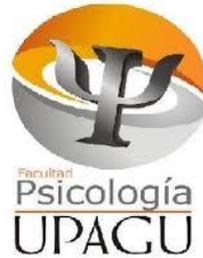


**UNIVERSIDAD PRIVADA ANTONIO GUILLERMO URRELO**



**Facultad de Psicología**

**MOTIVACION LABORAL Y EL COMPROMISO  
ORGANIZACIONAL, EN LOS TRABAJADORES  
ADMINISTRATIVOS DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE  
CAJAMARCA 2019**

**Bachilleres:**

**Filomena Milagros Amorós Martínez**

**Vanessa Jazmín López Prado**

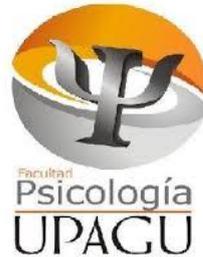
**Asesor:**

**Doc. Luis Vásquez Rodríguez**

**Cajamarca – Perú**

**Junio –2019**

**UNIVERSIDAD PRIVADA ANTONIO GUILLERMO URRELO**



**Facultad de Psicología**

**MOTIVACION LABORAL Y EL COMPROMISO  
ORGANIZACIONAL, EN LOS TRABAJADORES  
ADMINISTRATIVOS DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE  
CAJAMARCA 2019**

Tesis presentada en cumplimiento parcial de los requerimientos para optar  
el Título Profesional de Licenciada en Psicología

**Bachilleres:**

**Filomena Milagros Amorós Martínez**

**Vanessa Jazmín López Prado**

**Asesor:**

**Doc. Luis Vásquez Rodríguez**

**Cajamarca – Perú**

**Junio –2019**

COPYRIGHT © 2019 by  
FILOMENA MILAGROS AMORÓS MARTÍNEZ  
VANESSA JAZMÍN LÓPEZ PRADO

Todos los derechos reservados

***UNIVERSIDAD PRIVADA ANTONIO GUILLERMO URRELO***

***FACULTAD DE PSICOLOGÍA***

***CARRERA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA***

**APROBACIÓN DE TESIS PARA OBTENER TÍTULO  
PROFESIONAL**

**MOTIVACION LABORAL Y EL COMPROMISO  
ORGANIZACIONAL, EN LOS TRABAJADORES  
ADMINISTRATIVOS DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE  
CAJAMARCA 2019**

Presidente: Mg. Gustavo Eloy Caipo Agüero.

Secretario: Mg. Carlos Alberto Quispe Molocho.

Asesor: Dr. Luis Enrique Vásquez Rodríguez.

A:

Mis padres, Francisco y Cleofé, a mi hijo Esteban quienes fueron mi mayor motivación y me brindaron su apoyo incondicional para culminar la carrera.

Filomena Milagros

Mis padres, Jorge y Ledy; a mi pequeña hija Ximena y a mi esposo Josué, quienes fueron mi más grande apoyo para culminar la carrera.

Vanessa Jazmín

## **AGRADECIMIENTOS**

- A Dios por permitirnos dar luz a nuestros ojos y sabiduría para la conducción de nuestras vidas.
  
- A todos los profesores de la Universidad Privada “Antonio Guillermo Urrelo” por ser la institución que nos albergó por cinco años, habiéndonos inculcado nobles valores y orientado a engrandecer nuestro horizonte cultural, social, económico y especialmente nuestra identidad con nuestro pueblo que nos vio nacer.
  
- A nuestro asesor, Doc. Luis Vásquez Rodríguez, quien fue nuestro auténtico consejero para culminar esta investigación que nos permitimos presentar.
  
- A todos nuestros compañeros de la universidad y de la facultad, nuestro sincero agradecimiento por la nobleza con la que nos trataron en los momentos de dificultades y triunfos.

## **RESUMEN**

La investigación se centró en determinar la relación entre la motivación laboral y el compromiso organizacional, en los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional de Cajamarca 2019. El estudio fue de carácter no experimental y diseño descriptivo – correlacional. La población estuvo conformado por 300 trabajadores administrativos de la cual se trabajó con una muestra de 121 trabajadores, se utilizó dos instrumentos: la escala de Motivación Laboral, también llamada escala ML – ORG basada en la Teoría de los Dos Factores de Herzberg y el cuestionario de Compromiso Organizacional basado en la Teoría de Meyer y Allen, los resultados fueron en el nivel de la motivación laboral el 87% en el nivel alto, mientras que 13%, en el nivel medio. Ningún trabajador evaluado se ubicó el nivel bajo de motivación laboral; en el nivel de compromiso organizacional de los colaboradores, al respecto, se halló que el 70% se ubicó en el nivel alto, y el 30% en el nivel medio. Ningún trabajador evaluado se ubicó el nivel bajo. Finalmente se realizó el análisis descriptivo bivariado, obteniendo que existe asociación entre el factor motivacional y el compromiso afectiva ( $\rho = 0,385$ ), y la menor asociación se da entre el factor higiene y el compromiso continuidad ( $\rho = 0,206$ ).

**Palabras clave:** Motivación Laboral, Compromiso Organizacional, Trabajadores Administrativos.

## **ABSTRACT**

The research focused on determining the relationship between work motivation and organizational commitment in the administrative workers of the National University of Cajamarca 2019. The study was non-experimental and descriptive design - correlational. The population consisted of 300 administrative workers of which we worked with a sample of 121 workers, we used two instruments: the Labor Motivation scale, also called the ML - ORG scale based on Herzberg's Theory of Two Factors and the questionnaire of Organizational Commitment based on the Theory of Meyer and Allen, the results were at the level of work motivation 87% at the high level, while 13% at the medium level. No evaluated worker found the low level of work motivation; In the level of organizational commitment of the collaborators, in this regard, it was found that 70% was located in the high level, and 30%, in the medium level. No evaluated worker ranked low. Finally, the bivariate descriptive analysis was performed, obtaining that there is an association between the motivational factor and the affective commitment ( $\rho = 0.385$ ), and the smallest association is between the hygiene factor and the continuity commitment ( $\rho = 0.206$ ).

**Keywords:** work motivation, organizational commitment, administrative workers.

## INDICE

MOTIVACION LABORAL Y EL COMPROMISO ORGANIZACIONAL, EN LOS TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE CAJAMARCA 219.....	ii
MOTIVACION LABORAL Y EL COMPROMISO ORGANIZACIONAL, EN LOS TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE CAJAMARCA 219.....	iii
AGRADECIMIENTOS.....	vi
RESUMEN .....	vii
ABSTRACT .....	viii
INDICE.....	ix
LISTA DE TABLAS .....	xii
LISTA DE GRÁFICOS Y FIGURAS .....	xiii
INTRODUCCIÓN.....	xiv
CAPÍTULO I.....	16
EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN.....	16
1.1.Planteamiento del problema.....	16
1.2. Formulación del problema .....	18
1.3. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN .....	18
1.3.1. Objetivo general:.....	18
1.3.2.Específicos .....	18

1.4. Justificación de la investigación.....	18
CAPÍTULO II .....	20
MARCO TEÓRICO .....	20
2.1. Antecedentes de investigación .....	20
2.2.1. Motivación laboral .....	24
2.2.1.1. Tipos de motivación .....	25
2.2.1.2. Teorías de la motivación laboral.....	26
2.2.1.3. La importancia de la motivación en el trabajo.....	31
2.2.2. Compromiso organizacional.....	32
2.2.2.1. Teorías del compromiso organizacional.....	32
2.2.2.2. ¿Cómo mejorar el compromiso organizacional?.....	35
2.3. Definición de términos básicos .....	38
2.4. Hipótesis de investigación .....	38
2.5. Operacionalización de las variables.....	39
CAPÍTULO III.....	41
METODO DE INVESTIGACIÓN .....	41
3.1. Tipo de investigación.....	41
3.2. Diseño de investigación .....	41
3.3. Población, muestra y unidad de análisis .....	42
3.3.1. Población.....	42
3.3.2. Muestra .....	42

3.3.2. Unidad de análisis .....	43
3.4. Instrumento de recolección de datos .....	43
3.5. Procedimiento de recolección de datos .....	47
3.6. Análisis de datos.....	47
3.7. Consideraciones éticas.....	48
CAPÍTULO IV .....	49
ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS .....	49
4.1. Análisis de resultados .....	49
4.1.1. Motivación laboral .....	49
4.1.2. Compromiso organizacional.....	51
4.1.3. Relación entre dimensiones del Compromiso Organizacional y los factores de la Motivación Laboral .....	54
4.2. Discusión de resultados.....	57
CAPÍTULO V .....	63
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	63
5.1. Conclusiones.....	63
5.2. Recomendaciones.....	64
REFERENCIAS.....	65
ANEXOS .....	71

## LISTA DE TABLAS

Tabla 1: Operacionalización de la variable Motivación Laboral .....	39
Tabla 2: Operacionalización de la variable de Compromiso Organizacional .....	40
Tabla 3: Relación entre dimensiones de Compromiso Organizacional y los factores de Motivación Laboral .....	55
Tabla 4: Coeficiente de correlación de Spearman entre la Motivación Laboral y el Compromiso Organizacional .....	56

## LISTA DE GRÁFICOS Y FIGURAS

Figura 1: Porcentaje de los colaboradores según nivel de motivación laboral. ....	49
Figura 2: Puntuaciones promedio obtenidas por los colaboradores en los factores higiénicos de la motivación laboral .....	50
Figura 3: Puntuaciones promedio obtenidos por los colaboradores en los factores motivacionales de la motivación laboral.....	50
Figura 4: Porcentaje de los colaboradores según nivel de compromiso organizacional .....	51
Figura 5: Puntuaciones promedio obtenidos por los colaboradores en los factores del componente afectivo del compromiso organizacional .....	52
Figura 6: Puntuaciones promedio obtenidos por los colaboradores en los factores del componente continuo del compromiso organizacional .....	53
Figura 7: Puntuaciones promedio obtenidos por los colaboradores en los factores del componente normativo del compromiso organizacional .....	54

## **INTRODUCCIÓN**

La presente investigación establece la relación entre la Motivación Laboral y el Compromiso Organizacional, en los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional de Cajamarca durante el año 2019. Relación que se lo realiza teniendo en cuenta que en la actualidad debido a los continuos cambios en la planificación, organización, ejecución, nuevos conocimientos y la creciente tecnología, las instituciones se encuentran inmersas dentro de diferentes dificultades organizacionales, especialmente relacionadas a la motivación laboral, muchas veces debido a la pésima motivación laboral que existe por parte de los directivos.

Este problema se determina cuando los trabajadores no realizan sus actividades de acuerdo a sus funciones y a las metas propuestas, muchas veces sucede por una pésima relación laboral entre compañeros de trabajo o por el incumplimiento de las atenciones por parte de los representantes de las instituciones públicas o privadas desnaturalizando la adecuada motivación laboral.

Asimismo, el compromiso organizacional es considerado como secundario o sin importancia. Y esto es notorio, pues existen instituciones que mantienen un personal desmotivado, con falta o ningún tipo de capacitación, sin posibilidad u oportunidades para lograr un ascenso en los cargos, complicaciones con el aumento de remuneración irrisoria que perciben mensualmente y la inadecuada organización para el cumplimiento de sus labores cotidianas.

La Universidad Nacional de Cajamarca ha crecido considerablemente tanto a nivel de estudiantes, docentes y administrativos, por consiguiente como institución pública tiene ciertos problemas o deficiencias, no obstante el haber

logrado su licenciamiento, deficiencias que obstaculizan su desarrollo moderado. Personas no se sienten contentos o cómodos en su centro de trabajo, porque además éstos no satisfacen sus necesidades. Se suma a esto que el representante máximo no cumple un rol de líder y los que lo acompañan en la conducción de la institución no toman en serio el puesto que tienen, trayendo como consecuencia el cumplimiento de logros y objetivos propuestos.

El presente trabajo presentan cinco capítulos siendo el primero relacionado con el problema de investigación, en el cual se especifica el planteamiento, la descripción y definición del problema, los objetivos y la justificación e importancia de la investigación; seguido a éste el capítulo II en el cuál se está referido al Marco Teórico en el que se define los fundamentos y antecedentes teóricos, además del marco teórico y conceptual y finalmente la hipótesis; así además en el capítulo III alusivo al Método de Investigación en donde se precisa el tipo, diseño y área de investigación, aparte de la población, muestra, técnicas e instrumentos de recolección de datos, técnica para el procesamiento y análisis de datos y también la interpretación de datos; así es que en el capítulo IV referente a Resultados y Discusión en donde se precisa la presentación, análisis e interpretación de resultados; finalmente en el capítulo V concerniente a Conclusiones y recomendaciones en el que se definen las conclusiones y recomendaciones. En las conclusiones se comprueba Que existe relación significativa entre Motivación Laboral y el Compromiso Organizacional, en los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional de Cajamarca durante el año 2019

## CAPÍTULO I

### EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

#### 1.1.Planteamiento del problema

En el mundo de hoy se ha determinado que las organizaciones, para cumplir con sus fines, propósitos y metas planteadas es de innegable importancia tener en cuenta a la motivación y compromiso organizacional, la motivación como un estímulo que permite al individuo poner en marcha sus potencialidades, desarrollando a cabalidad sus funciones del puesto que desempeñe y acordes con las necesidades de la empresa y la sociedad.

Por otro lado merece destacar que una organización no es sólo un lugar de trabajo, sino y de hecho es un lugar de convivencia social, que se convierte en la zona de progreso para las personas que se laboran en él.

Habiéndose detectado que existe un verdadero problema con la falta de motivación a nivel de las entidades e instituciones grandes y pequeñas la mayoría de ellas estatales y en algunas de carácter privado, es por ello que los gobiernos de turno y empresarios, invierten en proyectos de investigación a fin de poder determinar las causas que originan la baja motivación en los empleados o trabajadores para que se encuentren comprometidos con sus respectivas entidades educativas, agrarias, de salud, etc.

Sin embargo, se debe resaltar que este problema no se da aisladamente, sino que está estrechamente relacionado con las irrisorias cantidades que perciben por su labor o trabajo que desempeñan. Índices remunerativos no cubren con la denominada canasta familiar y que en muchos casos determinan que tenga que desempeñar otras funciones o

trabajos ya sea paralelos o en sus horas libres, en turnos diurnos o alternativos e incluso en días sábados, domingos y feriados. Este hecho muchas veces ha determinado el ausentismo laboral y que generan cargas procesales y el consecuente descrédito o pérdida de seriedad en la institución educativa u otras de cualquier carácter.

En relación, al compromiso organizacional, llámese así al grado, nivel o valor de identificación de un trabajador con la institución en donde labora, mostrando en ésta su alto espíritu de colaboración para que se logre las metas propuestas por la institución u organización.

Teniendo en cuenta estas consideraciones, en la investigación a realizar tenemos un ambiente donde tendremos que realizar un estudio minucioso para determinar si los trabajadores se comprometen o no con la causa de la empresa educativa o institución que los alberga, notar la destacada o la falta de iniciativa para el desarrollo y mejoras en los conocimientos, métodos o técnicas. Asimismo realizar esta investigación, teniendo en cuenta muchas veces por falta de personal competente o baja demanda laboral para este tipo de servicios que ofrecen, se sigue contando con aquellos que no se compromete con los objetivos y metas de la empresa e institución, pero aun así siguen laborando para ella.

Debido a la existencia de escasas investigaciones en este campo y en este tipo de empresas educativas, en la investigación se empleará el procedimiento e instrumento más adecuado que nos permitan explicar y/o descubrir la supuesta relación entre la motivación laboral y el compromiso organizacional, en trabajadores administrativos de la Universidad Nacional de Cajamarca 2019: su producto servirá para que esta entidad estatal tomen las decisiones pertinentes.

## **1.2. Formulación del problema**

¿Qué relación existe entre la motivación laboral y el compromiso organizacional, en trabajadores administrativos de la Universidad Nacional de Cajamarca 2019?

## **1.3. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN**

### **1.3.1. Objetivo general:**

Determinar la relación que existe entre la motivación laboral y el compromiso organizacional, en trabajadores administrativos de la Universidad Nacional de Cajamarca 2019.

### **1.3.2 Específicos**

- a. Identificar el nivel de motivación laboral en los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional de Cajamarca 2019.
- b. Identificar el nivel de compromiso organizacional en los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional de Cajamarca 2019.

## **1.4. Justificación de la investigación**

El presente trabajo de investigación se justifica, en primer lugar, porque responderá a la necesidad de contar con estudios actualizados con respecto la motivación laboral y el compromiso organizacional en los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional de Cajamarca 2019.

García e Ibarra , (2012) manifiestan que tanto la motivación como el compromiso son requisitos indispensables dentro la sociedad empresarial, éstas se refleja en las actitudes de los empleados por medio de las cuales muestran su orgullo y satisfacción de pertenecer a la organización y formar parte de la misma, reflejando en el beneficio

para la organización, dado que, al contar con personas comprometidas, estos se esfuerzan, no solo por alcanzar un objetivo personal, sino también por el éxito de la organización en general.

En segundo lugar, los resultados del presente estudio aportarán evidencias que apoyarán el marco teórico que fundamente la relación o no entre ambas variables. Asimismo, la contribución práctica del presente estudio se advierte en la constatación de los efectos de la motivación en el compromiso organizacional. Esta verificación permitirá la formulación de recomendaciones a fin de contribuir al desarrollo de las mismas.

Finalmente, existe una razón de carácter social que justifica nuestra investigación, dado que los resultados que se obtendrán podrán ayudar para fortalecer los puntos de vista débiles percibidos en los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional de Cajamarca. Dado que las personas que tienen una fuerte necesidad de logro; prefieren tareas en las que pueden tener un alto grado de responsabilidad fijándose metas realistas y planean meticulosamente sus acciones para alcanzar sus resultados.

## CAPÍTULO II

### MARCO TEÓRICO

#### 2.1. Antecedentes de investigación

##### **Internacionales**

Salazar, (2018) en Ecuador, investigó Relación entre satisfacción laboral y compromiso organizacional: un estudio en una entidad pública ecuatoriana, concluye que: Los resultados expresan que el personal del Banco del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, en el año 2017; el nivel de satisfacción laboral es del 70,96% y el nivel de compromiso organizacional es del 69,91%; lo que demuestra que el nivel de satisfacción laboral resulta ser más alta que el compromiso organizacional.

Serrano, (2017) en Chile, investigó: Compromiso organizacional y contrato psicológico: una interacción crítica en la experiencia laboral de los trabajadores de RHONA S.A. sucursal Viña del Mar, concluye que la experiencia de los que laboran en RHONA se evidencia un Contrato Psicológico Relacional. Este establece un compromiso organizacional resiliente determinado por el componente de la lealtad.

Monterrosas, (2016) en México, investigó: La motivación como herramienta en la productividad del personal de ventas en una empresa comercializadora de equipo de automatización industrial en México, tuvo como objetivo diseñar un plan de motivación para una empresa comercializadora de equipo de automatización industrial en México. Arribó a las siguientes conclusiones: a) La motivación es un mecanismo de vital importancia en cualquier aspecto de la actividad humana. Sin embargo, es en el aspecto laboral es donde logra su mayor preponderancia, la cual ocupa la mayor parte de la vida humana y permite vivir los días con más armonía, ayuda a experimentar, de alguna

manera, un mayor bienestar en la vida de cada individuo. b) Motivar a otras personas es una de las tareas más importantes y más complejas dentro del área administrativa, la cual implica la habilidad para comunicar, desafiar, delegar, fomentar, involucrarse, desarrollar y entrenar, así como informar, ofrecer a los empleados una recompensa justa, que no siempre tiene que ver con incentivos económicos.

### **Nacionales**

Fernández (2018), en Lima, investigó: Estrategias para mejorar la motivación laboral en un instituto técnico superior, Lima – 2018. Los resultados obtenidos se comprobó que el 73.33% de los colaboradores necesitan ser reconocidos por su trabajo, ellos sienten que no son reconocidos, por lo tanto, se requiere implementar herramientas motivacionales, para que trabajen con gusto; además concluye que: a) Un plan motivacional de reconocimiento semestral ayudaría a los trabajadores a incrementar su desempeño, con el propósito de que realicen sus actividades con gusto y disfruten de su labor. b) La motivación laboral en los colaboradores del Instituto es baja por falta de reconocimientos, el plan de incentivos y premios no tiene impacto hacia los colaboradores, por lo que, se propone implementar estrategias motivacionales para mejorar el desempeño de los trabajadores de dicha institución.

Burga y Wiese (2018), en Chiclayo investigaron: Motivación y desempeño laboral del personal administrativo en una empresa Agroindustrial de la región Lambayeque. Los resultados obtenidos de correlación de Pearson es significativo ( $p < 0.05$ ), lo que señala que existe relación significativa de grado moderado ( $r = 0.604$ ) entre las variables. Significa que, al tener una motivación de carácter favorable, ésta ha influenciado en el buen desempeño de sus colaboradores del área administrativa. Además concluye que: a) El personal de la empresa muestra una motivación adecuada,

gracias al buen clima institucional. b) El personal manifiesta que es necesario prestar atención a la dimensión salarial y beneficios, por el la actividad laboral que realizan. c) En términos de rentabilidad productiva el desempeño de los trabajadores es alta, debido a la buena actitud mental positiva de cada uno de ellos, lo que ha permitido una mejor productividad y eficiencia empresarial.

Espinoza, (2016) en Lima, investigó: Motivación y compromiso organizacional en los colaboradores de la división de proyectos de archivo de la empresa Imaging Perú S.A.C, Lima 2016, en la que concluye: Los resultados obtenidos del coeficiente de correlación de Spearman,  $\rho$  (rho) es de 0.485, lo que indica que existe relación directa y moderada entre el logro de la variable motivación y el compromiso organizacional, dicha relación es directa y moderada, lo que implica que a mayor logro de la motivación, mayor compromiso organizacional en los colaboradores de la división de proyectos de archivo de la empresa Imaging Perú S.A.C.

### **Locales**

Indagando en el repositorio virtual de la Universidad Particular Antonio Guillermo Urrello, se encontró trabajos que guardan estrecha relación con la presente, que se citan a continuación.

Arce y Cornelio (2016), investigó: Relación de la Motivación Laboral con el Compromiso Organizacional de los colaboradores de la Universidad Privada Antonio Guillermo Urrelo S.A.C de la ciudad de Cajamarca, 2016; concluye que: el mayor porcentaje de los colaboradores (75,6%) presenta un nivel bajo de motivación, seguido de un nivel medio (24,4%) y que los subfactores más relevantes son beneficios y servicios sociales (Factor Higiénico) y progreso profesional (Factor Motivacional),

ambos con una puntuación promedio de 3.02. En cuanto al compromiso organizacional, se halló que el mayor porcentaje se ubica en el nivel medio (52,7%), seguido por el nivel bajo (37.6%).

Rodríguez (2016), investigó: Relación entre el compromiso organizacional con la satisfacción laboral del cliente interno en la empresa “Saga Falabella” del Centro Comercial “El Quinde” – Cajamarca – 2016. Concluye que: Los resultados a través del coeficiente de correlación de Pearson ( $r = ,574$ ) lo que señala que existe una correlación promedio entre las variables compromiso organizacional y satisfacción laboral, relación del tipo directa o positiva. Todos los factores de la satisfacción laboral tienen una relación promedio y positiva con el compromiso organizacional, destacando sobre todo los factores remuneraciones ( $r = ,649$ ) y comunicación ( $r = ,640$ ). De otro lado, el compromiso afectivo obtuvo una mayor relación con los componentes de remuneración y beneficios laborales ( $,692$ ) y de comunicación ( $,688$ ), el compromiso continuo con los componentes desarrollo ( $r = ,377$ ) y remuneraciones y beneficios laborales ( $r = ,351$ ); mientras que el compromiso normativo, con los factores remuneración y beneficios laborales ( $r = ,580$ ) y comunicación ( $r = ,571$ ). Es decir, el componente remuneración y beneficios laborales cumple un rol importante en la predicción del compromiso laboral. Asimismo se confirmó que existen correlaciones moderadas y significativas entre los componentes de la satisfacción laboral y los componentes del compromiso organizacional. Es decir, entre mayor es el compromiso organizacional mayor es la satisfacción laboral.

Zelada (2016), investigó: Relación de la motivación laboral con el clima organizacional en los agentes de seguridad y vigilancia privada de la empresa especial BUCRANIO SAC. En este estudio concluye que: Los resultados indicaron que existe

una correlación estadísticamente significativa y directa entre las variables ( $r=0,406$ ). En la Motivación Laboral un 58.1% se ubicaron en un nivel promedio; mientras que un 12.4% en un nivel alto. En cambio en el Clima Organizacional, el 44.6% se ubicaron en nivel favorable, mientras que un 1.1% en un nivel muy desfavorable.

### **2.2.1. Motivación laboral**

Según la Real Academia Española, (2019), la motivación se define como el conjunto de factores internos o externos que determinan, en parte, las acciones de una persona.

De acuerdo con Kleinginna y Kleinginna (1981), citadas por Anaya Durand y Anaya Huertas, (2010) expresan que la motivación es la condición que impulsa un comportamiento y lo dirige hacia una meta definida, asimismo estos citan a Franken (1994), quien define la motivación como "...un despertar, una dirección y la constancia en el comportamiento de una persona". [...].

Con respecto al mismo tema, se manifiesta que la motivación es la fuerza interna que surge de una necesidad, un deseo impetuoso que activa nuestro comportamiento dirigiendo nuestra estructura profunda (cerebro) a cumplir un objetivo concreto (Navarro, 2010).

Concerniente a la motivación laboral, constituye el éxito de toda empresa el lograr que sus empleados sientan que los objetivos de ésta se alinean con sus propios objetivos personales, capaces de satisfacer sus necesidades y llenar sus expectativas. Sin embargo debe entenderse que el concepto de motivación varía de acuerdo a la persona y a factores sociales y culturales.

Además, cabe expresar que la motivación es un impulso que nace en cada ser humano o lo adquirimos con el propósito de lograr nuestros objetivos y metas de vida,

reflejado por nuestro sistema de valores (Robbins, 2004). Del mismo modo, cabe manifestar, que, es un proceso dinámico en función a determinadas acciones que surgen de una necesidad y como consecuencia merece ser trabajadas hasta llegar al fin definido (Gil, 2013).

A modo de síntesis, las personas actúan en función a estímulos, de modo que si los trabajadores son motivados a través del deseo de la superación personal, se puede evitar la frustración y el fracaso, siempre y cuando se estudie y analice las necesidades de cada trabajador involucrado en la empresa (Avenecer, 2015).

#### **2.2.1.1. Tipos de motivación**

Sí la motivación es energía que siente una persona para hacer algo. Estar motivado conlleva, entonces, un ímpetu o una inspiración para actuar hasta lograr la meta deseada, en lo laboral hace referencia a la capacidad que tiene una empresa de mantener comprometidos a sus empleados para dar el máximo rendimiento y conseguir así, los objetivos establecidos por la organización.

A. Motivación extrínseca: Es la actuación en función a recompensas o incentivos lo que nos lleva hacer determinadas acciones porque así podemos cubrir una serie de necesidades, estas compensaciones que nos dan otras personas es a cambio de algo (García, 2007).

B. Motivación intrínseca: El individuo actúa como origen de su propia motivación y es él quien se administra los refuerzos y castigos. El sujeto tiene la clave para fijarse objetivos y reforzarse o no, según se desarrollen (García, 2007).

La importancia de la motivación radica en las acciones para conseguir objetivos a base de fuerza de voluntad, amor propio, espíritu de lucha o ambición de conseguir lo

planeado, y para ello es necesario concatenar aspectos actitudinales, emocionales y cognitivos.

### **2.2.1.2. Teorías de la motivación laboral**

En el campo de la psicología cuyo objetivo de estudio es la emoción y el comportamiento humano, ha despertado el interés de muchos expertos en ahondar sobre teorías con respecto a la motivación laboral.

#### **A. Teoría de la Autodeterminación**

Desarrollada por Eduard L. Deci y Richar M. Ryan, ambos precisan que los individuos prefieren que se tenga control sobre sus acciones, determinando que una tarea que anteriormente se gozaba, hoy sea considerada como un compromiso. Esta teoría considera que los premios accesorios reducen el interés personal en una tarea. Es decir, cuando los trabajadores perciben un desembolso por su labor, imaginan que es fruto de lo que tienen que hacer y no de aquello que quisieran realizar. Asimismo, esta teoría precisa que los trabajadores, se ven impulsados por tener independencia, indagan sobre la manera de ser competentes y establecer relaciones objetivas y positivas con sus pares en la institución (Arce y Cornelio, 2016).

#### **B. Teoría del Establecimiento de Metas**

A finales de la década de 1960, Edwin Locke propuso esta teoría revelando que las intenciones de trabajar por una meta eran una fuente importante de la motivación laboral. Es decir las metas indican al empleado lo que debe hacerse y cuánto esfuerzo se necesita.

La teoría del establecimiento de metas presupone que un individuo está comprometido con la meta y determinado a no reducirla ni abandonarla. El individuo piensa que puede alcanzar la meta y quiere alcanzarla. Es más probable que el

compromiso con la meta ocurra cuando esta se hace pública, cuando el individuo tiene un locus del control interno y cuando las metas las establece el propio individuo en lugar de que otros se las asignen. Por último el establecimiento de metas específicas, difíciles e individuales suele tener efectos diferentes en las distintas culturas. (Robbins, Judge y Timothy, 2013, págs. 212- 215) citado por (Arce y Cornelio, 2016).

### C. Teoría de la Autoeficacia

Llamada también, cognitiva social o del aprendizaje social, la cual se ciñe al convencimiento y certeza del trabajador para realizar una faena. Es así que, a mayor autoeficacia, más confianza para lograr el éxito. Es por ello que, en contextos complicados, los individuos de escasa o baja autoeficacia, son pesimistas, reducen su esfuerzo o simplemente se rinden; los individuos con autoeficacia alta superan las vicisitudes y retos que se les presentan y son ellos lo que más se implican en sus ocupaciones. (Arce y Cornelio, 2016).

Albert Bandura, quien sustentó esta teoría, afirma que hay cuatro maneras de acrecentarla: dominio, modelamiento, comprensión verbal y aceleración. Agrega que lo más importante es lograr práctica notable en la labor o en función que desempeña, es decir, en el dominio de acto. No considera ni a la inteligencia ni a la personalidad, como elementos que contribuyan a aumentar la autoeficacia.

### D. Teoría de la equidad y justicia organizacional

Esta teoría de la justicia organizacional surge a partir de la teoría de la equidad refiriéndose a la percepción generalizada de lo que es justo en el lugar de trabajo (Sánchez, 2014). En función a esta teoría los individuos perciben lo que obtienen de sus puestos de trabajo (salario, aumentos y reconocimiento) en relación con lo que aportan (esfuerzo, experiencia, educación y competencia) y, luego, comparan su índice

resultado-inversión con los de otras personas que lo rodean. Los individuos se comparan con amigos, vecinos, compañeros de trabajo colegas de otras organizaciones, o comparan su puesto de trabajo actual con otros que hayan tenido en el pasado. Las desigualdades generadas por un mayor salario no parecen tener un efecto muy significativo sobre el comportamiento en la mayoría de las situaciones laborales.

La teoría de la equidad se ha centrado en la justicia distributiva, que es la justicia que percibe el trabajador con respecto a la cantidad de recompensas entre los individuos y quienes las reciben. Sin embargo la justicia organizacional ofrece un panorama más amplio. Los individuos perciben que sus organizaciones son justas cuando creen que las recompensas y la manera en que se distribuyen son justas. La justicia o la equidad pueden ser subjetivas, lo que una persona considera injusto, quizás alguien más lo percibiría como perfectamente adecuado.

En general, las personas consideran justas las asignaciones o los procedimientos que los favorecen. Además de las percepciones de justicia, el otro elemento fundamental de la justicia organizacional es la idea de que la justicia tiene dimensiones múltiples. Es evidente la importancia de cuanto nos pagan en relación con lo que deberían pagarnos (justicia distributiva) pero, según los investigadores, también es importante cómo nos paguen. El modelo de la justicia organizacional incluye la justicia procedimental, que es la justicia que se percibe en el proceso utilizado para determinar la distribución de las recompensas. Dos elementos clave de la justicia procedimental son el control del proceso y las explicaciones. La justicia interactiva se refiere a la percepción que tiene el individuo del grado en que recibe un trato digno, comedido y respetuoso.

De los párrafos anteriores se sintetiza: que la justicia organizacional se refiere a las percepciones de los empleados acerca de si las prácticas, políticas, y eventos organizacionales son justos o no.

#### E. Teoría de los factores motivacionales e higiénicos

Frederick Herzberg; enunció esta teoría para revelar el comportamiento de las personas en el trabajo. Planteó la existencia de dos factores: Factores higiénicos o extrínsecos, formado por es el ambiente que rodea y en donde se desarrolla el trabajo (Fernández, 2013). Su activación genera insatisfacción y su supresión descarta a ésta, pero no significa ello que se va a lograr satisfacción, en otras palabras, no avala la estimulación o motivación, pues son sencillamente elementos impiden el insatisfacción. El hablar de “higiene” precisa prevención y son señales de insatisfacción que se las debe de inmediato eliminar. Se encuentran estrechamente vinculados con el puesto, sueldo, los contextos o entorno del trabajo, la garantía, políticas institucionales o empresariales, vigilancia o el papel del líder.

Según la investigación de Herzberg los factores higiénicos óptimos evitan la insatisfacción, y cuando son pésimos inducen la insatisfacción.

Por su parte, los factores motivacionales intrínsecos, dependen del individuo y de lo que hace, relacionan sentimientos con el desarrollo personal, muchas veces esto genera que la pérdida del sentido de comportamiento del trabajador, pues el desinterés determina la falta de motivación, pues la entidad sólo proporciona un lugar digno para laborar (Fernández, 2013).

En conclusión, si no funciona convenientemente ninguno de los factores, el trabajador, será un ser amargado o insatisfecho. Sólo existirá motivación cuando se

eviten los factores higiénicos y se promuevan los motivacionales, es decir, ambos estén funcionando convenientemente.

#### F. Jerarquía de Necesidades de Abraham Maslow

Es la teoría más conocida, llamada Pirámide de Maslow. Floreció entre 1943 y 1954, año en que se publicó su libro “Motivation and Personality”. En éste, por primera vez se clasifican las motivaciones en relación con la conducta humana; actualmente sigue teniendo validez para comprender la motivación humana, el cumplimiento de sus funciones y el desarrollo particular.

Tiene como fuente las necesidades. Según esta teoría la persona está permanente en un nivel de motivación, y que la satisfacción de una necesidad que puede ser primaria, determina el surgimiento de una nueva que puede ser complementaria. Agrega que los hombres actúan por resortes invisibles, motivos o necesidades que los orientan en diferentes direcciones (Rojas, 1996). Estos resortes, son:

- Necesidades fisiológicas. Permiten garantizar la supervivencia del hombre y de la especie: la sed, hambre, temperatura del cuerpo, sueño o el sexo.

- Necesidades de seguridad. Para mantener el orden y seguridad en nuestro hábitat. Esto se debe al temor, a perder el control y están relacionadas al miedo a lo inexplorado.

- Necesidades de afecto y pertenencia. Propio del hombre es dar a conocer y obtener aprecio individual y social. Se manifiesta al comunicarse, relaciones amicales, de vivir y ser aceptado en el grupo que lo contiene.

- Necesidades de reconocimiento. Relacionada a la estimación propia y de los demás. Sentirse apreciado y respetado, tener prestigio, posición social. Todo esto se logra e incrementa cuando se labora con iniciativa, independencia y responsabilidad.

– Necesidades de autorrealización. Está relacionada con el talento, idoneidad y el conocimiento del éxito que se complementan con los deseos de superación y los valores de su formación y convivencia.

La clave simple de su teoría para la interpretación de la pirámide, es el tener en cuenta que la satisfacción de los resortes inferiores y solo así, escalonadamente se llegará a satisfacer las necesidades superiores (Rojas , 1996). Aclarando con ello que necesidades no satisfechas son las que motivan en la conducta de las personas.

### **2.2.1.3. La importancia de la motivación en el trabajo**

En el ámbito laboral requiere el involucramiento de los colaboradores, porque el proceso participativo incrementa el compromiso y éxito de una organización. Esto se deduce, al hacer partícipe a los trabajadores, ellos estarán más motivados, más comprometidos con la organización, y por ende serán más productivos y estarán satisfechos con el trabajo que desempeñan (Serrano, 2016).

La motivación en las entidades permitirá que las personas se consideren productivos e importantes, que aumente su motivación, el cuidado del ambiente de labores y donde los individuos generan esa motivación interna puedan contagiársela al resto, este contagio se logra cuando se les hace sentir útiles generando en ellos esa motivación que tanto buscamos; elegir con cuidado las palabras que uses con tus empleados queridos; Tener muchos detalles, porque estos pueden alegrar el día y favorecer directamente rendimiento laboral; por último usar frases de motivación o simplemente hacerles comentarios positivos (García, 2007).

En síntesis, la motivación laboral en los trabajadores sólo se logrará con el trato amable y rescatando lo más valioso de los que laboran en la empresa.

### **2.2.2. Compromiso organizacional**

Según Amorós (2007) constituye el nivel de identificación del empleado con las actividades y metas de la entidad en donde labora, se plasma en su anhelo de permanecer y formar parte de ella. Reilly 1989 citado en (Vargas, 2011) asevera que este compromiso es la: deferencia anímica personal a la entidad, donde se manifiesta su incorporación, fidelidad, fe en la práctica de valores de la institución y su firme decisión para seguir o no en la empresa. Mayer y Allen (1991) citado en Rodríguez, (2016). Ambos establecieron los siguientes componentes del compromiso organizacional: afectivo, de continuación y normativo.

El compromiso organizacional como variable psicológica es una actitud que va más allá de la lealtad, pues determina el logro de las actividades y metas organizacionales.

Lo relacionado al apartado del compromiso organizacional, esta es la actitud hacia la labor que desempeña cada colaborador, con lealtad, entusiasmo y contribuye activamente al logro de los objetivos de la organización

Dentro de una concepción científica, la identificación del empleado con las metas y estrategias de la empresa es indispensable, porque de ello depende los resultados en base a valores y esfuerzo, dando lugar a una marca de prestigio y reconocimiento social (Ramos, 2005).

#### **2.2.2.1. Teorías del compromiso organizacional**

##### **A. Teoría del Compromiso Organizacional**

Se basa en un modelo de tres componentes, habla de la existencia de tres elementos diferentes al compromiso organizacional, a continuación se mencionan los compromisos

o componentes del compromiso organizacional según (QuestionPro Software de Encuestas, 2019):

**Compromiso afectivo:** Se refiere al estado mental del colaborador caracterizado por el deseo de comprometerse; porque el individuo tiene sentimientos positivos de pertenencia y lealtad con su organización.

**Compromiso de continuidad:** En este compromiso el colaborador piensa que dejar su lugar de trabajo le resultaría costoso, por lo que decide quedarse, porque siente que ha invertido energía y siente un apego especial a su organización. Por ejemplo, una persona durante un período de tiempo tiende a desarrollar apego a su lugar de trabajo y esta puede ser una de las razones por las que no querría renunciar, ya que está emocionalmente involucrado.

**Compromiso Normativo:** En este compromiso el colaborador es aquel que encuentra en la lealtad de la organización, un medio de incentivo económico, quizá por recibir algún tipo de estímulo o incentivo; tal es el caso de alguna capacitación por parte de su empresa por lo que siente una reciprocidad hacia su centro de trabajo.

#### B. La teoría Z de Ouchi

Esta teoría integra lo laboral con lo personal, procurando que los colaboradores tengan un trato más humano y justo dentro del contexto, esta cultura permitirá que ellos se superen y a la vez favorezca el crecimiento y desarrollo empresarial (Ouchi, 2017).

De acuerdo a esta teoría existen 3 tipos de empresa: las empresas A (americanas), las empresas J (japonesas) y las empresas Z, cuya cultura es novedosa y se denomina cultura Z.

Las características principales que tienen es: participativa, se tiene buenas relaciones humanas, se trabaja en equipo, se brinda confianza, toma de decisiones

colectivas y se sientan como parte estructural de la organización; dando como resultado una buena base para el desarrollo integral de ella, y cada integrante se vea sea beneficiado.

### C. Teoría de las expectativas

Esta teoría afirma que, el Compromiso Organizacional es un objeto conceptual multidimensional en donde no se puede reducir a un solo patrón, una teoría o especialidad para su comprensión, medición y estudio. Son varias las especialidades que contribuyen importantes teorías que se relacionan pero rara vez se contradicen. Según esta teoría la motivación afecta la conducta y el rendimiento personal.

A los colaboradores de una organización los motivará desarrollar cierto nivel de esfuerzo, siempre y cuando se vean en la necesidad de ser evaluados por su desempeño, y esto conllevará a incentivos y premios como aguinaldos, aumento en su sueldo. Por tanto, la teoría se centra en tres relaciones que a continuación se aborda (Comportamiento organizacional, 2017).

**Relación esfuerzo-desempeño.** Todo esfuerzo lleva a consecuencia a realizar un buen desempeño.

**Relación desempeño-recompensa.** Perspectiva de que frente a un buen desempeño conllevará a obtener las recompensas que uno desea.

**Relación recompensas-metas personales.** En este tipo de recompensas organizacionales satisfacen las metas o necesidades de sus colaboradores, y el atractivo que tienen dichas recompensas potencian en desempeño de ellos.

### **2.2.2.2. ¿Cómo mejorar el compromiso organizacional?**

Como es de conocimiento, los niveles de compromiso organizacional están en estrecha relación con el beneficio empresarial, pues de acuerdo al incremento de la rentabilidad, mejora la productividad, la conservación de los empleados, los grados de satisfacción de los clientes, la disminución del retiro de clientes y, sobre todo, la mejora de la cultura laboral, es decir los conocimientos, ingenio o habilidad para conseguir tus objetivos laborales: conseguir un lugar de trabajo, mantenerse en él y mejorar tu situación laboral, permitiendo fortalecer y formar nuevos valores y conductas para ser más productivos y competitivos (Robbins, 2004).

Si tenemos en cuenta todo lo señalado, surge la interrogante: ¿Cómo conseguimos llegar allí para estar satisfechos con nuestros deberes y obligaciones en la organización?

A manera de ilustración, señalamos algunas recomendaciones para mejorar el compromiso de la organización (QuestionPro Software de Encuestas, 2019):

a) Instaurar y desarrollar una sólida cultura de trabajo en equipo, bloque o conjunto. Edificar una maciza cultura de trabajo en conjunto permite laborar en un ambiente familiar y saludable. Señalamos esto porque de acuerdo a los principios de diferenciación de los seres o las cosas, objetos, etc. No existen dos trabajadores en una empresa, entidad o institución que sean exactamente iguales. Asimismo, cuando las personas provienen de diversos orígenes, sin duda alguna, se producen los contrastes en la forma en que ven y perciben las cosas. Por ello, si una organización suscita el trabajo en equipo, los individuos estarán debidamente motivados para trabajar juntos, lograr y producir más, aumentando sus horizontes de compromiso y armonía en el trabajo a largo plazo.

b) Dar a conocer metas y perspectivas claras a los trabajadores. Esto en base a que cada empleado quiere garantizar su futuro, quiere saber qué es lo más importante en su trabajo y cómo pueden lograr la excelencia y la superación. Si un empleado tiene un sentido claro de los que realmente es, lo que hace y debe hacer permanecerá más tiempo en la entidad o institución.

c) Ser honesto y propiciar la comunicación abierta. Cuando una empresa, entidad o institución es transparente y comparte números y cifras, determinará que los empleados se sientan valorados y tengan un mayor sentido de comunidad económica. Permitir que sean participativos y conocedores de lo que está ocurriendo al interior de la organización para que así se sientan comprometidos y se involucren en su desarrollo.

d) Conservar la ética del trabajo. La debida conducta o comportamiento en el trabajo hace que los trabajadores se sientan motivados, respetuosos y se destaquen por su compromiso organizacional. Cuando saben que una entidad tiene una moral alta, se sienten orgullosos de ella.

e) Fomentar una cultura de trabajo positiva, implica que los empleados se sientan felices de formar parte de la organización, entidad, empresa o institución, animados a compartir nuevas ideas y comunicarse horizontalmente sin temor a ser incomprendidos o burlados, pues se respetan sus opiniones.

f) Desarrollar la confianza: La confianza y el liderazgo lo podemos considerar como un gran signo positivo y, un gran avance y un gran salto organizacional, pues los trabajadores desarrollan habilidades para tomar decisiones positivas y de esta manera contribuir a los cambios estratégicos dentro de la organización.

g) Promover la innovación, es una de las mejores formas de animar a los empleados ya que cuando tenga la idea de hacer las cosas de manera diferente y mejor, el director, el gerente, el administrador debe motivarlo a que se le ocurran más ideas y nunca desanimarlo.

h) Suministrar realimentación constructiva y no crítica, siempre que sea necesario, los trabajadores deben recibir realimentación constructiva porque ello contribuirá a exaltar su moral. Como todo humano es factible se cometan errores, pero ello no debe significar el trato o crítica humillante o descalificadora de que todo está mal, hay que darles las razones y sobre todo comprensión y las orientaciones para mejorar. Para esto hay que tener en cuenta que la crítica sólo dice lo que está mal, en cambio la retroalimentación constructiva te dice lo que está mal, por qué está mal y cómo hacerlo bien, además realiza el reconocimiento, ser distinguido, hacerle conocer cuando realiza un trabajo acorde, fructífero e inobjetable por lo que está haciendo bien.

i) Elaborar una encuesta para determinar al empleado del mes y a la vez identificar a los mejores trabajadores.

j) Delegar tareas de manera eficiente, esto se base en que se debe tener en cuenta que todo el trabajo no puede ser hecho por una sola persona. Es por ello, que se debe distribuir de forma manera eficaz, adecuada, sin preferencias o discriminaciones. Nadie, en particular, tiene que estar sobrecargado labores ni libre de las mismas.

k) Brinde incentivos o estímulos. Valorar su desempeño o contribución a favor de la institución o empresa cuando un trabajador se desempeña extraordinariamente bien. Por ello se considera que es una gran idea otorgar incentivos o estímulos al empleado como reconocimiento por su buen trabajo y dedicación.

### 2.3. Definición de términos básicos

**a) Actitud:** Predisposición aprendida, no innata, y estable aunque puede cambiar, a reaccionar de una manera valorativa, favorable o desfavorable, ante un objeto (individuos, grupos, ideas, situaciones, etc.) (Morales, 2006).

**b) Compromiso:** Fuerza relativa de identificación de un individuo con y en una organización concreta, y se caracteriza por una fuerte creencia, aceptación internalización de las metas y valores (Medina, 2000).

**c) Insatisfacción laboral:** Estado emocional negativo y no placentero de la percepción subjetiva de las experiencias laborales del sujeto, dando como resultado varias actitudes que afectan al empleado en distintos aspectos (Ortega, s.f.).

**d) Organización:** Unidades sociales (o grupos humanos) debidamente construidos y reconstruidos para buscar fines específicos (Boris, 1970).

**e) Satisfacción laboral:** Es un estado emocional positivo o placentero que da como resultado varias actitudes que un empleado tiene hacia su trabajo, sus compañeros, sus jefes, y su vida en general (Ortega, s.f.).

**f) Trabajador:** Sólo puede serlo la persona física, individual. Y, además, sólo es trabajador, jurídicamente, quien celebra un contrato de trabajo y asume las obligaciones derivadas del mismo. Sin contrato de trabajo no hay trabajador (González, y otros, 2006).

### 2.4. Hipótesis de investigación

Existe relación significativa entre motivación laboral y el compromiso organizacional, en los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional de Cajamarca 2019.

## 2.5. Operacionalización de las variables

Tabla 1

*Operacionalización de la Variable Motivación Laboral*

Variable	Definición Conceptual	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición	Instrumento
"X" Motivación Laboral	Actividad humana donde la motivación impulsa acciones reales que tiene una especial repercusión en el trabajo cuyos resultados o beneficios se ven reflejados en la institución, empresa u organización (Vélaz, 1996).	<b>X1:</b> Factores Higiénicos  <b>X2:</b> Factores Motivacionales	<ul style="list-style-type: none"> <li>–<b>X1.1</b> Beneficios y servicios sociales.</li> <li>–<b>X1.2</b> Supervisión.</li> <li>–<b>X1.3</b> Las condiciones físicas y ambientales de trabajo</li> <li>–<b>X1.4</b> Salario</li> <li>–<b>X2.1</b> Realización.</li> <li>–<b>X2.2</b> Reconocimiento.</li> <li>–<b>X2.3</b> Progreso Profesional.</li> <li>–<b>X2.4</b> Responsabilidad.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>–Nunca: 1.</li> <li>–Casi nunca: 2.</li> <li>–No sabe / No responde: 0</li> <li>–Casi siempre: 3.</li> <li>–Siempre: 4.</li> </ul>	Escala ML-ORG

Tabla 2  
Operacionalización de la Variable Motivación Laboral

Variable	Definición Conceptual	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición	Instrumento
Compromiso Organizacional	Fuerza relativa de identificación de un individuo con y en una organización concreta, y se caracteriza por una fuerte creencia, aceptación e internalización de las metas y valores de la organización, la disposición de esforzarse por la organización y un fuerte deseo de permanecer como miembro de ésta (Medina, Evaluación de la calidad asistencial del servicio de ayuda a domicilio, 2000)	<p><b>Y1:</b> Componente Afectivo</p> <p><b>Y2:</b> Componente Continuo</p> <p><b>Y3:</b> Componente Normativo</p>	<p>– <b>Y1.1</b> Apego del individuo al grupo de trabajo</p> <p>– <b>Y1.2</b> Congruencia de metas individuales y organizacionales</p> <p>– <b>Y1.3</b> Vinculación de la identidad del individuo a la organización</p> <p>– <b>Y1.4</b> Atribución</p> <p>– <b>Y1.5</b> Racionalización</p> <p>– <b>Y1.6</b> Cumplir expectativas</p> <p>– <b>Y1.7</b> Trabajo adecuado a la persona</p> <p>– <b>Y2.1</b> Necesidad de Satisfacción</p> <p>– <b>Y2.2</b> Inversiones</p> <p>– <b>Y3.1</b> Alternativas</p> <p>– <b>Y3.2</b> Expectativas</p> <p>– <b>Y3.3</b> Obligaciones</p> <p>– <b>Y3.4</b> Intercambio Social</p>	<p>– Totalmente de acuerdo: 5</p> <p>– De acuerdo: 4</p> <p>– Ni de acuerdo, ni en desacuerdo: 3</p> <p>– En desacuerdo: 2</p> <p>– Totalmente en desacuerdo: 1</p>	Cuestionario de compromiso organizacional

## CAPÍTULO III

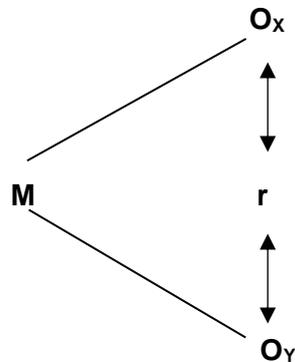
### METODO DE INVESTIGACIÓN

#### 3.1. Tipo de investigación

De acuerdo al criterio de la orientación del estudio, constituye una investigación básica, que es la que realiza conocimientos y teorías, atendiendo al criterio de la técnica de contrastación de la hipótesis, se procede por una investigación correlacional, cuyo propósito es saber cómo se comporta un concepto o variable conociendo el comportamiento de otras variables relacionadas. Este estudio mide las dos o más variables son el fin de conocer si están o no relacionadas con el mismo sujeto y así analizar la correlación (Hernández, Fernández, y Baptista, 2010)

#### 3.2. Diseño de investigación

El diseño de la investigación es el *correlacional*, cuyo diagrama es el siguiente



Donde:

**M** Representa la muestra de estudio

**O<sub>x</sub>** Motivación laboral

Oy Compromiso organizacional

r Nivel de correlación

### 3.3. Población, muestra y unidad de análisis

#### 3.3.1. Población

La población estuvo conformada por 300 trabajadores administrativos de la Universidad Nacional de Cajamarca 2019.

#### 3.3.2. Muestra

Para determinar el tamaño de la muestra se utilizó la siguiente fórmula:

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

Donde n = tamaño de la muestra.

N= tamaño de la población (N=200)

Z = nivel de confianza al 95% (Z=1,96)

D = error permitido (e = 10%)

P= probabilidad de selección (en este caso P = 0,5)

Q = 1-P (en este caso Q=0,5)

Luego de haber aplicado la fórmula, arrojó un resultado de 121, los cuales se seleccionaron de manera no probabilística por conveniencia dada la ventaja de facilidad y cercanía de los sujetos con las investigadoras. En este estudio, como es de verse por el

tamaño de la población, se trabajó con 121 trabajadores nombrados de la Universidad Nacional de Cajamarca 2019, consecuentemente excluyéndose a los contratados.

### **3.3.2. Unidad de análisis**

Teniendo en cuenta la unidad de análisis de la investigación estuvo determinado por cada uno de los 121 trabajadores de la Universidad Nacional de Cajamarca 2019.

### **3.4. Instrumento de recolección de datos**

#### **Cuestionario ML-ORG**

Nombre: Cuestionario ML-ORG.

Autores: Ana Isabel Abad Mundaca.

Origen de la prueba: Prueba Psicométrica.

Formas de la prueba: Para colaboradores de empresas e instituciones.

En la variable motivación laboral se aplicó la escala ML-ORG, cuyo objetivo es explorar el grado de motivación bajo el cual laboran los colaboradores de distintas empresas e instituciones, además está libre de jerarquías; es decirse se puede aplicar tanto a ejecutivos como al personal de mantenimiento. Fue validada por una especialista en metodología, uno en Psicología Organizacional y un Magíster en Administración Estratégica de Negocios, quienes hicieron algunas recomendaciones para la adaptación del instrumento a la realidad de la organización.

El cuestionario consta de 41 preguntas y una hoja de respuestas, el campo de aplicación es a colaboradores con un mínimo de 6 meses de trabajo con un rango de edad entre 25 y 50 años. Su administración puede ser individual o colectiva, con una duración de 10 a 15 minutos.

Las puntuaciones se sacaron de la suma de todas las respuestas; cuya asignación de puntajes es:

- Nunca: 1.
- Casi nunca: 2.
- No sabe / No responde: 0
- Casi siempre: 3.
- Siempre: 4.

Excepto para los ítems negativos (7, 8, 9, 11, 19) cuyas alternativas tienen un valor de:

- Nunca: 4.
- Casi nunca: 3.
- No sabe / No responde: 0
- Casi siempre: 2.
- Siempre: 1.

Los indicadores considerados para su significación son:

### **SUB ESCALA I: Factores Higiénicos**

Se relacionan con el contexto o ambiente en donde se realiza el trabajo. Si los factores de higiene son positivos, cómo y cuándo los empleados consideran que su salario es justo y que sus condiciones de trabajo son positivas.

- Beneficios y Servicios Sociales.
- Supervisión.
- Las condiciones Físicas y Ambientales de trabajo
- Salario

**Sub Escala I-12 Items:** X.1.1.1, X.1.1.2, X.1.1.3, X.1.1.4, X.1.1.5, X.1.2.1, X.1.2.2, X.1.2.3, X.1.3.1, X.1.3.2, X.1.3.3, X.1.4.1

**SUB ESCALA II: Factores Motivacionales**

Estos factores están bajo el control del individuo (persona) ya que se relaciona con lo que él hace y desempeña. Los factores materiales involucran sentimientos relacionados con el crecimiento individual, el reconocimiento profesional y las necesidades de autorrealización que desempeña en su trabajo.

- Realización.
- Reconocimiento.
- Progreso Profesional.
- Responsabilidad.

**Sub Escala II-29 ítems:** X.2.1.1, X.2.1.2, X.2.1.3, X.2.1.4, X.2.1.5, X.2.1.6, X.2.1.7, X.2.1.8, X.2.1.9, X.2.2.1, X.2.2.2, X.2.2.3, X.2.2.4, X.2.2.5, X.2.3.1, X.2.3.2, X.2.3.3, X.2.3.4, X.2.3.5, X.2.3.6, X.2.3.7, X.2.3.8, X.2.3.9, X.2.3.10, X.2.4.1, X.2.4.2, X.2.4.3, X.2.4.4, X.2.4.5.

**Cuestionario de Compromiso Organizacional o CO**

Nombre: Cuestionario Compromiso Organizacional

Autores: Mayer y Allen.

Origen de la prueba: Prueba Psicométrica.

Formas de la prueba: Para colaboradores de empresas e instituciones.

El cuestionario de Compromiso Organizacional está basada en el modelo de tres factores: Afectivo, continuidad y normativo, fue construida por John P. Meyer y Natalie J. Allen, cuyo objetivo es medir el nivel de compromiso organizacional, como un lazo o vínculo con la organización relacionado con el apego afectivo a la organización, los costes percibidos por el trabajador asociados a dejar la organización y con la obligación de permanecer en la organización.

Este cuestionario está compuesto por 26 ítems que miden la variable del CO; a través de 3 Sub-variables o factores del compromiso: el afectivo, la continuidad y el normativo.

El Factor Afectivo, se sub-dimensiona en el apego del individuo al grupo de trabajo en los ítems Y.1.1.1 y Y.1.1.2, congruencia de metas individuales y al organizacionales en los ítems Y.1.2.1 y Y.1.2.2, vinculación de la identidad del individuo a la organización Y.1.3.1 y Y.1.3.2, atribución Y.1.4.1 y Y.1.4.2, racionalización Y.1.5.1 y Y.1.5.2, cumplir expectativas Y. 1.6.1 y Y.1.6.2, trabajo adecuado a la persona Y.1.7.1 y Y.1.7.2 y por último necesidad de satisfacción Y.1.8.1 y Y.1.8.2. La sub-variable Continua usa los ítems Y.2.1.1 y Y.2.1.2 para inversiones y alternativas para los ítems Y.2.2.1 y Y.2.2.2. La sub-variable Normativa que se basa en las expectativas medidas por ítems Y.3.1.1 y Y.3.1.2, obligaciones media por los ítems Y.3.2.1 y Y.3.2.2 e intercambio social para los ítems Y.3.3.1 y Y.3.3.2

Su administración puede ser individual o colectiva y dura aproximadamente 20 minutos.

Las puntuaciones se sacaron de la suma de todas las respuestas; cuya asignación de puntajes es:

- Totalmente de acuerdo: 5

- De acuerdo: 4
- Ni de acuerdo, ni en desacuerdo: 3
- En desacuerdo: 2
- Totalmente en desacuerdo: 1

Finalmente, para calcular la puntuación total obtenida por cada examinado, deberá sumar el puntaje según las respuestas que conteste.

### **3.5. Procedimiento de recolección de datos**

En cuanto al procedimiento de recolección de datos se inició con la indagación del tamaño de la población del contexto donde se iba a ejecutar la investigación, luego se cursó una carta al encargado de la Universidad Nacional de Cajamarca solicitando la autorización para la aplicación de los instrumentos a la muestra de 121 trabajadores administrativos de la institución antes mencionada. Una vez obtenido el consentimiento se aplicó ambas encuestas haciendo la visita al campus universitario para encuestar de forma no probabilística a los trabajadores, las encuestas se aplicaron de la siguiente forma: primero el cuestionario ML-ORG y luego cuestionario de Compromiso Organizacional, despejando las dudas e inquietudes de los encuestados.

### **3.6. Análisis de datos**

La interpretación de datos fue la capacidad de análisis y argumentación que se tuvo en cuenta para dar sentido a los objetivos planteados inicialmente, ya que estos son el punto de llegada de la investigación.

### **3.7. Consideraciones éticas**

Debido a que esta investigación se realizó con seres humanos: trabajadores administrativos de la Universidad Nacional de Cajamarca, se realizó de acuerdo con cuatro principios éticos básicos: el respeto a las personas y su autonomía, la beneficencia, la no maleficencia y la justicia.

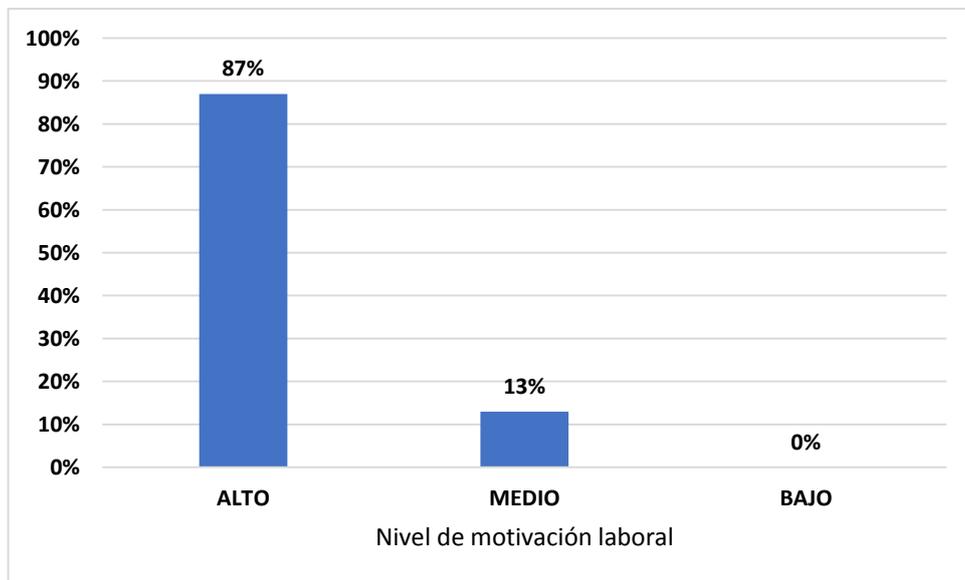
## CAPÍTULO IV

### ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS

#### 4.1. Análisis de resultados

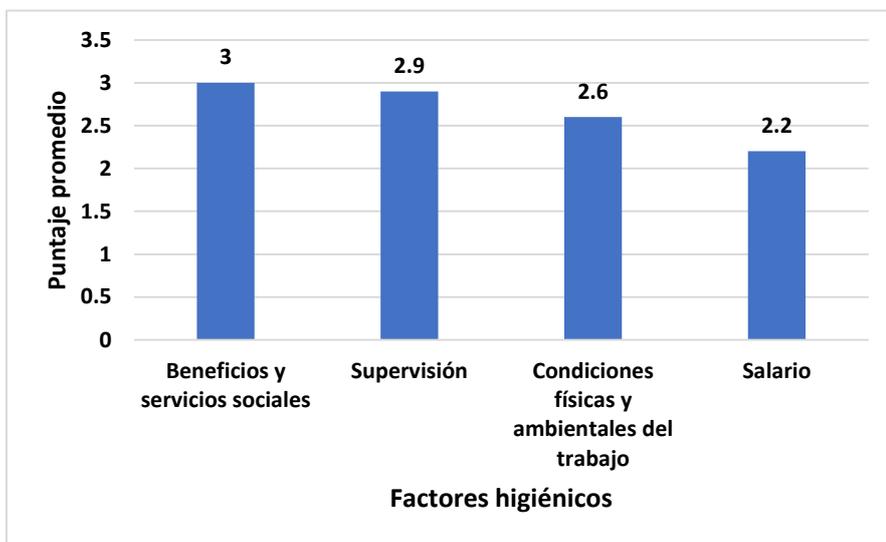
##### 4.1.1. Motivación laboral

En la Figura 1 se presenta el nivel de motivación laboral de los trabajadores, al respecto, se halló que el 87% se encuentra en el nivel alto, mientras que 13%, en el nivel medio. Ningún trabajador evaluado se ubicó el nivel bajo de motivación laboral.



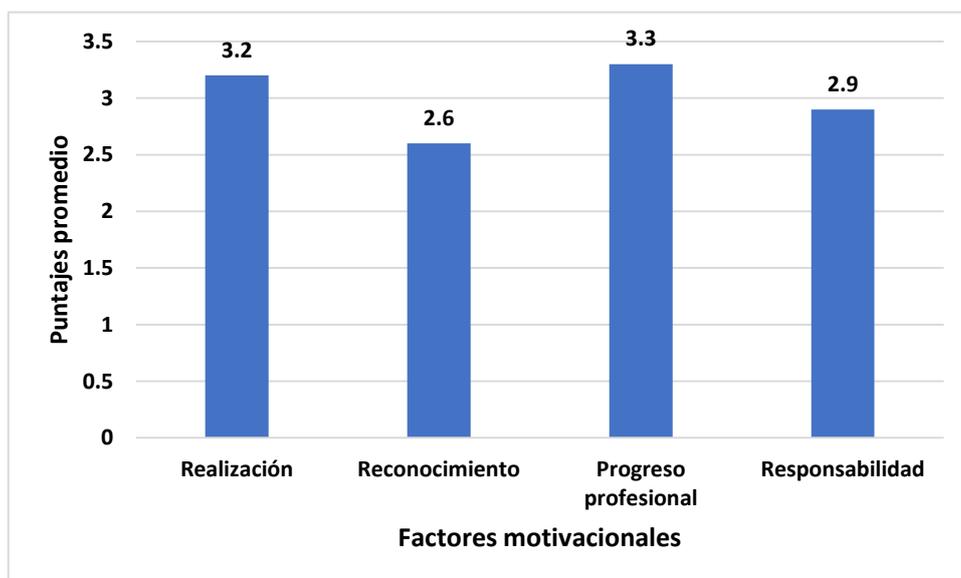
**Figura 1.** Porcentaje de los trabajadores según nivel de motivación laboral.

En la dimensión factores higiénicos se obtuvo un puntaje promedio mínimo 2,2 y máximo 3 entre los indicadores, se halló que el factor higiénico con mayor puntuación obtenida corresponde a los beneficios y servicios sociales, seguido del factor supervisión con un promedio de 2,9; mientras que el factor con menor puntuación corresponde al salario, con 2,2.



**Figura 2.** Puntuaciones promedio obtenidas por los trabajadores en los factores higiénicos de la motivación laboral.

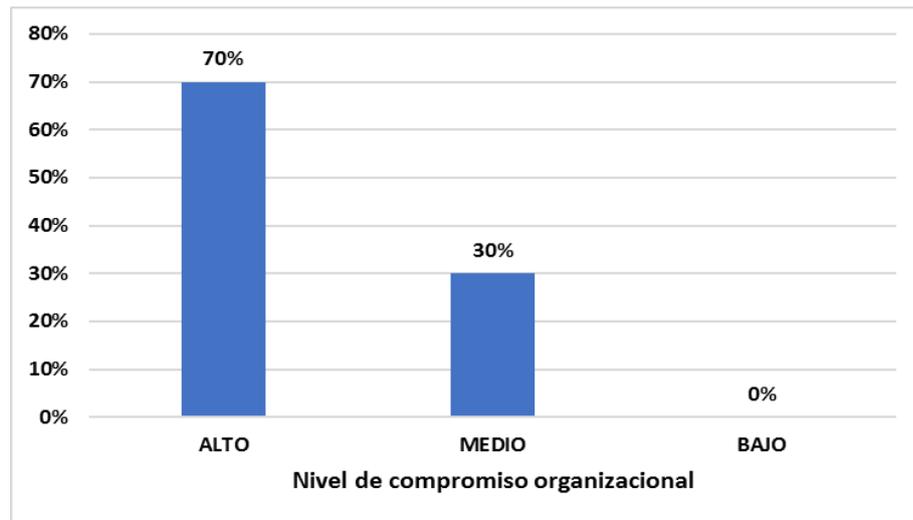
Para el caso de los factores motivacionales de la Motivación Laboral, la mayor puntuación fue obtenida en el factor progreso profesional (3,3). De otro lado, el factor motivacional con menor puntuación corresponde al reconocimiento (2,96).



**Figura 3.** Puntuaciones promedio obtenidos por los trabajadores en los factores motivacionales de la motivación laboral.

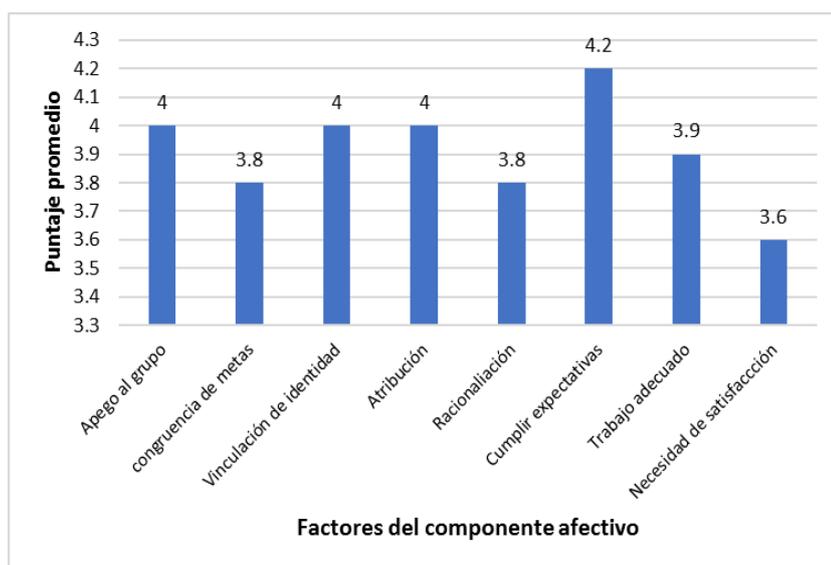
#### 4.1.2. Compromiso organizacional

En la Figura 4 se presenta el nivel de compromiso organizacional de los trabajadores, al respecto, se halló que el 70% se encuentra en el nivel alto, y el 30%, en el nivel medio. Ningún trabajador evaluado se ubicó el nivel bajo.



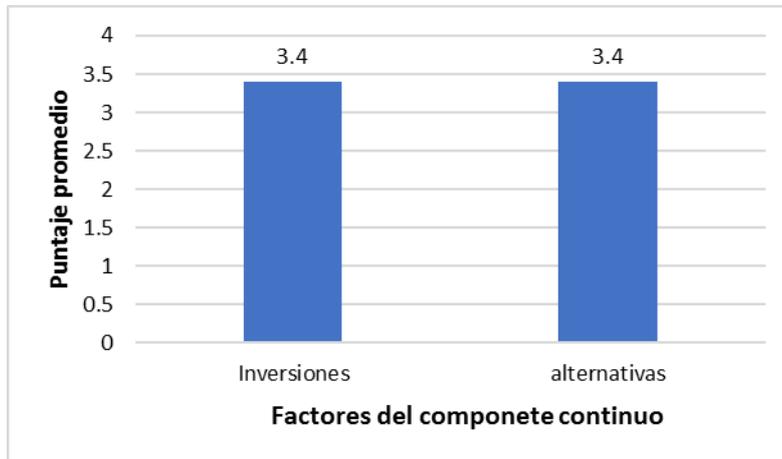
**Figura 4.** Porcentaje de los trabajadores según nivel de compromiso organizacional

En la dimensión factores del componente afectivos se obtuvo un puntaje promedio mínimo 3,6 y máximo 4,2 entre los indicadores, se halló que el factor componente afectivo con mayor puntuación obtenida corresponde al cumplimiento de expectativas, seguido de los factores apego al grupo, vinculación de identidad y atribución con un promedio de 4; mientras que el factor con menor puntuación corresponde a necesidad de satisfacción con 3,6.



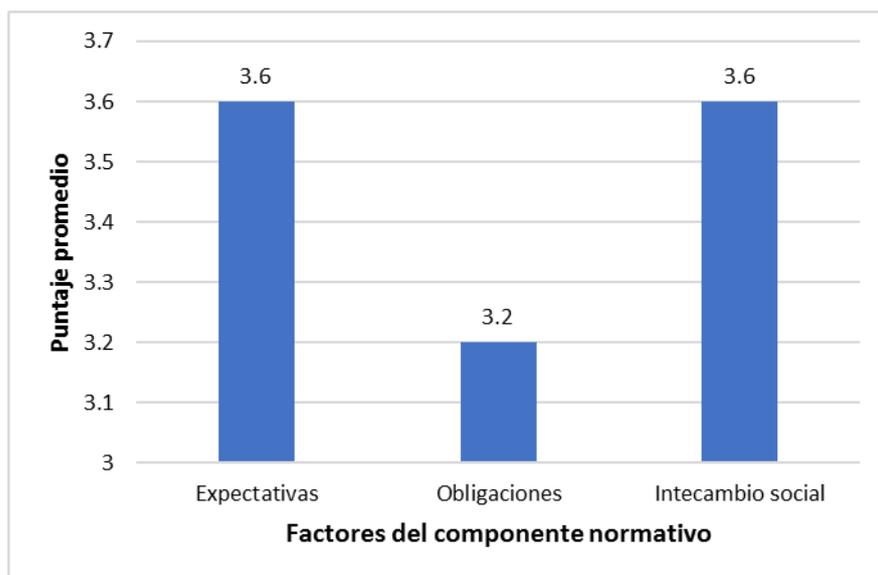
**Figura 5.** Puntuaciones promedio obtenidos por los trabajadores en los factores del componente afectivo del compromiso organizacional.

En la dimensión factores del componente continuo se obtuvo un puntaje promedio de 3,4 en los dos factores de este componente.



**Figura 6.** Puntuaciones promedio obtenidos por los trabajadores en los factores del componente continuo del compromiso organizacional.

En la dimensión factores del componente normativo del compromiso organizacional se obtuvo un puntaje promedio mínimo 3,2 que corresponde al factor obligaciones y un puntaje máximo promedio de 3,6 de los componentes expectativas e intercambio social.



**Figura 7.** Puntuaciones promedio obtenidos por los trabajadores en los factores del componente normativo del compromiso organizacional.

#### **4.1.3. Relación entre dimensiones del Compromiso Organizacional y los factores de la Motivación Laboral**

En la tabla 4 se muestra las correlaciones bivariadas entre las dimensiones del Compromiso Organizacional y los factores que componen la Motivación Laboral. De allí se observa que el factor higiene obtuvo menor correlación con los compromisos de dominios del compromiso afectivo, continuidad y normativo, y que el factor motivacional tiene mayor relación con los compromisos. La mayor asociación que se da es entre el factor motivacional y el compromiso afectiva ( $\rho = 0,385$ ), y la menor asociación se da entre el factor higiene y el compromiso continuidad ( $\rho = 0,206$ )

**Tabla 3**  
*Relación entre dimensiones del Compromiso Organizacional y los factores de la Motivación Laboral*

		Compromiso afectivo	Compromiso continuidad	Compromiso normativo	Factor higiene	Factor motivacional
Rho de Spearman	de Compromiso afectivo	1,00 0	,282**	,410**	,291**	,38 5**
	Sig. (bilateral)	.	,002	,000	,001	,00 0
	Compromiso continuidad	,282* *	1,000	,470**	,206*	,24 3**
	Sig. (bilateral)	,002	.	,000	,023	,00 7
	Compromiso normativo	,410* *	,470**	1,000	,208*	,24 8**
	Sig. (bilateral)	,000	,000	.	,022	,00 6
	Factor higiene	,291* *	,206*	,208*	1 ,000	,37 0**
	Sig. (bilateral)	,001	,023	,022	.	,00 0
	Factor motivacional	,385* *	,243**	,248**	,370**	1,0 00
	Sig. (bilateral)	,000	,007	,006	,000	.

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

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

#### 4.6. Contratación de hipótesis

**H<sub>1</sub>: Existe** relación entre motivación laboral y el compromiso organizacional, en los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional de Cajamarca 2019.

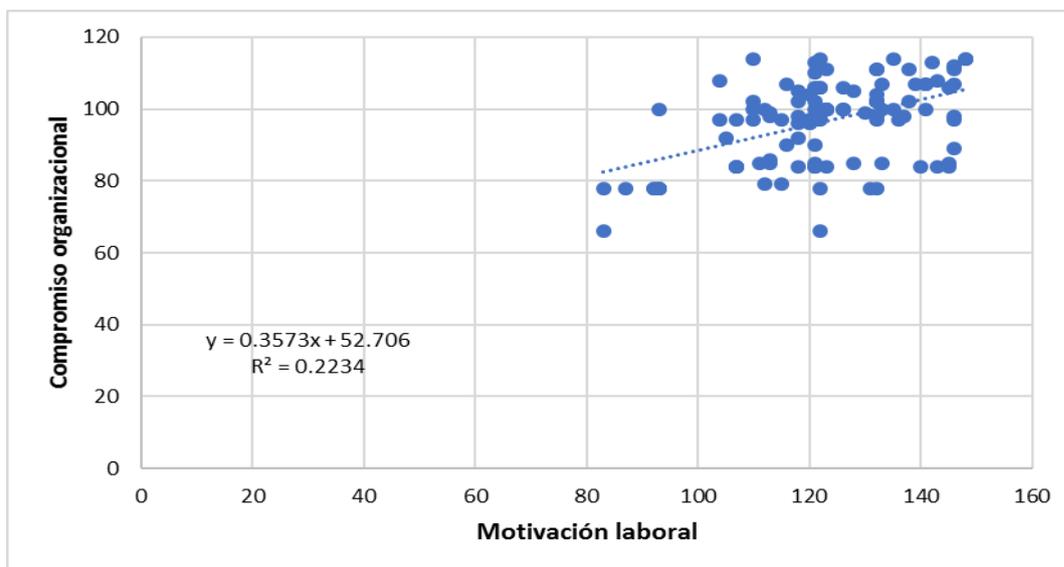
Dado que la variable en estudio no presentan una distribución normal, la contratación de hipótesis se lo realizó con medidas no paramétricas que para este caso y por las características del estudio se utilizó la prueba de correlación de Spearman.

**Tabla 4**

*Coefficiente de correlación de Spearman entre la Motivación Laboral y el Compromiso Organizacional*

			MOTIVACIÓN LABORAL	COMPROMISO ORGANIZACIONAL
<b>Rho</b>	<b>de</b>	Coeficiente de correlación	1,000	,428**
<b>Spearman</b>	<b>LABORAL</b>	Sig. (bilateral)	.	,000
		N	121	121
	<b>COMPROMISO</b>	Coeficiente de correlación	,428**	1,000
	<b>ORGANIZACIONAL</b>	Sig. (bilateral)	,000	.
		N	121	121

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



**Decisión:** Como se observa en la tabla 5 en la prueba de correlación de Spearman p-valor es menor que 0,05, por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis de investigación.

**Conclusión:** El compromiso organizacional y la motivación laboral si están asociadas.

#### **4.2. Discusión de resultados**

La motivación en el contexto laboral resulta de suma importancia, porque las organizaciones para su éxito deberán esforzarse cada uno de los integrantes para recibir y obtener lo que es justo por la labor que uno desempeña (Sánchez, 2014). La teoría de la justicia o equidad, manifiesta que los individuos obtienen salario, aumentos y reconocimiento en relación con lo que ellos aportan, esfuerzo, experiencia, educación y competencia, lo que da entender que un individuo obtendrá lo que merece en función a trabajo y esfuerzo arduo que realice a nivel físico o intelectual, esto se verá reflejado en cada una de las habilidades que realicen los trabajadores en el contexto laboral que se desenvuelvan.

Según Gil (2013) una persona que está motivada es capaz de trabajar mejor, de tener un desempeño más alto y dar mucho más de lo que se le ha solicitado. Las personas con una motivación generan beneficios para las empresas, ya sean económicos o de otro tipo; a lo cual (Robbins, 2004) expresa que es el deseo de realizar diferentes acciones con el propósito de alcanzar metas comunes en una organización, condicionado ésta, por la necesidad de satisfacer alguna necesidad individual.

En cuanto al compromiso organizacional la teoría Z integra lo laboral con lo personal, porque estos dos indicadores son eslavones que deden ir siempre juntos, lo que permitirá que los trabajadores tengan un trato más humano y justo en sus organizaciones

por parte de sus empleadores, cuando estos brinden un trato justo y humano permitirá que ellos se superen y a la vez favorezca el crecimiento y desarrollo empresarial (Ouchi, 2017).

Los resultados hallados describen la relación existente entre Motivación Laboral (factores higiénicos y motivacionales) y Compromiso Organizacional (componentes afectivo, continuo y normativo), así como sus niveles, en una población de 121 trabajadores administrativos de la Universidad Nacional de Cajamarca, se muestra las correlaciones bivariadas entre las dimensiones del Compromiso Organizacional y los factores que componen la Motivación Laboral. De allí se observa que el factor higiene obtuvo menor correlación con los compromisos de dominios del compromiso afectivo, continuidad y normativo, y que el factor motivacional tiene mayor relación con los compromisos. La mayor asociación que se da es entre el factor motivacional y el compromiso afectiva ( $\rho = 0,385$ ), y la menor asociación se da entre el factor higiene y el compromiso continuidad ( $\rho = 0,206$ ).

La hipótesis central de la investigación, señala que el compromiso organizacional y la motivación laboral si están asociadas en los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional de Cajamarca, los resultados de la prueba de correlación de Spearman p-valor es menor que 0,05, por lo que se acepta la hipótesis de investigación, lo que indica que existe una relación directa entre ambas variables, es decir que el incremento o disminución de los niveles influirá directamente en la otra, lo que coincide con lo que encontró (Zelada, 2016), en su investigación, señaló que existe una correlación estadísticamente significativa y directa entre las variables ( $r = 0,406$ ), y (Espinoza, 2016) quien indica que existe correlación entre la variable de Motivación Laboral y Compromiso Organizacional  $\rho$  ( $\rho$ ) es de 0.485.

En cuanto a motivación laboral, los resultados obtenidos muestran que el mayor porcentaje de colaboradores tiene un nivel alto (87%), mientras que (13%,) en el nivel medio y en el nivel bajo ningún trabajador se ubicó en dicho nivel; en cuanto al compromiso organizacional el 70% se encontró en el nivel alto, y el 30%, en el nivel medio y en el nivel bajo ningún trabajador se ubicó en dicho nivel. Resultados con una diferencia de 16.4% de lo que obtuvo (Salazar, 2018) cuyo nivel de satisfacción laboral es del 70,96% y el nivel de compromiso organizacional es del 69,91%, existiendo una semejanza en esta variable, en nuestros antecedentes internacionales (Monterrosas 2016) expresa que la motivación es un mecanismo de vital importancia en cualquier aspecto de la actividad humana. Sin embargo, es en el aspecto laboral es donde logra su mayor preponderancia, la cual ocupa la mayor parte de la vida humana, permite vivir los días con más armonía y con mayor bienestar en la vida de cada individuo.

En nuestros antecedentes locales resaltamos que Arce y Cornelio, (2016) obtuvieron que el mayor porcentaje de los colaboradores (75,6%) presenta un nivel bajo de motivación, seguido de un nivel medio (24,4%) y que los subfactores más relevantes son beneficios y servicios sociales (Factor Higiénico) y progreso profesional (Factor Motivacional), ambos con una puntuación promedio de 3.02. En cuanto al compromiso organizacional, se halló que el mayor porcentaje se ubica en el nivel medio (52,7%), seguido por el nivel bajo (37.6%). Lo que indica que existe una diferencia de resultados entre ambas investigaciones, deduciéndose que existe mayor motivación laboral y compromiso organizacional en la entidad estatal que en la privada.

Con respecto a los factores con mayor relevancia en la motivación de los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional de Cajamarca en la dimensión factores higiénicos se obtuvo un puntaje máximo de 3 y mínimo 2,2 entre los indicadores;

en este factor se obtuvo que la mayor puntuación obtenida corresponde a los beneficios y servicios sociales, seguido del factor supervisión con un puntaje de 2,9; mientras que el factor con menor puntuación corresponde al salario, con 2,2. Para el caso de la dimensión de factores motivacionales, la mayor puntuación fue obtenida en el factor progreso profesional (3,3). De otro lado, el factor motivacional con menor puntuación corresponde al reconocimiento (2,96). Dichos datos concuerdan parcialmente con lo expresado por (Zelada 2016) donde halló que el 41,3% de los trabajadores alcanzó un nivel bajo de motivación. De otro lado en el factor motivacional general, el 30,1% de los trabajadores alcanzó el nivel alto, el bajo se ubica el 18,6%.

Los resultados anteriores indican que los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional de Cajamarca, brindan mayor importancia a los beneficios que puedan obtener de su entidad y a la posibilidad que esta les proporciona estabilidad laboral y les permita cumplir en parte con sus objetivos personales. A lo que se puede observar que la actuación en función a recompensas o incentivos conlleva hacer determinadas acciones, porque esto cubre una serie de necesidades, estas compensaciones que dan otras personas es a cambio de algo (García, 2007). Con respecto a Compromiso Organizacional tenemos que trabajadores administrativos de la Universidad Nacional de Cajamarca, se halló que el 70% se encuentra en el nivel alto, y el 30%, en el nivel medio. Ningún trabajador evaluado se ubicó en el nivel bajo.

En la dimensión factores del componente afectivos se obtuvo un puntaje promedio mínimo 3,6 y máximo 4,2 entre los indicadores, se halló que el factor componente afectivo con mayor puntuación obtenida corresponde al cumplimiento de expectativas, seguido de los factores apego al grupo, vinculación de identidad y atribución con un promedio de 4; mientras que el factor con menor puntuación corresponde a necesidad de

satisfacción con 3,6.

En la dimensión factores del componente continuo se obtuvo un puntaje promedio de 3,4 en los dos factores de este componente. En la dimensión factores del componente normativo del compromiso organizacional se obtuvo un puntaje mínimo 3,2 que corresponde al factor obligaciones y un puntaje máximo de 3,6 de los componentes expectativas e intercambio social.

En este sentido, Amorós (2007) se refiere al grado en que un empleado se identifica con una organización específica y con sus metas, además su deseo por quedarse en ella como integrante, en el presente estudio el compromiso afectivo tiene un alto nivel, lo que hay más probabilidad de que permanezca en la organización por mucho tiempo, lo que da a entender que los administrativos de la Universidad Nacional de Cajamarca están contentos de la labor que realizan.

Al analizar la correlación entre Motivación Laboral y el Compromiso Organizacional, encontramos que existe una correlación significativa porque la mayor asociación que se da es entre el factor motivacional y el compromiso afectiva ( $\rho = 0,385$ ), y la menor asociación se da entre el factor higiene y el compromiso continuidad ( $\rho = 0,206$ ).

Es por ello que Ramos, 2005 señala que el compromiso organizacional representa la identificación del empleado con las estrategias y metas de la empresa, por ello es indispensable que cumpla con tres factores tales como: fuerte convicción, es decir, la aceptación de objetivos y valores de la organización; la disposición a ejercer un esfuerzo considerable en beneficio de la organización; y un fuerte deseo de permanecer como miembro de la misma. Es por ello que el compromiso organizacional se ha convertido en una de las variables psicológicas más estudiadas por el comportamiento

organizacional, pues, siendo una actitud hacia el trabajo va más allá de la lealtad y contribuye al desarrollo de los vínculos para poder lograr el involucramiento en el trabajo y consecuentemente al logro de las metas de la organización

## CAPÍTULO V

### CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

#### 5.1. Conclusiones

- Existe correlación entre la Motivación Laboral y el Compromiso Organizacional de los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional de Cajamarca; pues según los datos que se muestran en las diversas tablas, se ha obtenido como resultado que en nivel de la motivación laboral el 87% se encuentra en el nivel alto, mientras que 13%, en el nivel medio. Ningún trabajador evaluado se ubicó el nivel bajo de motivación laboral.
- Identificando en el nivel de compromiso organizacional de los trabajadores, al respecto, se halló que el 70% se encuentra en el nivel alto, y el 30%, en el nivel medio. Ningún trabajador evaluado se ubicó el nivel bajo.
- Finalmente se realizó el análisis descriptivo bivariado, obteniendo que existe relación entre el factor motivacional y el compromiso afectiva ( $\rho = 0,385$ ), y la menor relación se da entre el factor higiene y el compromiso continuidad ( $\rho = 0,206$ ).

## 5.2. Recomendaciones

- Utilizar los resultados y conclusiones obtenidas con la finalidad de que las autoridades de la Universidad Nacional de Cajamarca, tengan en cuenta las variables Motivación Laboral y Compromiso Organizacional, para configurar programas estratégicos de intervención que ayuden a incrementar los niveles en los trabajadores administrativos, de modo que estos se sientan identificados y comprometidos con los objetivos organizacionales.
- Se recomienda que las autoridades de la Universidad Nacional de Cajamarca desarrolle programas que motiven a su personal administrativo, refuercen valores, modifiquen actitudes y percepciones, con el propósito de generar procesos de cambio y permitan alcanzar sus objetivos sin problemas.
- Se recomienda que las autoridades de la Universidad Nacional de Cajamarca desarrollen programas que estimulen la motivación en su personal administrativo, para reforzar los valores, modificar actitudes, con el propósito de lograr sus objetivos alcanzar sus metas sin problemas. – Se recomienda a las autoridades de la Universidad Nacional de Cajamarca, promuevan un efectivo compromiso, mediante estímulos económicos a los trabajadores que realizan un mayor desempeño e identificación con la institución.

## REFERENCIAS

- Amorós, E. (2007). *Comportamiento organizacional*. Lambayeque: Escuela de Economía.
- Anaya Durand, D., & Anaya Huertas, C. (2010). ¿Motivar para aprobar o para aprender? Estrategias de motivación del aprendizaje para los estudiantes. *Sistema de Información Científica Redalyc -Red de Revistas Científicas de América Latina y el Caribe, España y Portugal*.  
<http://www.redalyc.org/pdf/482/48215094002.pdf>
- Arce, A., & Cornelio, S. (2016). *Relación de la motivación laboral con el compromiso organizacional de los colaboradores de la Universidad Privada Antonio Guillermo Urrelo S.A.C de la ciudad de Cajamarca, 2016*. Tesis de maestría, UPAGU, Cajamarca.  
<http://repositorio.upagu.edu.pe/bitstream/handle/UPAGU/95/MBA%20-%2020002%20Tesis%20Arce-Cornelio.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Avenecer, Y. (2015). *Motivación y liderazgo*. Tesis de maestría, Universidad Rafael Landívar, Quetzaltenango.  
<http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesisjcem/2015/05/43/Cano-Yeiny.pdf>
- Boris, Y. (1970). *Organizacion Y Administracion Universitarias*. Buenos Aires : FAVBA.
- Burga, G., & Wiese, S. (2018). *Motivación y desempeño laboral del personal administrativo en una empresa Agroindustrial de la región Lambayeque*. Tesis de maestría, Chiclayo.

[http://tesis.usat.edu.pe/bitstream/usat/1108/1/TM\\_BurgaVasquezGuisela\\_Wiess eEslavaSandra.pdf.pdf](http://tesis.usat.edu.pe/bitstream/usat/1108/1/TM_BurgaVasquezGuisela_Wiess eEslavaSandra.pdf.pdf)

Comportamiento organizacional. (2017). *Motivación Teorías contemporáneas de la motivación*. <https://cursoco.weebly.com/teoriacuteas-contemporaacuteneas-de-la-motivacioacuten.html>

Espinoza , D. (2016). *Motivación y compromiso organizacional en los colaboradores de la división de proyectos de archivo de la empresa Imaging Perú S.A.C, Lima 2016*. 2017.  
[http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/8828/Espinoza\\_ODA.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/8828/Espinoza_ODA.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Fernández , B. (2013). *Factores motivacionales e higiénicos de Herzberg en las empresas*. <https://www.gestiopolis.com/factores-motivacionales-e-higienicos-de-herzberg-en-las-empresas/>

Fernández, A. (2018). *Estrategias para mejorar la motivación laboral en un instituto técnico superior, Lima - 2018*. Tesis, Lima.  
<http://repositorio.uwiener.edu.pe/bitstream/handle/123456789/2483/TESIS%20Fernandez%20Augusto.pdf?sequence=1&isAllowed=>

García , J. (2007). *Motivación: Haga que lo hagan* . Madrid: Fundación Confemetal .

García, M., & Ibarra , L. (2012). *Diagnóstico de clima organizacional del departamento de educación de la universidad de Guanajuato*. Tesis, Guanajuato.  
<http://www.eumed.net/libros-gratis/2012a/1158/1158.pdf>

Gil, A. (2013). Dos normas básicas para motivar a los que te rodean. *degerencia.com*.  
<https://degerencia.com/articulo/dos-normas-basicas-para-motivar-a-los-que-te-rodean/>

- González, J., Calvo, J., Barros, M., Gardón, A., Estévez, M., Carrillo, C., & Enjo, P. (2006). *Gestión de la función Administrativa del servicio gallego de Salud*. Sevilla: MAD.
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2010). *Metodología de la investigación* (5ta ed.). México: Mc Graw Hill.
- Jiménez, C. (2014). *Relación entre el liderazgo transformacional de los directores y la motivación hacia el trabajo y el desempeño de docentes de una universidad privada*. Tesis de maestría, Bogotá.  
<http://repository.ucatolica.edu.co:8080/bitstream/10983/2084/1/Tesis%20Final%20Claudia%20C%20Jimenez%20C.pdf>
- Martos, C. (2019). *Los 9 Tipos de Motivación según la Psicología (con Ejemplos)*.  
<https://www.lifeder.com/tipos-de-motivacion/>
- Medina, M. (2000). *Evaluación de la calidad asistencial del servicio de ayuda a domicilio*. Murcia: FG GRAF.
- Medina, M. (2000). *Evaluación de la calidad asistencial del servicio de ayuda a domicilio*. Murcia: FG GRAF.
- Meyer, J., & Allen, N. (1991). Tres componentes, Conceptualización del compromiso organizacional. . *Human Resource Management Review*, 1,61-98.
- Monterrosas, J. (2016). *La motivación como herramienta en la productividad del personal de ventas en una empresa comercializadora de equipo de automatización industrial en México*. Tesis de maestría, Instituto Politécnico Nacional, México.  
<http://repositorio.upiicsa.ipn.mx/bitstream/20.500.12271/1000/1/LA%20MOTI>

VACION%20COMO%20HERRAMIENTA%20EN%20LA%20PRODUCTIVI  
DAD.pdf

Morales, P. (2006). *Medición de actitudes en psicología y educación*. Madrid:

ORMAG.

Navarro , P. (2010). *Liderazgo y Recursos Humanos. Análisis del comportamiento organizacional*. España: Bresca.

Ortega, N. (s.f.). *Satisfacción e insatisfacción laboral*.

<http://bandalayasociados.com.mx/satisfaccion-e-insatisfaccion-laboral/>

Ouchi. (2017). *La teoría Z de Ouchi*. <https://superrhheroes.sesametime.com/la-teoria-z-ouchi/>

QuestionPro Software de Encuestas. (2019). *¿Qué es el compromiso organizacional y cómo mejorarlo?* <https://www.questionpro.com/blog/es/compromiso-organizacional/>

Ramos, A. (2005). *El compomkiso organizacional y su relación con el desempeño docente de los profesores*. Tesis de maestría, Universidad de Colima, México.

Real Academia Española. (2019). *enclave*. <https://dle.rae.es/?id=Pw7w4I0>

Robbins, S. (2004). *Comportamiento Organizacional*. Riverside: Prentice Hall.

Rodríguez, D. (2016). *Relación entre el compromiso organizacional con la satisfacción laboral del cliente interno en la empresa “Saga Falabella” del Centro Comercial “El Quinde” – Cajamarca – 2016*. Tesis de maestría, Cajamarca.  
<http://repositorio.upagu.edu.pe/bitstream/handle/UPAGU/143/Rodr%C3%ADguez%20Alvarez.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Rojas , D. (1996). *Horizontes Vocacionales*. Lima: Tassorello s.a.

- Salazar, P. (2018). *Relación entre satisfacción laboral y compromiso organizacional: un estudio en una entidad pública ecuatoriana*. Tesis Maestría, Universidad Andina Simón Bolívar, Ecuador.
- <http://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/6348/1/T2694-MDTH-Salazar-Satisfacci%c3%b3n.pdf>
- Sánchez, R. (2014). *Gestión y psicología en empresas y organizaciones*. Madrid: ESIC.
- Santolalla , V., & Vásquez, A. (2018). *Motivación y satisfacción laboral en trabajadores administrativos de la dirección regional de salud Cajamarca*. Tesis para titulación, UPAGU, Cajamarca.
- <http://repositorio.upagu.edu.pe/bitstream/handle/UPAGU/816/TESIS%20PUBLICA%20ANAI%20VASQUEZ.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Serrano , K. (2016). *Influencia de los factores motivacionales en el rendimiento laboral de los trabajadores CAS de la municipalidad distrital de Carabayllo*. Tesis de maestría, Lima.
- [http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/cybertesis/4841/Serrano\\_mk.pdf?sequence=1](http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/cybertesis/4841/Serrano_mk.pdf?sequence=1)
- Serrano, M. (2017). *Compromiso organizacional y contrato psicológico: una interacción crítica en la experiencia laboral de los trabajadores de RHONA S.A. sucursal Viña del Mar*. Tesis de Post-grado, Universidad Nacional Andrés Bello, Viña del Mar.
- [http://repositorio.unab.cl/xmlui/bitstream/handle/ria/8735/a122733\\_Serrano\\_M\\_Compromiso%20organizacional%20y%20contrato%20psicologico\\_2017\\_Tesis.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.unab.cl/xmlui/bitstream/handle/ria/8735/a122733_Serrano_M_Compromiso%20organizacional%20y%20contrato%20psicologico_2017_Tesis.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Vargas, J. (2011). *La cultura organizacional en México*. México: Academia Española.

Vélaz, J. (1996). *Motivos y motivación en la empresa*. Madrid: Lavel S.A.

Zelada, K. (2016). *Relación de la motivación laboral con el clima organizacional en los*

*agentes de seguridad y vigilancia privada de la empresa especial BUCRANIO*

*SCA, Perú*. Tesis de maestría, UPAGU, Cajamarca.

[http://repositorio.upagu.edu.pe/bitstream/handle/UPAGU/129/Zelada%20Rodr](http://repositorio.upagu.edu.pe/bitstream/handle/UPAGU/129/Zelada%20Rodr%C3%ADguez.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

[%C3%ADguez.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.upagu.edu.pe/bitstream/handle/UPAGU/129/Zelada%20Rodr%C3%ADguez.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

# **ANEXOS**

## ANEXO A

### CUESTIONARIO “ML-ORG”

**EMPRESA:** \_\_\_\_\_

**CARGO:** \_\_\_\_\_ **SEXO:** \_\_\_\_\_

**ANTIGÜEDAD:** \_\_\_\_\_ **EDAD:** \_\_\_\_\_ **ESTUDIOS:** \_\_\_\_\_

Este cuestionario tiene como objetivo estudiar la motivación laboral, las respuestas de este cuestionario sirven únicamente para esta investigación y serán confidenciales.

#### **INSTRUCCIONES:**

A continuación se presenta una serie de opiniones vinculadas al trabajo y a su actividad en la misma. Le agradecemos que responda marcando con un aspa (X) en el recuadro, la respuesta que para usted sea la indicada. No hay respuesta buena ni mala, ya que todas son opiniones. Por favor responda con total sinceridad, recuerde que es anónima.

**GRACIAS POR SU COOPERACIÓN**

<b>X.1 FACTORES HIGIÉNICOS</b>	<b>ESCALA DE VALORACIÓN</b>				
<b>X.1.1 BENEFICIOS Y SERVICIOS SOCIALES</b>	<b>NUNCA</b>	<b>CASI NUNCA</b>	<b>NO SABE/NO RESPONDE</b>	<b>CASI SIEMPRE</b>	<b>SIEMPRE</b>
X.1.1.1 Tengo acceso a préstamos a través de la empresa.					
X.1.1.2 El personal de la empresa cuenta con beneficios sociales					
X.1.1.3 La institución respeta mi hora de descanso.					
X.1.1.4 Tengo una buena relación con mis compañeros.					
X.1.1.5 Recibo aguinaldo por fiestas patrias.					
<b>X.1.2 SUPERVISIÓN</b>	<b>ESCALA DE VALORACIÓN</b>				
	<b>NUNCA</b>	<b>CASI NUNCA</b>	<b>NO SABE/NO RESPONDE</b>	<b>CASI SIEMPRE</b>	<b>SIEMPRE</b>
X.1.2.1 Tomo de forma positiva nuevas formas de trabajo brindado por mi supervisor.					

X.1.2.2 Pienso que mi trabajo sería mejor si lo realizo solo.					
X.1.2.3 Suelo recibir asesoría por parte de mi superior.					
<b>X.1.3 LAS CONDICIONES FÍSICAS Y AMBIENTALES DE TRABAJO</b>	<b>ESCALA DE VALORACIÓN</b>				
	<b>NUNCA</b>	<b>CASI NUNCA</b>	<b>NO SABE/NO RESPONDE</b>	<b>CASI SIEMPRE</b>	<b>SIEMPRE</b>
X.1.3.1 Mi lugar de trabajo está afectando mi salud.					
X.1.3.2 Mi lugar de trabajo cuenta con una adecuada ambientación.					
X.1.3.3 Me siento seguro en mi trabajo.					
<b>X.1.4 SALARIO</b>	<b>ESCALA DE VALORACIÓN</b>				
	<b>NUNCA</b>	<b>CASI NUNCA</b>	<b>NO SABE/NO RESPONDE</b>	<b>CASI SIEMPRE</b>	<b>SIEMPRE</b>
X.1.4.1 Considero que mi salario es bajo.					
<b>X.2 FACTORES MOTIVACIONALES</b>	<b>ESCALA DE VALORACIÓN</b>				
	<b>NUNCA</b>	<b>CASI NUNCA</b>	<b>NO SABE/NO RESPONDE</b>	<b>CASI SIEMPRE</b>	<b>SIEMPRE</b>
<b>X.2.1 REALIZACIÓN</b>	<b>NUNCA</b>	<b>CASI NUNCA</b>	<b>NO SABE/NO RESPONDE</b>	<b>CASI SIEMPRE</b>	<b>SIEMPRE</b>
X.2.1.1 Me siento conforme con mi trabajo porque me ayuda a ser mejor.					
X.2.1.2 Establezco relaciones internas en la organización.					
X.2.1.3 Me siento bien con mi desempeño laboral.					
X.2.1.4 Colaboro intensamente en el logro de objetivos de la empresa.					
X.2.1.5 Me cuesta trabajo formar parte de un grupo.					
X.2.1.6 Indago sobre temas que son de mi competencia.					
X.2.1.7 Aspiro a otros cargos.					

X.2.1.8 Mis superiores suelen asignarse responsabilidades.					
X.2.1.9 Sé que puedo contar con mis compañeros en dificultades.					
<b>X.2.2 RECONOCIMIENTO</b>	<b>ESCALA DE VALORACIÓN</b>				
	<b>NUNCA</b>	<b>CASI NUNCA</b>	<b>NO SABE/NO RESPONDE</b>	<b>CASI SIEMPRE</b>	<b>SIEMPRE</b>
X.2.2.1 Siento que toman en cuenta mis opiniones.					
X.2.2.2 Considero que reconocen mi trabajo.					
X.2.2.3 Reconocen mis horas extras.					
X.2.2.4 Me dan a conocer que mejoro día a día.					
X.2.2.5 Cuando se toman decisiones me informan de ello en el área de trabajo.					
<b>X.2.3 PROGRESO PROFESIONAL</b>	<b>ESCALA DE VALORACIÓN</b>				
	<b>NUNCA</b>	<b>CASI NUNCA</b>	<b>NO SABE/NO RESPONDE</b>	<b>CASI SIEMPRE</b>	<b>SIEMPRE</b>
X.2.3.1 Tengo habilidad para participar activamente en el logro de una meta en común.					
X.2.3.2 Realizo trabajos adicionales que ayudan al crecimiento de la empresa.					
X.2.3.3 Estoy dispuesto a colaborar más allá de mis responsabilidades cuando sea necesario.					
X.2.3.4 Si me asignan una tarea que no es de mi competencia hago lo posible por realizarla.					
X.2.3.5 El área que desempeño ayuda al crecimiento de la empresa.					
X.2.3.6 Me siento seguro de poder ofrecer mejoras a la empresa.					

X.2.3.7 Estoy enterado del rendimiento actual de la organización.					
X.2.3.8 Me intereso por como mis compañeros realicen su labor.					
X.2.3.9 Mantengo una comunicación abierta con mi supervisor.					
X.2.3.10 Se preocupan por implementar mis conocimientos.					
<b>X.2.4 RESPONSABILIDAD</b>	<b>ESCALA DE VALORACIÓN</b>				
	<b>NUNCA</b>	<b>CASI NUNCA</b>	<b>NO SABE/NO RESPONDE</b>	<b>CASI SIEMPRE</b>	<b>SIEMPRE</b>
X.2.4.1 Siento y puedo delegar mis responsabilidades.					
X.2.4.2 La empresa reconoce mi puntualidad.					
X.2.4.3 Me agrada llegar temprano al trabajo porque me siento satisfecho.					
X.2.4.4 La empresa reconoce cuando entrego un buen trabajo a tiempo.					
X.2.4.5 Me importa terminar mi trabajo a tiempo.					

## ANEXO B

### CUESTIONARIO COMPROMISO ORGANIZACIONAL

**EMPRESA:** \_\_\_\_\_

**CARGO:** \_\_\_\_\_ **SEXO:** \_\_\_\_\_

**ANTIGÜEDAD:** \_\_\_\_\_ **EDAD:** \_\_\_\_\_ **ESTUDIOS:** \_\_\_\_\_

Este cuestionario tiene como objetivo estudiar el compromiso organizacional, las respuestas de este cuestionario sirven únicamente para esta investigación y serán confidenciales

#### INSTRUCCIONES:

A continuación se presenta una serie de opiniones vinculadas al trabajo y a su actividad en la misma. Le agradecemos que responda marcando con un aspa (X) en el recuadro, la respuesta que para usted sea la indicada. No hay respuesta buena ni mala, ya que todas son opiniones. Por favor responda con total sinceridad, recuerde que es anónima. GRACIAS POR SU COOPERACION.

Y.1 COMPONENTE AFECTIVO	ESCALA DE VALORACIÓN				
Y.1.1 APEGO DEL INDIVIDUO AL GRUPO DE TRABAJO	TOTALMENTE DE ACUERDO	DE ACUERDO	NI DE ACUERDO/NI EN DESACUERDO	EN DESACUERDO	TOTALMENTE EN DESACUERDO
Y.1.1.1 Mi equipo de trabajo es como parte de mi familia.					
Y.1.1.2 Siento una compenetración del 100% con mi grupo de trabajo.					
Y.1.2 CONGRUENCIA DE METAS INDIVIDUALES Y ORGANIZACIONALES	ESACALA DE VALORACIÓN				
	TOTALMENTE DE ACUERDO	DE ACUERDO	NI DE ACUERDO/NI EN DESACUERDO	EN DESACUERDO	TOTALMENTE EN DESACUERDO
Y.1.2.1 Mis metas se alinean perfectamente a las de la organización.					

Y.1.2.2 Mis proyectos personales y mi crecimiento están alineados a los de la organización.					
<b>Y.1.3 VINCULACIÓN DE LA IDENTIDAD DEL INDIVIDUO A LA ORGANIZACIÓN</b>	<b>ESCALA DE VALORACIÓN</b>				
	<b>TOTALMENTE DE ACUERDO</b>	<b>DE ACUERDO</b>	<b>NI DE ACUERDO/NI EN DESACUERDO</b>	<b>EN DESACUERDO</b>	<b>TOTALMENTE EN DESACUERDO</b>
Y.1.3.1 Me siento emocionalmente vinculado con esta organización.					
Y.1.3.2 Esta organización tiene para mí un alto grado de significación personal.					
<b>Y.1.4 ATRIBUCIÓN</b>	<b>ESCALA DE VALORACIÓN</b>				
	<b>TOTALMENTE DE ACUERDO</b>	<b>DE ACUERDO</b>	<b>NI DE ACUERDO/NI EN DESACUERDO</b>	<b>EN DESACUERDO</b>	<b>TOTALMENTE EN DESACUERDO</b>
Y.1.4.1 Realmente siento los problemas de la organización como propios.					
Y.1.4.2 Siempre trato de hacer algo más que las tareas inherentes a mi trabajo.					
<b>Y.1.5 RACIONALIZACIÓN</b>	<b>ESCALA DE VALORACIÓN</b>				
	<b>TOTALMENTE DE ACUERDO</b>	<b>DE ACUERDO</b>	<b>NI DE ACUERDO/NI EN DESACUERDO</b>	<b>EN DESACUERDO</b>	<b>TOTALMENTE EN DESACUERDO</b>
Y.1.5.1 Realizo mi trabajo de la manera más efectiva sin que esto signifique un costo mayor para la organización.					
Y.1.5.2 Siento que mientras en menos costos incurra la organización yo me podría beneficiar más.					
<b>Y.1.6 CUMPLIR ESPECTATIVAS</b>	<b>ESCALA DE VALORACIÓN</b>				
	<b>TOTALMENTE DE ACUERDO</b>	<b>DE ACUERDO</b>	<b>NI DE ACUERDO/NI EN DESACUERDO</b>	<b>EN DESACUERDO</b>	<b>TOTALMENTE EN DESACUERDO</b>

Y.1.6.1 Siento que todos esperan un buen desempeño de mi parte.					
Y.1.6.2 Mi trabajo debe cumplir con las expectativas de mis superiores y por ende de la organización.					
<b>Y.1.7 TRABAJO ADECUADO A LA PERSONA</b>	<b>ESCALA DE VALORACIÓN</b>				
	<b>TOTALMENTE DE ACUERDO</b>	<b>DE ACUERDO</b>	<b>NI DE ACUERDO/NI EN DESACUERDO</b>	<b>EN DESACUERDO</b>	<b>TOTALMENTE EN DESACUERDO</b>
Y.1.7.1 Siento que mi trabajo se adapta a mis competencias.					
Y.1.7.2 Siempre había esperado un trabajo como el que tengo ahora.					
<b>Y.1.8 NECESIDAD DE SATISFACCIÓN</b>	<b>TOTALMENTE DE ACUERDO</b>	<b>DE ACUERDO</b>	<b>NI DE ACUERDO/NI EN DESACUERDO</b>	<b>EN DESACUERDO</b>	<b>TOTALMENTE EN DESACUERDO</b>
Y.1.8.1 Sería muy feliz si trabajara el resto de mi vida en esta organización.					
Y.1.8.2 Este trabajo es para mí algo más que una obligación, es el centro de mi vida.					
<b>Y.2 COMPONENTE CONTINUO</b>	<b>ESCALA DE VALORACIÓN</b>				
<b>Y.2.1 INVERSIONES</b>	<b>TOTALMENTE DE ACUERDO</b>	<b>DE ACUERDO</b>	<b>NI DE ACUERDO/NI EN DESACUERDO</b>	<b>EN DESACUERDO</b>	<b>TOTALMENTE EN DESACUERDO</b>
Y.2.1.1 Sería muy difícil para mí en este momento dejar la organización, incluso si lo deseara.					
Y.2.1.2 Si yo no hubiera invertido tanto de mí mismo en esta organización, yo consideraría trabajar en otra parte.					
	<b>ESCALA DE VALORACIÓN</b>				

<b>Y.2.2 ALTERNATIVAS</b>	<b>TOTALMENTE DE ACUERDO</b>	<b>DE ACUERDO</b>	<b>NI DE ACUERDO/NI EN DESACUERDO</b>	<b>EN DESACUERDO</b>	<b>TOTALMENTE EN DESACUERDO</b>
Y.2.2.1 Estoy consciente de las pocas alternativas que hay en el mercado laboral, por eso permanezco en esta organización.					
Y.2.2.2 Permanecer en la organización actualmente es un asunto tanto de necesidad como de deseo.					
<b>Y.3 COMPONENTE NORMATIVO</b>	<b>ESCALA DE VALORACIÓN</b>				
<b>Y.3.1 EXPECTATIVAS</b>	<b>TOTALMENTE DE ACUERDO</b>	<b>DE ACUERDO</b>	<b>NI DE ACUERDO/NI EN DESACUERDO</b>	<b>EN DESACUERDO</b>	<b>TOTALMENTE EN DESACUERDO</b>
Y.3.1.1 Al demostrar al profesional que hay en mí, podría cambiar mi situación de empleado temporal.					
Y.3.1.2 Si sigo esforzándome en mi trabajo podría quedarme en esta organización.					
<b>Y.3.2 OBLIGACIONES</b>	<b>ESACALA DE VALORACIÓN</b>				
	<b>TOTALMENTE DE ACUERDO</b>	<b>DE ACUERDO</b>	<b>NI DE ACUERDO/NI EN DESACUERDO</b>	<b>EN DESACUERDO</b>	<b>TOTALMENTE EN DESACUERDO</b>
Y.3.2.1 Me sentiría culpable si renunciara a la organización en este momento.					
Y.3.2.2 No renunciaría a esta organización porque me siento obligado con la gente en ella.					
	<b>ESACALA DE VALORACIÓN</b>				

<b>Y.3.3 INTERCAMBIO SOCIAL</b>	<b>TOTALMENTE DE ACUERDO</b>	<b>DE ACUERDO</b>	<b>NI DE ACUERDO/NI EN DESACUERDO</b>	<b>EN DESACUERDO</b>	<b>TOTALMENTE EN DESACUERDO</b>
Y.3.3.1 Aunque fuera ventajoso para mí, yo no siento que sea correcto renunciar a esta organización.					
Y.3.3.2 Esta organización merece mucho más de mí, gracias a la gente con la que comparto.					

## ANEXO C

### DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD Y NO PLAGIO

Por el presente documento, las alumnas de la facultad de psicología: **Filomena Milagros Amorós Martínez y Vanessa Jazmín López Prado**, quienes han elaborado la tesis denominada: **Motivación Laboral y el Compromiso Organizacional, en trabajadores administrativos de la Universidad Nacional de Cajamarca** como medio para optar el título profesional de **LICENCIADAS** otorgada por la Universidad Privada Antonio Guillermo Urrello.

Declaramos, bajo juramento, que el presente trabajo de tesis ha sido elaborado por nosotras y en el mismo no existe plagio de ninguna naturaleza, en especial copia de otros trabajos de tesis o similar presentado por cualquier persona ante cualquier instituto educativo o no.

Dejamos expresa constancia que las citas de otros autores han sido debidamente identificadas en el trabajo, por lo que no hemos asumido como nuestras las opiniones vertidas por terceros, ya sea de fuentes encontradas en medios escritos o del internet.

Asimismo, asumimos la responsabilidad de cualquier error u omisión en el documento y somos conscientes que este compromiso de fidelidad de la tesis tiene connotaciones éticas, pero también de carácter legal.

En caso de incumplimiento de esta declaración, nos sometemos a lo dispuesto en las normas académicas de la Facultad de Psicología y Universidad Privada Antonio Guillermo Urrello.

Cajamarca, 17 de julio del 2019.

---

**Filomena Milagros Amorós Martínez**

**72072268**

---

**Vanessa Jazmín López Prado**

**45771866**

## ANEXO D

### MATRIZ DE CONSISTENCIA

**TITULO DE LA INVESTIGACIÓN:** Relación entre la motivación laboral y el compromiso organizacional, en los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional de Cajamarca 2019.

<b>PROBLEMA</b>	<b>OBJETIVOS</b>	<b>HIPOTESIS</b>
<b>GENERAL</b>  ¿Qué relación existe entre la motivación laboral y el compromiso organizacional, en los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional de Cajamarca 2019?	<b>GENERAL</b>  Determinar la relación que existe entre la motivación laboral y el compromiso organizacional, en los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional de Cajamarca 2019.	<b>GENERAL</b>  Existe relación significativa entre motivación laboral y el compromiso organizacional, en los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional de Cajamarca 2019.
<b>ESPECÍFICOS</b>	<b>ESPECIFICOS</b>	<b>ESPECÍFICAS</b>

<p>a. ¿Cuál es el nivel de motivación laboral en los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional de Cajamarca 2019?</p> <p>b. ¿Cuál el nivel de compromiso organizacional en los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional de Cajamarca 2019?</p>	<p>a. Identificar el nivel de motivación laboral en los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional de Cajamarca 2019</p> <p>b. Identificar el nivel de compromiso organizacional en los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional de Cajamarca 2019</p>	<p><b>H<sub>a</sub>:</b> Existe relación de influencia significativa entre motivación laboral y el compromiso organizacional, en los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional de Cajamarca 2019.</p> <p><b>H<sub>o</sub>:</b> No existe relación significativa entre el nivel motivación laboral y el compromiso organizacional, en los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional de Cajamarca 2019.</p>
---	--	---