903 en trabajadores de una empresa de telecomunicaciones en el distrito de Magdalena del Mar, 2017.
	2. Existen diferencias significativas en relación a la motivación psicosocial de los trabajadores de una empresa de telecomunicaciones según edad y sexo, 2017.	3. Determinar la relación entre los tipos de Motivación psicosocial y los componentes del compromiso organizacional en los trabajadores de una empresa de telecomunicaciones en el distrito de Magdalena del Mar, 2017.		
	3. Existen diferencias significativas en relación al compromiso organizacional de los trabajadores de una empresa de telecomunicaciones según edad y sexo, 2017.	Determinar si existen diferencias significativas en la Motivación Psicosocial y sus tipos en los trabajadores de una empresa de telecomunicaciones en el distrito de Magdalena del Mar según edad y sexo, 2017.	<ul style="list-style-type: none"> ●Descriptiva ●K – S 	
		Determinar si existen diferencias significativas en el Compromiso Organizacional y sus componentes en los trabajadores de una empresa de telecomunicaciones en el distrito de Magdalena del Mar según edad y sexo, 2017		

FACULTAD DE HUMANIDADES
ESCUELA ACADÉMICA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA

“Motivación psicosocial y Compromiso organizacional en
trabajadores de una empresa de telecomunicaciones en
el distrito de Magdalena del Mar 2017”

PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

AUTOR:

Oblitas Castañeda Daniel

Resumen de coincidencias

18 %

Se están viendo fuentes estándar

Ver fuentes en inglés (Beta)

Coincidencias

1	revistas.uladech.edu.pe	1 %
2	Entregado a Universida...	1 %
3	www.scribd.com	1 %
4	congreso.investiga.fca...	1 %
5	www.buenastareas.com	1 %
6	pt.scribd.com	1 %
7	es.slideshare.net	1 %
8	Entregado a Universida...	1 %
9	myslide.es	1 %
10	docplayer.es	1 %



FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN ELECTRÓNICA DE LAS TESIS

1. DATOS PERSONALES

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

Obitias Castañeda, Daniel
D.N.I. : 73984065
Domicilio : Jr. 1849 Chimocharbe, P.O. Agustino
Teléfono : Fijo : 432-3356 Móvil : 990389613
E-mail : dan.ozz17@gmail.com

2. IDENTIFICACIÓN DE LA TESIS

Modalidad:

Tesis de Pregrado

Facultad : Humanidades
Escuela : Psicología
Carrera :
Título :

Tesis de Post Grado

Maestría

Doctorado

Grado :
Mención :

3. DATOS DE LA TESIS

Autor (es) Apellidos y Nombres: Obitias Castañeda, Daniel

Título de la tesis:

Motivación psicosocial y compromiso organizacional
en trabajadores de una empresa de telecomunicaciones en el
distrito de Magdalena del Mar 2017
Año de publicación : 2018

AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE LA TESIS EN VERSIÓN ELECTRÓNICA:

A través del presente documento,

Si autorizo a publicar en texto completo mi tesis.

No autorizo a publicar en texto completo mi tesis.

Firma :

Fecha : 08/03/18





UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

**CONSTE POR LA PRESENTE, EL VISTO BUENO QUE OTORGA EL ENCARGADO DE
INVESTIGACIÓN DE LA ESCUELA DE PSICOLOGÍA**

A LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN QUE PRESENTA:

OBLITAS CASTAÑEDA, Daniel

INFORME TÍTULADO:


Motivación psicosocial y compromiso organizacional en trabajadores de una empresa de telecomunicaciones en el distrito de Magdalena del Mar 2017

PARA OBTENER EL TÍTULO O GRADO DE:

Licenciado en Psicología

SUSTENTADO EN FECHA: 08/03/2018

NOTA O MENCIÓN: 15


ROSARIO QUIROZ, FERNANDO JOEL

DNI 32990613

