

**UNIVERSIDAD NACIONAL
JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN**



ESCUELA DE POSGRADO

TESIS

**FACTORES MOTIVACIONALES Y
COMPROMISO ORGANIZACIONAL DEL
PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA
DIRECCIÓN REGIONAL DE SALUD DEL
GOBIERNO REGIONAL DE LIMA, SEDE
HUACHO, 2019.**

PRESENTADO POR:

ELIZABETH ROXANA ESPINOZA COLLANTES

**PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE MAESTRO EN GESTIÓN
PÚBLICA**

ASESOR:

M(o). DANIEL ALBERTO OSWALDO VALENZUELA NARVAEZ

HUACHO - 2021

**FACTORES MOTIVACIONALES Y COMPROMISO
ORGANIZACIONAL DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA
DIRECCIÓN REGIONAL DE SALUD DEL GOBIERNO REGIONAL
DE LIMA, SEDE HUACHO, 2019.**

ELIZABETH ROXANA ESPINOZA COLLANTES

TESIS DE MAESTRÍA

ASESOR: M(°). DANIEL ALBERTO OSWALDO VALENZUELA NARVAEZ

**UNIVERSIDAD NACIONAL
JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN
ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRO EN GESTIÓN PÚBLICA
HUACHO
2021**

DEDICATORIA

A Dios por ser mi fortaleza en este proceso de obtener uno de los anhelos más deseados.

A mis padres con infinito amor por ser los principales promotores de mis sueños y por haber sido mi apoyo a lo largo de mi vida.

A mi esposo con mucho amor quien es y será siempre mi motivación para salir adelante.

Elizabeth Roxana Espinoza Collantes.

AGRADECIMIENTO

Agradezco a Dios por ser la luz incondicional que ha guiado mi camino.

A mis padres quienes son mi inspiración, que a través de su amor, paciencia, inculcándome valores y su apoyo incondicional logro mis objetivos.

A mi asesor de tesis, por haberme guiado, en la elaboración de este trabajo de investigación, y haberme brindado el apoyo para desarrollarme profesionalmente y poder cumplir un sueño más y a todos los que apoyaron a la conclusión del presente trabajo.

Elizabeth Roxana Espinoza Collantes.

ÍNDICE

DEDICATORIA	iii
AGRADECIMIENTO	iv
RESUMEN	ix
ABSTRACT	x
CAPÍTULO I	1
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	1
1.1 Descripción de la realidad problemática	1
1.2 Formulación del problema	3
1.2.1 Problema general	3
1.2.2 Problemas específicos	3
1.3 Objetivos de la investigación	3
1.3.1 Objetivo general	3
1.3.2 Objetivos específicos	4
1.4 Justificación de la investigación	4
1.5 Delimitaciones del estudio	4
1.6 Viabilidad del estudio	5
CAPÍTULO II	6
MARCO TEÓRICO	6
2.1 Antecedentes de la investigación	6
2.1.1 Investigaciones internacionales	6
2.1.2 Investigaciones nacionales	7
2.2 Bases teóricas	8
2.3 Definición de términos básicos	28
2.4 Hipótesis de investigación	31
2.4.1 Hipótesis general	31
2.4.2 Hipótesis específicas	31
2.5 Operacionalización de las variables	32
CAPÍTULO III	33
METODOLOGÍA	33
3.1 Diseño metodológico	33
3.2 Población y muestra	33
3.2.1 Población	33
3.2.2 Muestra	33

3.3	Técnicas de recolección de datos	34
3.4	Técnicas para el procesamiento de la información	34
CAPÍTULO IV		35
RESULTADOS		35
4.1	Análisis de resultados	35
4.2	Contrastación de hipótesis	43
CAPÍTULO V		46
DISCUSIÓN		46
5.1	Discusión de resultados	46
CAPÍTULO VI		47
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES		47
6.1	Conclusiones	47
6.2	Recomendaciones	48
REFERENCIAS		49
7.1	Fuentes bibliográfica	49
ANEXOS		51

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1.	Género de los trabajadores administrativos de la Dirección Regional de Salud del Gobierno Regional de Lima, sede Huacho	35
Tabla 2.	Edad trabajadores administrativos de la Dirección Regional de Salud del Gobierno Regional de Lima, sede Huacho	36
Tabla 3.	Factores intrínsecos	37
Tabla 4.	Factores extrínsecos	38
Tabla 5.	Compromiso afectivo	39
Tabla 6.	Compromiso normativo	40
Tabla 7.	Compromiso de continuidad	41
Tabla 8.	Pruebas de normalidad	42
Tabla 9.	Correlación de Rho Spearman entre Los factores motivacionales y el compromiso organizacional	43
Tabla 10.	Correlación de Rho Spearman entre los factores intrínsecos y el compromiso organizacional	44
Tabla 11.	Correlación de Rho Spearman entre los factores extrínsecos y el compromiso organizacional	45

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1.	Género de los trabajadores administrativos de la Dirección Regional de Salud del Gobierno Regional de Lima, sede Huacho	35
Figura 2.	Edad trabajadores administrativos de la Dirección Regional de Salud del Gobierno Regional de Lima, sede Huacho	36
Figura 3.	Factores intrínsecos	37
Figura 4.	Factores extrínsecos	38
Figura 5.	Compromiso afectivo	39
Figura 6.	Compromiso normativo	40
Figura 7.	Compromiso de continuidad	41

RESUMEN

La investigación tuvo como objetivo general establecer de qué manera los factores motivacionales influyen en el compromiso organizacional del personal administrativo de la Dirección Regional de Salud del Gobierno Regional de Lima, sede Huacho, 2019. La presente investigación es de tipo transversal, correlacional causal. El nivel de investigación es explicativo. La investigación es de diseño no experimental. La población fue 168 trabajadores administrativos, así mismo la muestra fue 117 trabajadores administrativos. Se utilizó la técnica de la encuesta y de instrumento el cuestionario. La validación de los cuestionarios se realizó con la prueba estadística de Kaiser-Meyer-Olkin y la prueba de esfericidad de Bartlett (0,725). La confiabilidad se realizó a través del Alfa de Cronbach de (0,894). Los resultados respecto a la variable Factores motivacionales, el 18% mencionaron que no se sienten cómodos con las responsabilidades que manejan dentro de la dirección; el 24% mencionó que no sienten que avanzan y crecen en lo profesional trabajando en la dirección; el 28,2% mencionó que no sienten que las políticas que maneja la dirección son las adecuadas; el 22,2% mencionaron que no sienten que trabajan en adecuadas condiciones laborales. Respecto a la variable Compromiso organizacional, el 7,7% mencionaron que casi nunca sienten identificación con su centro laboral; el 15,4% mencionaron que no cumplen, complacientemente, con las metas, objetivos y valores de tu centro laboral; el 14,5% mencionaron que no demuestran tener una moral intachable; el 14,5% mencionaron que casi nunca sienten que trabajan bajo presiones normativas; el 21,3% mencionaron que no sienten que siguen laborando en la dirección por el tiempo que tienes dentro y prefieres no cambiar de aires laborales. La investigación determinó que existe una correlación positiva moderada y muy significativa ($p = 0,00 < 0,05$; $r = 0,623$), por lo que se concluye Los factores motivacionales influyen significativamente en el compromiso organizacional del personal administrativo de la Dirección Regional de Salud del Gobierno Regional de Lima, sede Huacho, 2019.

Palabras clave: Factores intrínsecos, factores extrínsecos, compromiso efectivo, compromiso normativo, compromiso de continuidad.

ABSTRACT

The general objective of the research was to establish how the motivational factors influence the organizational commitment of the administrative staff of the Regional Health Directorate of the Regional Government of Lima, Huacho headquarters, 2019. This research is transversal, causal correlational. The level of research is explanatory. The research is of a non-experimental design. The population was 168 administrative workers, and the sample was 117 administrative workers. The survey technique was used and the questionnaire was used as an instrument. The questionnaires were validated using the Kaiser-Meyer-Olkin statistical test and the Bartlett sphericity test (0.725). Reliability was performed through Cronbach's Alpha of (0.894). The results regarding the variable Motivational factors, 18% mentioned that they are not comfortable with the responsibilities they manage within the management; 24% mentioned that they do not feel that they advance and grow professionally working in the direction; 28.2% mentioned that they do not feel that the policies that management manages are appropriate; 22.2% mentioned that they do not feel they work in adequate working conditions. Regarding the Organizational Commitment variable, 7.7% mentioned that they almost never feel identification with their workplace; 15.4% mentioned that they do not comply, with pleasure, with the goals, objectives and values of your workplace; 14.5% mentioned that they do not prove to have an impeccable moral; 14.5% mentioned that they almost never feel they work under normative pressures; 21.3% mentioned that they do not feel that they continue working in the direction for the time you have inside and prefer not to change your work air. The investigation determined that there is a moderate and very significant positive correlation ($p = 0.00 < 0.05$; $r = 0.623$), so it is concluded The motivational factors significantly influence the organizational commitment of the administrative staff of the Regional Directorate of Health of the Regional Government of Lima, Huacho headquarters, 2019.

Keywords: Intrinsic factors, extrinsic factors, effective commitment, regulatory commitment, continuity commitment.

INTRODUCCIÓN

La Dirección Regional de Salud es la Autoridad Sanitaria de la Región encargada de dirigir, implementar y evaluar las normas de atención integral en cuanto a salud bajo las condiciones de altos niveles de calidad y oportunidades para todos los habitantes de la Región.

Se considera que la conducta del hombre es definida por tres supuestos, la primera hace referencia a la conducta que es consecuencia de factores internos y externos, quiere decir que la conducta es determinada por ciertas causas, en otras palabras, el comportamiento se ve influenciado por factores de herencia y factores ambientales; como segundo supuesto el comportamiento es incentivado, mejor dicho que cada comportamiento tiene como objetivo, no es de casualidad ni al azar sino que en todo momento es conducida y canalizada por propósitos definidos y por último la conducta es direccionada a objetivos. Por tal motivo la Dirección Regional de Salud tiene como prioridad la necesidad de impulsar el comportamiento del personal administrativo mediante el empleo de factores motivacionales que fortalezcan el compromiso de éstos con la organización, por lo que se pone mucho énfasis a que los factores internos y externos que inciden en el personal sean motivadores con el objetivo de impulsar y promover el compromiso organizacional.

Es así que se realizó el presente estudio con la finalidad de conocer de qué manera los factores motivacionales influyen en el compromiso organizacional del personal administrativo de la Dirección Regional de Salud del Gobierno Regional de Lima, sede Huacho, 2019.

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1 Descripción de la realidad problemática

Mediante RM N° 191-87-SA-DM de fecha 20 de marzo del año 1987 se da creación a la Ex Dirección de Salud III Lima, la cual después en setiembre del año 2005 con RM N° 689-2005/MINSA pasa a la jurisdicción de las Direcciones de Salud de Lima, cambiando su entorno de Ex DISA, dentro del marco del proceso de descentralización y encargándose de la gestión sanitarias de todo lo comprendido por la Región Lima, siendo denominada como Dirección de Salud III Lima. En el año 2008 ésta pasa a formar parte del Gobierno Regional de Lima – GRL dándosele la denominación de Dirección Regional de Salud dependiendo administrativamente de esta institución.

La Dirección Regional de Salud es la Autoridad Sanitaria de la Región encargada de dirigir, implementar y evaluar las normas de atención integral en cuanto a salud bajo las condiciones de altos niveles de calidad y oportunidades para todos los habitantes de la Región.

En el sector público el compromiso organizacional tiene como propósito revelar un grupo de características que son resultado de la estructura de la entidad, los sistemas organizacionales y el comportamiento de los trabajadores lo cual genera un efecto trascendental en el crecimiento de la administración y sus logros de toda la institución.

Se considera que la conducta del hombre es definida por tres supuestos, la primera hace referencia a la conducta que es consecuencia de factores internos y externos, quiere decir que la conducta es determinada por ciertas causas, en otras palabras, el comportamiento se ve influenciado por factores de herencia y factores ambientales; como segundo supuesto el comportamiento es incentivado, mejor dicho

que cada comportamiento tiene como objetivo, no es de casualidad ni al azar sino que en todo momento es conducida y canalizada por propósitos definidos y por último la conducta es direccionada a objetivos. Por tal motivo la Dirección Regional de Salud tiene como prioridad la necesidad de impulsar el comportamiento del personal administrativo mediante el empleo de factores motivacionales que fortalezcan el compromiso de éstos con la organización, por lo que se pone mucho énfasis a que los factores internos y externos que impactan en el personal sean motivadores con el objetivo de impulsar y promover el compromiso organizacional.

La Dirección Regional de Salud del Gobierno Regional de Lima sede Huacho ha presentado dificultades con respecto al compromiso organizacional del personal administrativo que labora en ella, debido a que se ha podido evidenciar que dicho personal no cumple con sus labores de manera satisfactoria; se ha evidenciado un incremento considerable de ausencia del personal a su centro de labores; incapacidad para trabajar en equipo; el personal administrativo no tiene claro los objetivos de la entidad; el nivel de producción laboral es bajo; por la falta de compromiso no se cumple con las metas en los plazos establecidos; falta de interés por mejorar el desempeño de sus labores; carencia de una correcta comunicación entre compañeros de trabajo; falta de participación del personal administrativo en cuanto a los aportes para mejoras en beneficio de la entidad; debido a las constantes rotaciones el personal administrativo no ha desarrollado un compromiso con la institución; otro factor que afecta de manera negativa al compromiso organizacional del personal administrativo es la inseguridad laboral.

Con relación a los factores motivacionales la institución no está haciendo un uso adecuado de éstos debido a que se ha podido evidenciar que el personal administrativo siente descontento por las remuneraciones percibidas; la falta de oportunidades de crecer profesionalmente dentro de la institución; no se reconoce el esfuerzo realizado para el cumplimiento de las labores; en muchos casos se ha evidenciado que el personal administrativo no tiene claro los objetivos y las metas de la entidad con respecto al trabajo que deben desarrollar; el personal siente que tiene limitaciones en cuanto a la manera de realizar sus labores; en muchos casos las habilidades del personal administrativo se encuentra limitado.

Si la Dirección Regional de Salud del Gobierno Regional de Lima sede Huacho no pone mayor cuidado en optimizar las dificultades antes listadas, continuará

teniendo un personal administrativo insatisfecho que se verá reflejado en los bajos niveles de rendimiento, la falta de cumplimiento con los objetivos de la institución y carencia de compromiso del personal con las metas de la entidad.

Se recomienda que los directivos de la institución considere necesario emplear métodos de incentivos objetivo de reconocer y premiar los esfuerzos realizados con el fin de llevar a cabo los blancos de la institución, también es importante que el área de recursos humanos encargada de la contratación del personal determine los perfiles acordes para cada cargo con la finalidad de aprovechar al máximo las habilidades de cada personal; realizar capacitaciones y talleres con temas que aporten al crecimiento profesional del personal administrativo.

1.2 Formulación del problema

1.2.1 Problema general

¿De qué manera los factores motivacionales influyen en el compromiso organizacional del personal administrativo de la Dirección Regional de Salud del Gobierno Regional de Lima, sede Huacho, 2019?

1.2.2 Problemas específicos

- a. ¿De qué manera los factores intrínsecos influyen en el compromiso organizacional del personal administrativo de la Dirección Regional de Salud del Gobierno Regional de Lima, sede Huacho, 2019?
- b. ¿En qué medida los factores extrínsecos influyen en el compromiso organizacional del personal administrativo de la Dirección Regional de Salud del Gobierno Regional de Lima, sede Huacho, 2019?

1.3 Objetivos de la investigación

1.3.1 Objetivo general

Establecer de qué manera los factores motivacionales influyen en el compromiso organizacional del personal administrativo de la Dirección Regional de Salud del Gobierno Regional de Lima, sede Huacho, 2019.

1.3.2 Objetivos específicos

- a. Establecer de qué manera los factores intrínsecos influyen en el compromiso organizacional del personal administrativo de la Dirección Regional de Salud del Gobierno Regional de Lima, sede Huacho, 2019.
- b. Determinar de qué manera los factores extrínsecos influyen en el compromiso organizacional del personal administrativo de la Dirección Regional de Salud del Gobierno Regional de Lima, sede Huacho, 2019.

1.4 Justificación de la investigación

Justificación por su conveniencia: Se tiene por objeto tener conocimiento los factores que impulsan la motivación laboral del personal administrativo y de esta manera establecer de que manera esto influye en el compromiso organizacional de los mismos, el cual es un tema muy importante para la propia Dirección.

Justificación teórica: Se plasmará en las recomendaciones, conclusiones y resultados información en relación a la influencia que existen entre las variables; para poder colaborar con otros estudios.

Justificación social: En tanto se contribuya con entregar a la Dirección Regional de Salud del Gobierno Regional de Lima los factores clave para fomentar el compromiso organizacional y con ello contribuir con el desarrollo de la entidad, lo cual debe incrementar su rendimiento de la institución a favor de los propios ciudadanos.

Justificación práctica: El estudio contribuye recomendaciones para poder dar soluciones a las dificultades que viene presentado la dirección.

1.5 Delimitaciones del estudio

Delimitación geográfica: Dirección Regional de Salud del Gobierno Regional de Lima, distrito de Huacho, provincia de Huaura, departamento de Lima.

Delimitación social: Personal administrativo de la Dirección Regional de Salud del Gobierno Regional de Lima, sede Huacho.

Delimitación temporal: Abril 2019 a Diciembre del 2019.

Delimitación semántica: Factores motivacionales & Compromiso organizacional.

Son el conjunto de circunstancias que trabajan esencialmente para elaborar la motivación, y su carencia al mismo tiempo ocasiona circunstancias que la bloquean muy fuertemente. (Newstrom J. , 2007).

El compromiso organizacional son las actitudes que reflejan la identificación y la empatía que siente la persona por la empresa. (Griffin , 2011).

1.6 Viabilidad del estudio

La investigación es realizable por qué se cuenta con los medios monetarios, humanos y tangibles, que aseguran la realización del estudio. También, se cuenta con el tiempo y permiso de la institución.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes de la investigación

2.1.1 Investigaciones internacionales

Romero (2017), “Compromiso organizacional de los servidores públicos que se encuentran en contratos ocasionales y con nombramientos del Ministerio de Relaciones Laborales”, Universidad Andina Simón Bolívar. Ecuador. Objetivo, determinar si las modalidades de contrato ocasional y por nombramiento influyen en el compromiso organizacional. Es una investigación descriptiva. La población fue 681 funcionario, muestra de 372 funcionarios. Utilizó el cuestionario. Al final del estudio evidenció que no existe relación entre el compromiso organizacional y la modalidad contractual.

Lagos (2015) elaboró el estudio titulado “La motivación laboral y su incidencia en el desempeño organizacional en empresas Copelec”, la cual fue aprobada por Universidad de Bío Bío. Chile. El estudio tuvo como objetivo el analizar los factores motivacionales. Es una investigación cualitativa. La población fue 75 personas. Utilizó a observación directa, recolección de información y entrevistas al personal. La investigación concluyó que, si clima es positivo, el cual motiva al personal a tener un buen rendimiento en su puesto laboral hacer más cosas de las que exige su cargo.

Sum (2015) desarrolló el estudio denominada “Motivación y desempeño laboral”, la cual fue aprobada por Universidad Rafael Landívar. Guatemala. Objetivo, establecer la influencia de la motivación en el desempeño laboral. Es una investigación aplicada, explicativa causal no experimental transversal. La población fue 34 personas. Utilizó el cuestionario. Los resultados concluyeron que existe influencia de la motivación en el desempeño laboral.

2.1.2 Investigaciones nacionales

Mori (2017) elaboró el estudio titulada “Factores motivacionales y desempeño laboral de trabajadores de la Municipalidad Provincial de Trujillo, 2017”, Universidad César Vallejo. Perú. Objetivo, determinar la relación entre los factores motivacionales y el desempeño laboral. Es una investigación no experimental, nivel correlacional de corte transversal. La población fue 56 trabajadores. Utilizó el cuestionario. Concluyó que no existe relación entre los factores motivacionales y el desempeño laboral de los trabajadores.

De la Puente (2017), “Compromiso organizacional y motivación de logro en personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Trujillo”, Universidad César Vallejo. Perú. Objetivo, determinar la relación entre el compromiso organizacional y la motivación. Es una investigación descriptiva transversal. La población fue 150 trabajadores, muestra fue 108 trabajadores. Utilizó el cuestionario y la escala de motivación M-L 1996. Se arribó a la conclusión que el compromiso organizacional se correlaciona pequeña y significativamente con la motivación de logro.

Cárdenas, Cruz y Masgo (2016) realizó el estudio titulado “Factores motivacionales y su relación con el desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad distrito de Pillco Marca periodo 2014 - 2015”, Universidad Nacional "Hermilio Valdizán". Perú. Objetivo, determinar la relación de los factores motivacionales con el desempeño laboral. Es una investigación explicativa, descriptivo/correlacional. La población fue 122 colaboradores, muestra de 90 colaboradores. Utilizó el cuestionario, la guía de entrevista y la guía de observación. La investigación concluyó que contribuyeron positivamente los factores motivacionales en el desempeño laboral.

2.2 Bases teóricas

2.2.1. Variable independiente: Factores motivacionales

2.2.1.1. Definiciones

Chiavenato (2015) lo define en el perfil ocupacional y las acciones relacionada con el mismo, en relación al agrado que siente los trabajadores.

Schermerhon (2010) menciona que son factores se encuentra en vinculados y con el crecimiento y desarrollo con el puesto de trabajo.

Bateman y Snell (2009) lo definen como elementos que posibiliten una labor muy incentivadora como compromiso de trabajo extras, oportunidad para el desarrollo, reconocimiento de los trabajadores y el placer de llevar a cabo su labor.

Newstrom (2007) menciona que son condiciones laborales que operan principalmente con el fin de edificar incentivo, no obstante, su falta es al mismo tiempo genera elementos que lo obstaculizan de manera poderosa.

2.2.1.2. Dimensiones

Griffin y Van Fleet (2016) señalan que el psicólogo Herzberg realizó esta tesis pidiendo a una cantidad de trabajadores que hicieran memoria de momentos en los cuales sentían satisfacción y motivación, como también momentos en donde habían sentido lo contrario. Para su asombro, halló que las familias de factores vinculados a la satisfacción y no satisfacción eran distintas, mejor dicho, que el individuo no quizás indicaba que una mala retribución causa la no satisfacción, sin embargo, no por necesidad señalaba una “óptima retribución” era causa de satisfacción.

Dicho descubrimiento condujo al psicólogo concluyendo que la perspectiva típica de la satisfacción labora no se encontrase de toda terminada. Dicha visión suponía que la satisfacción y no satisfacción son dos extremos constantes. Los individuos pueden sentirse contentos, disgusto o un cierto sitio intermedio. No obstante, las entrevistas hechas por el psicólogo habían identificado dos aspectos distintos, el primero se dirigía de la satisfacción hasta la derogada satisfacción, y la segunda que va desde la no satisfacción de la

derogada no satisfacción.

Con historial de dichos descubrimientos, el psicólogo propuso el procedimiento con el fin de incentivar al personal en dos fases. El primero, los gerentes tienen que avalar que no existan problemas con los factores higiénicos; la remuneración y la seguridad deben ser los indicados, las condiciones laborales no pueden tener contingencias, el sitio tiene que ser el indicado, entre otros. Al brindar precauciones indicadas estos factores, los directivos no generan incentivos, más solo garantizan que el personal no se encuentre insatisfecho. El personal a cargo de un gerente hace lo posible por satisfacerlos por medio de factores higiénicos solo por salir de la situación. En tal caso, estos últimos tienen que pasar por la segunda fase, ofrecer al personal la oportunidad de ofrecer factores motivacionales como por ejemplo el reconocimiento y las metas.

En particular sugirió optimizar la labor con una sugerencia de la fórmula de ello que tenga como finalidad brindar niveles mayores de factores de motivación. Esta teoría es de conocimiento a nivel general por diversos estudiosos y gerentes, sin embargo, no está aislada de las críticas.

Uno de ellos son los descubrimientos de las primeras entrevistas que está dependientes a diversas traducciones. Una acusación distinta se refleja no tiene representación del público general y de los estudios siguientes en muchas ocasiones no corroboraron la teoría. Los investigadores del tema no dan crédito a esta teoría, pues ha tenido muchos efectos en los gestores y gerentes y ha sido esencial para adquirir mayor conocimiento sobre la motivación y su trascendencia en el campo laboral.

Las dimensiones de esta teoría son las siguientes:

a. Factores intrínsecos

Estos se centran en la necesidad de nivel mayor y comprende el logro, reconocimiento, responsabilidad y oportunidad de desarrollo. El psicólogo tuvo la convicción que en el caso donde falta de motivadores, el personal es insatisfecho con respecto a la labor, sin embargo en los casos donde estos están presentes, el personal se encuentra satisfecho y motivado.

b. Factores extrínsecos

Comprende la falta de acciones de no satisfacción. En el caso donde los factores higiene sean inadecuados, la labor no produce satisfacción. Sin embargo, los factores adecuados evidentemente cambian la no satisfacción; estos propios no producen que las personas encuentren demasiada satisfacción o estar motivadas en su labor.

2.2.1.3. Teorías de la motivación

Chiavenato (2015) menciona que hay diversas teorías de estudios de motivación desde diversos enfoques.

a. Pirámide de necesidades de Maslow

Dicha teoría se fundamenta en la teoría de Maslow, mejor dicho, las necesidades tienen la posibilidad ir en un orden jerárquico o ser clasificados por su transcendencia y su incidencia en la conducta del ser humano.

Maslow logró reconocer estas necesidades:

- *Las necesidades fisiológicas* son aquellas que demandan satisfacción recurrente para asegurar subsistencia del ser humano. Son conocidas como necesidades biológicas como la comida, el hogar, defensa contra el padecimiento.
- *Las necesidades de seguridad* son aquellas en condición de libre peligro en el cual la persona encuentra protección de posibles amenazas. Además, son caracterizadas por ser muy favorable, por el contrario, los individuos impiden que los objetivos que les resulten desfavorables.
- *Las necesidades sociales* tienen vínculo a la vida del ser humano en comunidad con otras personas y las ganas de ofrecer y recibir estima. Como la amistad, colaboración y sentirse parte de un grupo.
- *Las necesidades de estima* se hallan vinculadas con la manera con la que un individuo se siente y aprecia, como por ejemplo la autoestima, consideración a sí mismo.

- *Las necesidades de autorrealización* estas necesidades están en la cúspide de la pirámide y muestran el empeño de cada individuo por lograr su capacidad y crecer de manera continua en el transcurso de su vida, estas son de más alto nivel y conducen a las personas a crecimiento de sus destrezas y habilidades.

En síntesis, hay dos tipos de necesidades, que van en orden como aquellas que están en la base de la pirámide que se denominan necesidades fisiológicas y de seguridad, y en la cúspide están aquellas que satisfacen el interior de las personas un ejemplo de ello son las necesidades sociales.

b. Teoría ERC

Formulada por el psicólogo Clayton Alderfer en base a la pirámide de Maslow, sin embargo, este hizo algunos ajustes a través de un estudio empírico y lo sintetizó en tres necesidades:

- *Las necesidades de existencia* hacen referencia a la comodidad corporal; como la supervisión y de su propia existencia.
- *Las necesidades de relaciones* hacen referencia a las ganas de interrelacionar con los demás seres humanos, mejor dicho, los vínculos en sociedad. Comprenden categorías sociales y elementos exteriores de necesidades de estima puestas por Maslow.
- *Las necesidades de crecimiento* hacen referencia al crecimiento académico de la persona y las ganas de desarrollo profesional. Comprende los elementos interiores de la necesidad de estima y autorrealización desarrolladas por Maslow.

c. Teoría de los dos factores de Herzberg

Herzberg señalaba que la motivación de los seres humanos con respecto a su labor estaba sujeta a dos factores muy ligados:

- *Los factores higiénicos* son aquellas situaciones de labor que están alrededor del individuo. Comprenden la infraestructura y el contexto como también el estado físico, la remuneración y las prestaciones sociales, vínculos con los demás trabajadores entre otros. En la praxis son aquellos factores empleados de manera típica en las compañías con el fin de motivar

al personal. Sin embargo, los factores higiénicos poseen la habilidad restringida para incidir en las demás personas. El término “higiene “porque demuestra expresiones protectoras, ya que su incidencia en la conducta no logra aumentar sustancialmente ni de forma durable la satisfacción de los individuos. No obstante, en el caso donde son limitados ocasionan la no satisfacción. Por tal motivo denominados de factores de no satisfacción comprenden:

Remuneración recibida

Pagos adicionales recibidas

Contextos laborales y de confort

Vínculos con el director

Vínculos con los compañeros y de fraternidad

Declaraciones generales de una entidad

Existen vínculos entre los factores higiénicos y factores externos de las personas con sus necesidades básicas.

- *Los factores motivacionales* hacen referencia al perfil labora y las acciones vinculadas a ello. Generan una satisfacción larga e incrementa de forma sustancial la satisfacción de los individuos y en los casos limitados que terminan con ella. Los factores son los siguientes:

Empleo total de las destrezas individuales.

Independencia en realizar lo que decida

Cargo en absoluto sobre la labor

Fijación de blancos vinculados a la labor

Evaluación propia del rendimiento

Se definen a los factores motivacionales a aquellas situaciones interiores de la persona que dirigen a afectos de satisfacción y de desarrollo persona. Se encuentran vinculados con las necesidades secundarias. El autor pudo llegar a la conclusión que son diferentes los factores ligados a la satisfacción académica

que aquellas que producen la no satisfacción. De la misma forma, lo contrario de la no satisfacción y no satisfacción, sino la falta de no satisfacción.

2.2.1.4. Efecto en la motivación

Bateman y Snell (2009) mencionan que para la motivación sea mayor, las percepciones, instrumentales y valor de cada resultado tiene que ser mayores. Un individuo no puede estar muy motivado si:

- Considera que no debe rendir lo suficiente como para merecer algún incentivo que brinda la organización al personal de óptimo rendimiento (mayores valores y alta instrumentalidad, sin embargo, escasa expectativas).
- Considera que puede realizar una labor con mucha seguridad que tendrá frutos finales (como en el caso, de un ascenso), sin embargo, no quiere frutos, o quizás considere que tendrá efectos dañinos. (mayores expectativas y mayor instrumentalidad, sin embargo, escaso valor)
- Considera que realizar en la labor y desea distintos frutos que puede ostentar (como una evaluación beneficios sobre su rendimiento, un incremento o un ascenso), no logrará lo que desea (mayores expectativas y poco valor positivo, sin embargo, poca instrumentalidad).

2.2.1.5. Motivar por medio el diseño del puesto de trabajo

Robbins y Judge (2017) mencionan que el impacto que tiene la motivación de los individuos la forma como se estructura el trabajo es mayor de lo que parecería a primera vista. El diseño de puesto de trabajo sugiere que la forma como se originan factores en un puesto es posible influir en el rendimiento que emplea el trabajador y el patrón de cualidades en el puesto laboral.

El patrón de cualidades en el puesto laboral

El patrón de cualidades en el puesto laboral (MCGTP) menciona que cualquier puesto se describe en concepto en cinco elementos laborales esenciales:

- Los tipos de habilidades es el nivel en que el puesto necesitan hacer diferentes labores de tal manera que el empleado use una cantidad de destrezas y competencias.
- La identificación de la tarea se refiere el nivel que el puesto necesita para integrar un factor de labor complementaria y reconocida.
- La importancia de la labor en que la labor trae consecuencia en la vida o labora de los individuos.
- La independencia representa el nivel en que le puesto brinda al empleado la autonomía, potestad y discrecionalidad con el fin que programe sus tareas y establece los procedimientos con el objetivo de cumplirlos.
- El feedback es el nivel en el que la ejecución de las acciones del trabajo ofrece a los trabajadores datos exactos y transparentes acerca de la eficacia de su rendimiento.

Es por ello que Bernal y Sierra (2013) señalan que, en hace pocos años, una cualidad de las entidades ha tratado en iniciar diseñar puestos que motiven a los trabajadores a alinearse con la misión y el logro organizacional de esta manera tener una mayor competitividad en el ambiente donde realizar su actividad.

2.2.1.6. Empleo de recompensas para motivar al personal

Robbins y Judge (2017) mencionan que la remuneración no es mayor factor de la satisfacción laboral, no obstante, lo incentiva y es recurrente que las empresas subsisten su transcendencia. Un estudio develo que más del 40 por ciento de las organizaciones consideraban que la remuneración eres un elemento esencial en la carencia de empleados con mayor talento y el resto indicó que los trabajadores de mayor talento lo tuvo en cuenta como su principal causa.

a. Qué pagar: Determinar una estructura salarial

Existe diversas formas de remuneras a los trabajadores. El procedimiento para comenzar a fijar los márgenes remunerativos es complicado y se traduce en un equilibrio de interno, la valencia de la labor para la empresa (generalmente se determina a través de un procedimiento conocido como evaluación de puestos)

y el equilibrio externo y competitivo exterior de la remuneración de las organizaciones con respecto a la remuneración de otro sector (generalmente se determina por medio de encuestas de sueldos). Claramente que un óptimo sistema de pago de labor tenía un cierto nivel de valencia (equilibrio interno) y además hace un pago competitivo con respecto al mercado laboral.

Sin embargo, hay algunas organizaciones que optan por ser líderes en salarios y remuneran por encima del mercado, mientras que otros remuneran por debajo ya que no tiene la capacidad de afrontar la remuneración del mercado y que desean a afrontar cosas que implica remunerar por debajo de este más aún en aquellos casos donde hay mayor rotación por personas que quiere empleos mejor remunerados.

En caso haya una mayor remuneración, se consigue personas de mayor destreza y motivación, dispuestos a permanecer mayor duración con la empresa.

Sin embargo, es recurrente que la remuneración sea el costo de operación de mucho valor para una compañía, lo que se traduce que remunerar conlleva que sus bienes o servicios producidos sean muy caros. Es una decisión táctica que una organización debe tomar, con cambios evidentes.

b. Cómo pagar: Recompensar al personal por cada persona a través programas de salario variable

Los denominados planes de destajo, se centra que el esfuerzo, distribución de provecho y entrega de actividades al personal son modos de remuneración de pago variable (también conocido como pago por desempeño). Es posible que varíe el total del pago en particular u en toda la organización por el rendimiento. Es posible que varíe el total del pago o una parte del mismo, y podría entregarse anualmente o según que vayan logrando ciertos objetivos también puede ser opcional para el empleado o una condición del empleo acordada. Dichos planes se han empleado desde un buen tiempo atrás a los comerciantes y gerentes, pero el alcance de los puestos con salario variable se ha extendido.

Por desgracia no todos los empleados perciben aún un vínculo de gran importancia entre remuneración y el rendimiento. Los resultados de los planes de pago por desempeño son el salario y el desempeño. Los resultados de los

planes de pago por desempeño son contradictorios, el contexto y la receptividad de los individuos ante los planes que juegan un papel muy importante.

Existen diversos tipos de programas de pago variable.

Pago por destajo han tenido mucha popularidad por ser una fuente de recompensa del personal por su productividad. Este plan trata de remunerar al colaborador por una cada unidad producida terminada. En el caso de que el empleado no tenga un sueldo esencial y únicamente se remunera por lo que realizar, estos se conocen como pago por destajo puro.

Pago con base en el mérito estos planes si bien remuneran el rendimiento del trabajador, no obstante, por el contrario del plan mencionado con anterioridad, se fundamentan en una producción equitativa. Estos planes se fundamentan en una calificación por evaluar el rendimiento. Su principal ventaja de este tipo de plan es que hacen posible que los empresarios sepan distinguir la remuneración fundamentada en el rendimiento, de tal manera que los individuos como mayor potencial tienen mayores sueldos. Son planes motivadores pues se formulan de manera adecuada, las personas captan un vínculo cercano en medio de los rendimientos y los incentivos que recepción. Se basan en lo fundamental de esta relación.

Por lo general es frecuente que los sindicatos tengan una posición contraria a los planes apoyados por el mérito. En el caso de los docentes de colegios que son pagados conforme a su antigüedad y no por su rendimiento. Esto a causa de que los sindicatos grandes de docentes a menudo se tienen posiciones opuestas, por lo relativo solo hay ciertos profesores a quienes se les remunera por mérito. Por el contrato la remuneración apoyada por la antigüedad, por lo que los trabajadores logran tener los mismos incrementos de sueldo.

Bonos son valores esenciales en la remuneración total, sobre todo los bonos anuales. Los planes de bonos se extienden en empresas con el objetivo de que comprendan trabajadores de baja jerarquía. Es frecuente que gran cantidad de compañías incentiven a sus trabajadores de producción con bonos de miles de soles en los casos tiene mayor utilidad.

Planes de reparto de utilidades son acciones que comprenden la totalidad de la empresa para repartir el incentivo apoyado en una alguna fórmula

determinada conforme a la utilidad de la organización. Entre las opciones son pagos directos en efectivo o como entrega de acciones en el caso de los directivos.

Planes de propiedad de acciones para los trabajadores PPAT. Estos planes los determina la entidad como servicio, con el fin de que los empleados cuenten con acciones, generalmente a un costo menor al del mercado, como parte del servicio.

Los estudios sobre los PPAT muestran hay mayor incidencia de satisfacción en los trabajadores, pero no se observa con claridad el desarrollo del desempeño. Los PPAE cuentan con el poder para aumentar la satisfacción e incentivar a los trabajadores en su empleo, sin embargo, para que este se muestre, es necesario que los empleados tengan una experiencia con la propiedad de forma psicológica. Esto es, no solo es tener una parte monetaria de la entidad, el trabajador tiene que sostenerse en el mando constantemente del estado del negocio y a la vez poder influenciar en él. Las pruebas muestran en forma precisa el modelo de gestión intervencionista encaminan a obtener mejoras importantes en el rendimiento de la empresa.

Evaluación del pago variable ¿Este programa aumenta la producción e incentivan? La absolución es un “sí” analizado. Como en el caso, de manera genérica, las investigaciones coinciden con el pensamiento de que las personas con diseños de repartición poseen altos márgenes de ganancias a las empresas que no tienen. De forma parecida, se ha observado la distribución de mejora dinamiza la productividad en casi todas las situaciones y usualmente influye positivamente en la conducta de los trabajadores.

2.2.1.7. Empleo de recompensas intrínsecas para motivar a los trabajadores

Robbins y Judge (2017) mencionan que existen otros factores motivacionales que las organizaciones tienen que decidir: a) qué opciones y prestaciones ofrecerá (como las prestaciones flexibles), b) Cómo diseñará las transmisiones de reconocimiento para los trabajadores. Al igual que el salario, las prestaciones son tanto una provisión como un motivador. En tanto las organizaciones de antaño constituían un paquete estándar para todos los

empleados, los líderes contemporáneos saben que cada trabajador valora las prestaciones de forma diferente. Un programa flexible convierte el paquete de prestaciones en una herramienta de motivación.

Prestaciones flexibles: Desarrollo de un paquete

Este tipo de prestaciones hacen posible que todo trabajador junte en unas prestaciones creadas con el fin de eliminar sus carencias y circunstancia personal. En este modelo de prestaciones se cambia los programas tradicionales sobre el mismo para todos. De manera precisa y congruente con el tema de la teoría de las expectativas, de que los premios de las organizaciones tienen que relacionarse con los objetivos personales de los trabajadores, esta prestación particulariza los premios al dejar que cada persona elija el pago de incentivo que el fin a sus necesidades diarias.

Hay ejemplos muy conocidos de estos planes pues son moderados. Los moderados, son aquellos semidiseñados de remuneraciones, cuenta con módulos de tal forma que un módulo diseñado para trabajadores sin carga familiar tendrá solo las prestaciones básicas. Un ejemplo más es el módulo enfocados en padres solteros cuenta con un seguro adicional extra, entre otros. La planeación de estos gastos moldeables facilita que los empleados utilicen del monto que ofrece este plan para cancelar prestaciones particulares. Utilizarlo es preciso porque podrías pagar gastos de salud, ya sea física o dental. Este tipo de cuenta aumenta la cantidad disponible con la que cuentan los trabajadores, pues no ejercen ningún pago por impuesto por esto motivos.

2.2.1.8. Empleo de incentivos intrínsecos para dinamizar a los trabajadores

Robbins y Judge (2017) mencionan que la forma de motivar a los empleados mediante el plan de fortalecimiento o extrínseco del salario y las prestaciones. A nivel organizacional si pasáramos las recompensas intrínsecas que pueden ofrecer las compañías, como los programas de reconocimiento de empleados que se describen a continuación.

Programa de reconocimiento de los empleados

Las intrínsecas toman la forma de eventos de reconocimiento al trabajador, y las extrínsecas son los mecanismos para compensar. Estos eventos pueden darse desde agradeciendo de manera libre y personal y hasta las asignaciones formales ampliamente promocionadas buscando motivar determinadas actitudes y los procedimientos con el fin de lograr el reconocimiento se encuentran fácilmente. Ciertos estudios aluden que, aun cuando los estímulos monetarios incentivan tempranamente, los no monetarios incentivan más en un largo periodo.

Aun con su fama en aumento, sus detractores aseveran estos modelos al trabajador suelen padecer de maniobra de poder dada por la dirección. Al emplearse en tareas en las que los patrones del rendimiento ciertamente son claros, como vender, es factible que estos modelos sean tomados por los trabajadores como imparcial. Pero, en casi todos los trabajos, el punto de vista de lo que integra un gran desempeño, no se observa claramente, por lo cual los directores podrán manejar los mecanismos y así reconocer a sus trabajadores estrellas. Si hay abuso, eso detiene el Valor de los programas y conllevan al diferenciamiento de sus trabajadores preferidos. En qué caso que vulnere, se dinamita cuánto valen los modelos causando que se desmotive la labor de los trabajadores.

2.2.2. Variable dependiente: Compromiso organizacional

2.2.2.1. Definiciones

Griffin (2011) señala que el compromiso organizacional son las actitudes que reflejan la identidad y la inclinación de la persona con la empresa.

Griffin y Moorhead (2010) el compromiso organizacional es la filiación de un individuo con una empresa y su apogeo a ella.

Schermerhorn (2010) menciona que el compromiso organizacional se define como la lealtad de una persona hacia la empresa misma.

2.2.2.2. Dimensiones

Uribe (2015) menciona que el compromiso organizacional es el nivel en el que los valores y propósitos de los colaboradores son coherentes con los de la empresa en la que laboran, lo cual incita a un compromiso por parte de ellos para con la empresa.

Para lograr propósitos no se necesitan solamente conocimientos, sino que requieren desarrollar valores y suficiencia emotiva, entre los que comprenden al compromiso, es decir, tener la capacidad de impulsarse a sí mismo e insistir mediante los errores, mantener los estímulos y aplazar la remuneración; establecer los ánimos y no consentir que el estrés desacredite el talento de discurrir, hacer uso de la empatía y contar con la esperanza. Para efecto de medida, los elementos más permitidos que evalúan el compromiso son los siguientes:

a. Compromiso afectivo

Inclinación y vínculo afectivo, tal como el grado de identidad del colaborador hacia la empresa, sus propósitos, fines y valores. El cual muestra los indicadores que se señalarán a continuación:

- Orientación y vínculos afectivos.
- Grado de identificación
- Metas, objetivos y valores

b. Compromiso normativo

Es aquel que cuentan con personal por consentir correcto con respecto a la moral para seguir sus actividades en una empresa en especial, proveniente de presiones relacionadas a normas internas con el fin de aportar al alcance de los propósitos de la empresa. El cual presenta los siguientes indicadores:

- Moral
- Presiones normativas internalizadas
- Logro de metas.

c. Compromiso de continuidad

Es aquel compromiso que cuentan con personal para permanecer en la organización como efecto de la valoración que realiza un individuo acerca de los costos relacionados (remuneración, experiencia, ganancias) que generarían una pérdida al culminar el vínculo de trabajo. El cual presenta los siguientes indicadores:

- Continuidad por pensión.
- Continuidad por antigüedad.
- Continuidad por beneficios.

2.2.2.3. Efectos del compromiso organizacional

Griffin (2011) menciona que es posible que un individuo con un elevado grado de compromiso se perciba a este mismo como una parte objetiva de la empresa; como ejemplo, se trata de la empresa en aspectos privados como “producimos bienes de calidad” que omite aspectos menores de insatisfacción con la empresa y que se perciba como que sigue siendo parte de la empresa. En comparación, por ejemplo, un individuo externo al tratarse a la empresa de forma más impersonal como “no dan un buen sueldo a sus trabajadores”, que manifieste mayor insatisfacción con respecto a los objetos y no se perciba como parte de la organización en un futuro.

Dicho estudio también incita que el compromiso se hace más fuerte con el paso del tiempo el individuo, a medida que pasa el tiempo con la organización, el significado de seguridad laboral y la colaboración en el acto de tomar decisiones. Los trabajadores que sienten un compromiso con la empresa poseen rutinas de elevada confiabilidad, tienen pensado una participación extensa en la empresa y demuestra mayores esfuerzos en su empeño. A pesar de que hay solo ciertas cosas determinadas que las empresas pueden realizar para la creación o promoción del compromiso, existen ciertas reglas a disposición. Por ejemplo, si la empresa les da un trato a sus trabajadores de manera justa y proporcionada, compensaciones lógicas y seguridad laboral, es mayormente probable que esos trabajadores se encuentren satisfechos y comprometidos. Permitir que los

trabajadores puedan dar su opinión con respecto a la manera en que se desarrollan las actividades puede incentivar las conductas.

2.2.2.4. Factores del compromiso organizacional

Newstrom (2011) señala que existen diversas formas de aumentar y disminuir el compromiso de la organización hacia los empleados:

a. Factores inhibidores

No ayudan a que el participante se comprometa con la institución puesto que inciden negativamente (reprensión desmedida, agradecimiento falso, errores en el seguimiento, debilidades e incoherencias, arrogancia y mal trato)” (p. 207).

b. Factores estimulantes

Ayudan al trabajador a sentirse comprometido con la organización ya que son factores que le afectan positivamente (reglas y políticas claras, inversión en los trabajadores (entrenamientos), respeto y gratitud por los desempeños, libertad y colaboración del trabajador, realizar que los trabajadores se sientan valiosos).

2.2.2.5. Compromiso con el puesto de trabajo

Robbins y Judge (2017) señalan que el compromiso con el cargo laboral, mejor dicho, el nivel en que un trabajador pone sus fuerzas físicas, de conocimiento y emociones en el esfuerzo laboral.

Los gerentes en cargos, así como los estudiosos en investigación se han inclinado actualmente a propagar el compromiso con el cargo laboral, pensando que el desempeño se encuentra definido por razones más allá del agrado con el trabajo o percibirlo con interés. Diversas investigaciones tratan de realizar mediciones acerca del grado de compromiso con mayor profundidad.

Según estudios las empresas de mayor éxito poseen mayor cantidad de trabajadores comprometidos a comparación de otras organizaciones, a la vez que los equipos que poseen más empleados comprometidos manifiestan un superior

grado de productividad, menos inconvenientes de seguridad y menos cambios en el personal.

Las investigaciones académicas también han hallado efectos favorables. Por ejemplo, una revisión encontró que grados más elevados de compromiso se relacionaban al esfuerzo en las actividades y con la conducta ciudadana.

2.2.2.6. Aspectos que aumentan la probabilidad que los individuos se comprometan con sus labores

Robbins y Judge (2017) manifiestan que un asunto fundamental es en qué grado el trabajador cree que es lo adecuado al intervenir con el trabajo, lo cual se encuentra delimitado en parte debido a las particularidades del cargo y por la vía a los medios necesarios para llevar a cabo las labores de manera correcta.

Otro asunto es la coherencia existente entre las virtudes del individuo y la propia organización. Los comportamientos sobre liderazgo que entusiasman a los empleados a contar con un mayor propósito de cometido también acrecientan el compromiso de los trabajadores.

Una de las reprobaciones hacia el compromiso es que la conducta es algo repetida ante los comportamientos de trabajo como el estrés o la satisfacción. No obstante, las interrogantes acerca del compromiso usualmente evalúan la motivación y la dedicación en alguna actividad, algo que retrasa de manera considerable las interrogantes acerca de la satisfacción laboral.

Es posible que también el grado de compromiso presagie mejores efectos laborales significativos que las conductas habituales hacia el trabajo.

2.2.2.7. Actitudes hacia el trabajo en la organización

Robbins y Judge (2017) mencionan que cada uno de nosotros posee diversas actitudes, sin embargo el comportamiento organizacional se enfoca en una cantidad muy limitada a ellas, las cuales forman parte de los análisis positivos o normativos que los trabajadores poseen con respecto a algunas consideraciones de su entorno de trabajo. En gran parte de los estudios se han enfocado en tres actitudes:

a. Satisfacción laboral e involucramiento en el trabajo

Cuando tratamos de actitudes del personal, usualmente se relaciona a la satisfacción en el trabajo, algo que muestra un sentimiento favorable con respecto a su cargo laboral, que se origina del análisis de sus particularidades. Una persona con un elevado grado de satisfacción laboral posee un sentimiento positivo con relación a su cargo laboral, a la vez que alguien inconforme alberga sentimientos desfavorables. Dado a la gran significancia de los estudiosos en investigación han dado paso a la satisfacción laboral.

Otra conceptualización relacionada grandemente con lo anterior es la capacidad psicológica, mejor dicho, el nivel en que los trabajadores piensan que inciden en su ambiente laboral, sus competidores, el valor de su cargo y la independencia que admite.

b. Compromiso organizacional

Los empleados comprometidos son menos probables al retraimiento en el trabajo, inclusive si se siente insatisfecho, debido a que posee un sentimiento leal hacia la organización. Inclusive el trabajador no se siente contento con su trabajo, si se encuentran lo suficientemente comprometidos se manifiestan aptos a realizar sacrificios por la empresa.

c. Apoyo emocional percibido

Se refiere a la magnitud en la que los trabajadores piensan que la empresa estima su aporte y se encarga de su comodidad. Las personas se sienten apoyadas por sus empresas cuando las retribuciones son otorgadas justamente, los trabajadores pueden participar en las resoluciones y sus superiores son tomados como personas que prestan a ayudar. Es un factor de predicción, aunque existen algunas influencias culturales. Además, es importante en países donde es baja la distancia del poder, es decir, el nivel en que los habitantes de una nación aceptan que el poder en las entidades y empresas están distribuido de manera general.

2.2.2.8. Participación en el trabajo y compromiso organizacional

Robbins y Coulter (2010) manifiestan que la participación en el trabajo es cuando el trabajador se reconoce con su empleo, colabora prontamente cuando

se le requiere y su desempeño laboral lo vuelve valioso para la empresa. Los trabajadores con un elevado rango de participación en el trabajo se identifican y encargan de las tareas asertivamente. Hallazgos indican que los elevados rangos de participación laboral se vinculan a la carencia de faltas al centro laboral, menor índice de renuncias, y un aumento en el compromiso de los trabajadores con su empleo.

Es el rango en que un trabajador se unifica con su empresa en específico y sus fines y metas, con el propósito de seguir perteneciendo a la empresa. Por otro lado, la participación implica cuanto se identifica con la empresa que lo contrato. Los estudios demuestran que el compromiso organizacional ayuda a la vez a minimizar el rango de faltas y la rotación de los trabajadores, y es, en realidad, un óptimo medidor de la rotación que la satisfacción laboral. ¿A qué se debe? Es factible porque el resultado es universal y perdurable frente a la empresa que la satisfacción de cierto empleo en especial. Sin embargo, el compromiso organizacional es un comportamiento frente al empleo menos relevante de lo que antes era. Usualmente, los trabajadores que laboran en una misma entidad el mayor tiempo posible del desarrollo de su ejercicio profesional logran una gran modificación si se habla de la relación empleador – empleado. Aun cuando el compromiso de un trabajador para con la organización no sea tan relevante como lo era antes, los estudios acerca del apoyo organizacional apreciado, la idea de que son valiosos para la entidad en la que laboran y que esta está pendiente de su felicidad, muestra que el compromiso de la organización para con su trabajador suele ser bueno. Los rangos elevados de apoyo de organizacional apreciado conducen a una elevación en la satisfacción laboral y a una menor rotación.

2.2.2.9. Escalamiento del compromiso

Newstrom (2007) menciona que la noción de que los integrantes de un equipo tienen que mantenerse en su ayuda a un curso de acción, aun con la prueba mental de que no le ira bien, está muy vinculada al inconveniente del pensamiento de grupo. Objetivamente, se le dan inclusive bienes adicionales al plan, creando de esta forma una ascensión del compromiso, aun cuando la prueba irrefutablemente diga que se fracasara. Son conocidos diversos motivos por los

que aquel que se determina a algo asciende en su compromiso. En oportunidades son presas sin tomar conocimiento de la percepción selectiva, por lo que, influyen en la selección de la información usada para apoyar sus argumentos. El motivo de competencia también afecta sus decisiones, ya que sus deseos de garantizar su autoestima, no les permite aceptar que perdieron hasta que ya es muy tarde. El fundamentar en alguna oportunidad aprobando una alternativa delante de las personas vuelve más complicado el ser flexible y retroceder en una decisión. (Miedo a perder la imagen).

En diversas culturas, los que dirigen aceptando desafíos muy complicados y perseveran ante inconvenientes son muy respetados. Estas fortalezas proponen que los integrantes de los equipos tienen que estar muy alarmados ante el escalamiento, ya sea el suyo o el de sus compañeros, al igual que a aceptar sus pérdidas en ciertas circunstancias.

2.2.2.10. El liderazgo en el compromiso organizacional

Griffin y Van Fleet (2016) señalan que la forma como se involucre a los trabajadores el lograr los fines de la empresa está relacionado mayormente con ser un líder. Los estilos de liderazgo son:

a. Liderazgo Carismático

La definición liderazgo carismático, al igual que en las teorías de los rasgos, implica que el carisma es un carácter personal del líder. Carisma es un tipo de afinidad para con los demás que infunde apoyo y aprobación. Si el resto tiene una actividad similar, donde un individuo que cuenta con carisma tiene más probabilidades de tener la capacidad de influenciar al resto que quien no lo tiene. A modo de ilustración tenemos que un supervisor muy carismático suele ser más efectivo al influenciar el comportamiento de sus trabajadores que uno no tiene carisma. De esta forma se vuelve entonces un elemento esencial de esta perspectiva.

La mayoría de los expertos reconocen tres elementos de liderazgo carismático en las organizaciones. Primero, el líder debe ser capaz de mirar a largo plazo, fijar lo lejos que quiere llegar y modelar conductas congruentes con esto. Luego, el que tiene carisma debe energizar a otros mediante una

demostración de entusiasmo personal, seguridad en sí mismo y patrones de éxito. Para finalizar, esta clase de líder habilita a otros apoyándolos, empatizando con ellos y expresándoles confianza.

b. Liderazgo transformacional

Un enfoque de liderazgo donde posee distintos aspectos; como el liderazgo inspiracional, simbólico y transformacional. Nos referimos a él con la palabra liderazgo transformacional y lo conceptuaremos con aquel que se dirige a los lejos por las típicas expectativas al manifestar una idea de misión, fomentar vivencias de aprendizaje ya hacer que muchos tengan modos buenos de idealizar. A raíz del cambio rápido y cambios constantes, los líderes transformacionales se consideran como aquellos claves para lograr el éxito de las organizaciones.

Un popular artículo periodístico de amplia circulación identifico una vez siete claves del liderazgo de éxito: tenerles fe a los trabajadores, trazar una visión, confiar en los subordinados, desarrollar una visión, conservarse calmados, incentivar el riesgo, alentar el riesgo, volverse expertos, alentar el desacuerdo y reducir las acciones. Aun cuando la lista fue el producto de un análisis simple de las fuentes sobre el liderazgo, es congruente con los indicios del transformacional. De igual modo son los recientes ejemplos dados como liderazgo efectivo.

c. Liderazgo ético

Muchas personas han hecho supuesto desde hace varios años que los gerentes de un elevado nivel son individuos éticos. A pesar de ciertas controversias empresariales actuales, se ha movido la confianza en ellos. Tal vez ahora se dice que las reglas de comportamiento ético altas están consideradas con un requisito previo en el liderazgo eficaz. Específicamente, se exige a los gerentes que están en la cúspide, conservar esa clave de lineamiento en su comportamiento, tener obligativamente una conducta ética y hacerse cargo de los demás en su organización a dichas reglas.

La sociedad escudriña con mayor incidencia a los líderes que están en la cúspide, y los encargados de contratar a diferentes ejecutivos para una entidad examinan más de cerca, en perspectiva, los antecedentes de estos últimos. Las presiones nacidas por patrones de gobierno empresarial de ascendente firmeza

lograran posiblemente aumentar en mayor medida el compromiso de recopilar personas con elevadas normas éticas, y de volverlos más cuidadosos que sus anteriores acciones ya sea por sus acciones como de lo que surja de estas.

d. Liderazgo intelectual

Otra perspectiva nueva del liderazgo se basado en temas mentales. En este escenario, la cultura se emplea como suerte de definición vasto que comprende tanto desigualdades extranjeras como las necesarias a la variedad en internamente en uno. Como en caso si una organización nipona manda a un directivo a presidir las actividades de la empresa en Norte América, este tendrá la necesidad de ir en las diferentes que fluctúan entre ambas naciones y modificar por tanto su estilo de liderazgo. La cultura nipona a menudo se distingue por trabajo en grupo a diferencia de la norteamericana que se centra en el individualismo. El director nipón, entonces, encontrara esencial identificar la relevancia de las cooperaciones y estímulos personales, del mismo modo que las desigualdades en funciones personales y grupales, que existen en empresas niponas y norteamericanas.

De igual forma, factores interculturales desempeñan un creciente papel en la organización a medida que fortaleza laboral se torna más variada. Por ejemplo, gran parte de los estudios sobre el liderazgo se efectuaron con base a muestras o estudios de caso que involucran a líderes masculinos blancos, porque hasta fecha reciente la mayoría de los directores y cabezas de negocio eran, al menos en Estados Unidos, hombres con ese rasgo. Conforme más afroestadounidenses, mujeres y latinos alcanzan posiciones de liderazgo, podría requerirse reevaluar que tan usables son las teorías y patrones presentes acerca del tema cuando se aplica a un conjunto de líderes crecientemente diverso.

2.3 Definición de términos básicos

Variable independiente: Factores motivacionales

Son el conjunto de circunstancias que trabajan esencialmente para elaborar la motivación, y su carencia al mismo tiempo ocasiona circunstancias que la bloquean muy fuertemente. (Newstrom, 2007).

Variable dependiente: Compromiso organizacional

El compromiso organizacional son las actitudes que reflejan la identificación y la empatía que siente la persona por la empresa. (Griffin , 2011).

Factores intrínsecos

Son aquellos incentivos, se centran en las necesidades de elevado rango y comprenden el éxito, reconocimientos, deberes y escalamiento profesional (Griffin y Van Fleet, 2016).

Factores extrínsecos

Son denominados factores de higiene, se presentan cuando ay o se carece de las tareas insatisfactorias. Cuando los factores sanitarios son deficientes, la labor es insatisfactoria. (Griffin y Van Fleet, 2016).

Compromiso afectivo

Es la guía y el lazo fraterno, al igual que el nivel de identificación del empleado frente a la empresa, sus objetivos, principios y crecimiento. (Uribe , 2015).

Compromiso normativo

Es con el que cuentan los empleados al tomar como correcto de acuerdo a sus moral y valores el laborar en cierta entidad resultante de coerciones reglamentarias dadas con la finalidad de ayudar a la obtención de las metas de la entidad. (Uribe , 2015).

Compromiso de continuidad

Es con el que cuentan los trabajadores para continuar en la empresa como respuesta al reconocimiento que realiza un individuo de los costes agregados (pensión, tiempo de servicios, beneficios) que se tendrían como perdida al extinguirse la relación laboral (Uribe , 2015).

Pirámide de necesidades de Maslow

Dicha teoría se fundamenta en la teoría de Maslow, mejor dicho, las necesidades tienen la posibilidad ir en un orden jerárquico o ser clasificados por su transcendencia y su incidencia en la conducta del ser humano (Chiavenato, 2015).

Teoría ERC

Formulada por el psicólogo Clayton Alderfer en base a la pirámide de Maslow, sin embargo, este hizo algunos ajustes a través de un estudio empírico y lo sintetizó en tres necesidades (Chiavenato, 2015).

El patrón de cualidades en el puesto laboral

El patrón de cualidades en el puesto laboral (MCGTP) menciona que cualquier puesto se describe en concepto en cinco elementos laborales esenciales (Robbins y Judge, 2017).

Factores inhibidores

No ayudan a que el colaborador se comprometa con la organización puesto que inciden negativamente (reprensión desmedida, agradecimiento falso, errores en el seguimiento, debilidades e incoherencias, arrogancia y mal trato) (Newstron, 2011).

Factores estimulantes

Ayudan al trabajador a sentirse comprometido con organización pues elementos que inciden de forma positiva (reglas y políticas claras, inversión en los trabajadores (entrenamientos), respeto y gratitud por los desempeños, libertad y colaboración del trabajador, hacer que los trabajadores se sientan valiosos) (Newstron, 2011).

Satisfacción laboral e involucramiento en el trabajo

Cuando tratamos de actitudes del personal, usualmente se relaciona a la satisfacción en el trabajo, algo que muestra un sentimiento favorable con respecto a su cargo laboral, que se origina del análisis de sus particularidades (Robbins y Judge, 2017).

Compromiso organizacional

En este tipo de compromiso un empleado se siente identificado con una empresa en específico y con sus propósitos, y tiene anhelos seguir en la misma (Robbins y Judge, 2017).

Apoyo emocional percibido

Se refiere a la magnitud en la que los trabajadores piensan que la empresa estima su aporte y se encarga de su comodidad. Las personas se sienten apoyadas por sus empresas cuando las retribuciones son otorgadas justamente, los trabajadores pueden

participar en las resoluciones y sus superiores son tomados como personas que prestan a ayudar (Robbins y Judge, 2017).

Liderazgo Carismático

La definición liderazgo carismático, al igual que en las teorías de los rasgos, implica que el carisma es un carácter personal del líder (Griffin y Van Fleet, 2016).

Liderazgo transformacional

Un enfoque de liderazgo donde posee distintos aspectos; como el liderazgo inspiracional, simbólico y transformacional (Griffin y Van Fleet, 2016).

Liderazgo ético

Un enfoque de liderazgo donde posee distintos aspectos; como el liderazgo inspiracional, simbólico y transformacional (Griffin y Van Fleet, 2016).

Liderazgo intelectual

Otra perspectiva nueva del liderazgo se basado en temas mentales. En este escenario, la cultura se emplea como suerte de definición vasto que comprende tanto desigualdades extranjeras como las necesarias a la variedad en internamente en uno (Griffin y Van Fleet, 2016).

2.4 Hipótesis de investigación

2.4.1 Hipótesis general

Los factores motivacionales influyen significativamente en el compromiso organizacional del personal administrativo de la Dirección Regional de Salud del Gobierno Regional de Lima, sede Huacho, 2019.

2.4.2 Hipótesis específicas

- a. Los factores intrínsecos influyen significativa en el compromiso organizacional del personal administrativo de la Dirección Regional de Salud del Gobierno Regional de Lima, sede Huacho, 2019.
- b. Los factores extrínsecos tienen una relación significativa en el compromiso organizacional del personal administrativo de la Dirección Regional de Salud del Gobierno Regional de Lima, sede Huacho, 2019.

2.5 Operacionalización de las variables

Variable Independiente	Dimensiones	Indicadores
FACTORES MOTIVACIONALES	<i>Factores intrínsecos</i>	<ul style="list-style-type: none"> - Logros. - Reconocimiento. - El trabajo mismo. - Responsabilidad. - Avance y crecimiento.
	<i>Factores extrínsecos</i>	<ul style="list-style-type: none"> - Supervisores. - Condiciones laborales. - Relaciones interpersonales. - Remuneraciones y seguridad. - Políticas de la compañía y administración.

Fuente: Griffin & Van Fleet (2016).

Variabes dependiente	Dimensiones	Indicadores
COMPROMISO ORGANIZACIONAL	<i>Compromiso afectivo</i>	<ul style="list-style-type: none"> - Orientación y vínculos afectivos. - Grado de identificación - Metas, objetivos y valores
	<i>Compromiso normativo</i>	<ul style="list-style-type: none"> - Moral - Presiones normativas internalizadas - Logro de metas.
	<i>Compromiso de continuidad</i>	<ul style="list-style-type: none"> - Continuidad por pensión. - Continuidad por antigüedad - Continuidad por beneficios

Fuente: Uribe (2015).

CAPÍTULO III METODOLOGÍA

3.1 Diseño metodológico

La presente investigación es de tipo transversal, correlacional causal. El nivel de investigación es explicativo. La investigación es de diseño no experimental.

3.2 Población y muestra

3.2.1 Población

De 168 trabajadores administrativos de la Dirección Regional de Salud del Gobierno Regional de Lima.

3.2.2 Muestra

Se utilizó la siguiente formula:

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

Donde:

- n = Es el tamaño de la muestra.
- p y q = Probabilidad de la población de estar o no incluidas en la muestra.
- Z = Unidades de desviación estándar.
- N = Total de la población.
- E = Error estándar de la estimación.

Reemplazando:

$$n = \frac{3.8416 \cdot 0.5 \cdot 0.5 \cdot 168}{0.0025(168 - 1) + 3.8416 \cdot 0.5 \cdot 0.5}$$

n = 117.10

La muestra es de 117 trabajadores administrativos.

3.3 Técnicas de recolección de datos

La técnica a utilizada fue la encuesta. El instrumento utilizado fue un cuestionario. El cual ayudará a medir las variables “Factores motivacionales” y “Compromiso organizacional”.

Validación del cuestionario

Valor de 0,725; siendo válido.

KMO y prueba de Bartlett		
Medida de adecuación muestral de Kaiser-Meyer-Olkin.		, 725
Prueba de esfericidad de Bartlett	Chi-cuadrado aproximado	777,788
	Gl	171
	Sig.	,000

Confiabilidad del cuestionario

Valor de 0,894; siendo confiable.

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,894	19

3.4 Técnicas para el procesamiento de la información

Se utilizará la prueba de normalidad de Kolmogorov – Smirnov. Para el estadístico de prueba se utilizará el Rho de Spearman.

CAPÍTULO IV

RESULTADOS

4.1 Análisis de resultados

A. Datos generales

Tabla 1

Genero de los trabajadores administrativos de la Dirección Regional de Salud del Gobierno Regional de Lima, sede Huacho

		F	%
Válidos	Masculino	55	47,0
	Femenino	62	53,0
	Total	117	100,0

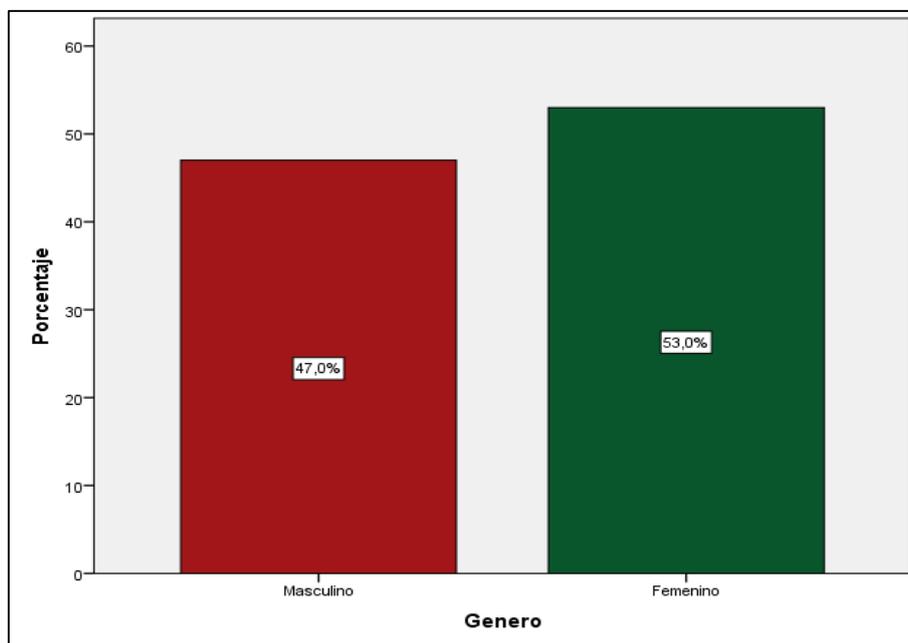


Figura 1. Género de los trabajadores administrativos de la Dirección Regional de Salud del Gobierno Regional de Lima, sede Huacho.

Tabla 1, el 47% de los trabajadores es del género masculino y el 53% es del género femenino.

Tabla 2

Edad trabajadores administrativos de la Dirección Regional de Salud del Gobierno Regional de Lima, sede Huacho

	F	%
Entre 18 años a 24 años	5	4,3
Entre 25 años a 31 años	22	18,8
Válidos Entre 32 años a 45 años	53	45,3
Más de 45 años	37	31,6
Total	117	100,0

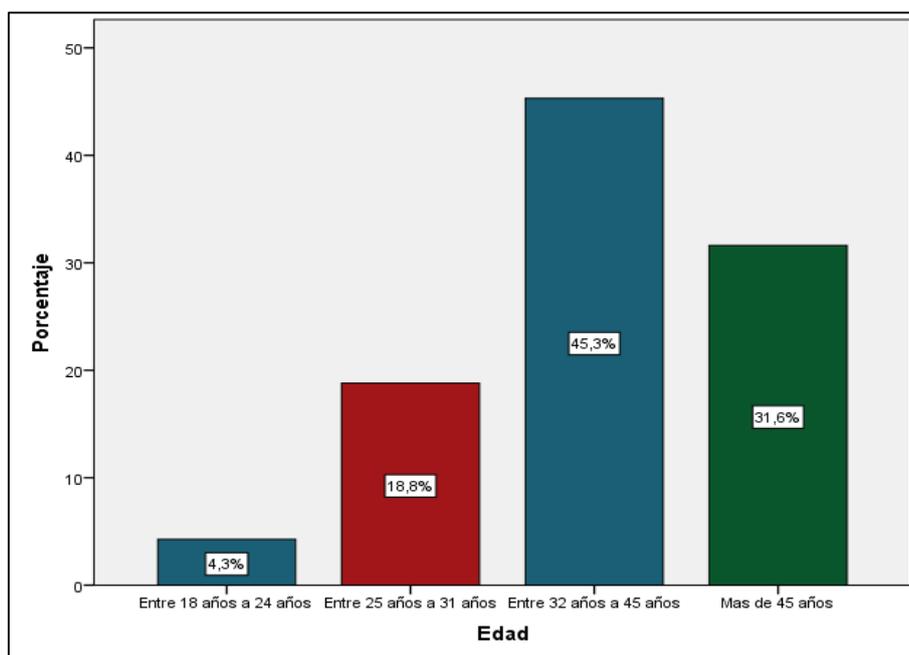


Figura 2. Edad trabajadores administrativos de la Dirección Regional de Salud del Gobierno Regional de Lima, sede Huacho.

Tabla 2, el 4,3% tiene entre 18 años a 24 años, el 18,8% se encuentra entre 25 años a 31 años, el 45,3% mencionaron que esta entre 31 años a 45 años y el 31,6% tiene más de 45 años.

B. Descripción y análisis de la variable “Factores motivacionales”

Tabla 3

Factores intrínsecos

	N		CN		AV		CS		S	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1. ¿Sientes que tienes logros importantes dentro de la dirección?	6	5,1%	15	12,8%	27	23,1%	55	47,0%	14	12,0%
2. ¿En tu centro laboral reconocen tu eficiente desempeño laboral?	0	0,0%	25	21,4%	36	30,8%	43	36,8%	13	11,1%
3. ¿Te sientes cómodo con el trabajo que realizas?	0	0,0%	0	0,0%	19	16,2%	27	23,1%	71	60,7%
4. ¿Te sientes cómodo con las responsabilidades que manejas dentro de la dirección?	7	6,0%	14	12,0%	47	40,2%	30	25,6%	19	16,2%
5. ¿Sientes que avanzas y creces en lo profesional trabajando en la dirección?	14	12,0%	14	12,0%	40	34,2%	24	20,5%	25	21,4%

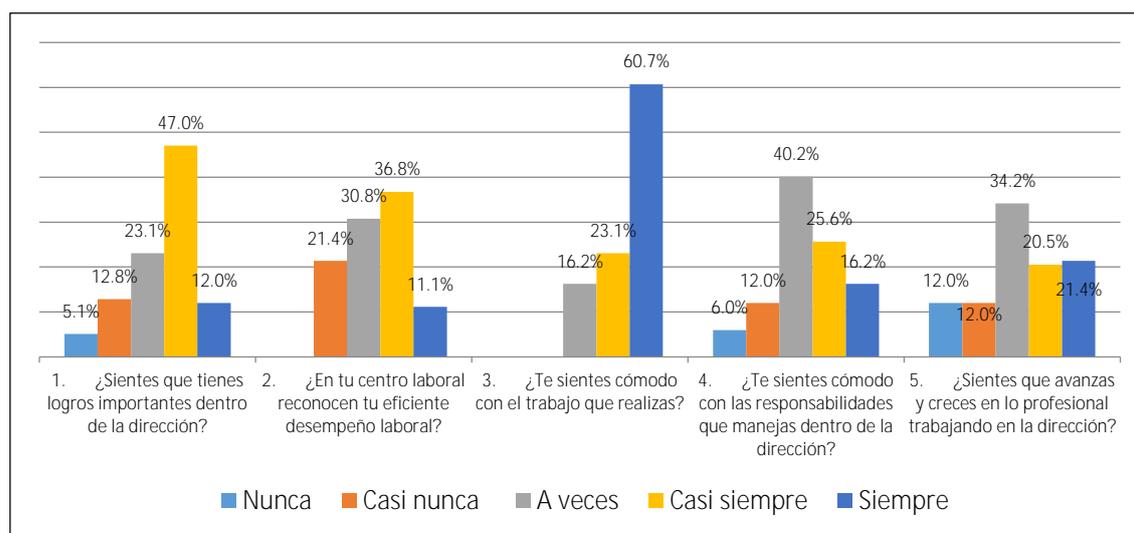


Figura 3. Factores intrínsecos.

Tabla 3, el 17,9% de los encuestados manifestaron que no sienten que tienen logros importantes dentro de la dirección, en el caso del 21,4% mencionaron que casi nunca en su centro laboral reconocen su eficiente desempeño laboral, en el caso del 18% mencionaron que no se sienten cómodos con las responsabilidades que manejan dentro de la dirección y el 24% mencionó que no sienten que avanza y crece en lo profesional trabajando en la dirección.

Tabla 4

Factores extrínsecos

	N		CN		AV		CS		S	
	F	%	F	%	F	F	%	F	%	F
6. ¿Te sientes cómodo con las supervisiones que realiza la dirección al trabajo que realizas?	9	7,7%	16	13,7%	25	21,4%	50	42,7%	17	14,5%
7. ¿Sientes que trabajas en adecuadas condiciones laborales?	13	11,1%	13	11,1%	21	17,9%	40	34,2%	30	25,6%
8. ¿Manejas buenas relaciones interpersonales con tus colegas de trabajo?	0	0,0%	6	5,1%	17	14,5%	42	35,9%	52	44,4%
9. ¿La remuneración que percibes, te motiva a trabajar cada vez con mayor empeño?	2	1,7%	4	3,4%	18	15,4%	39	33,3%	54	46,2%
10. ¿Sientes que las políticas que maneja la dirección son las adecuadas?	17	14,5%	16	13,7%	32	27,4%	27	23,1%	25	21,4%

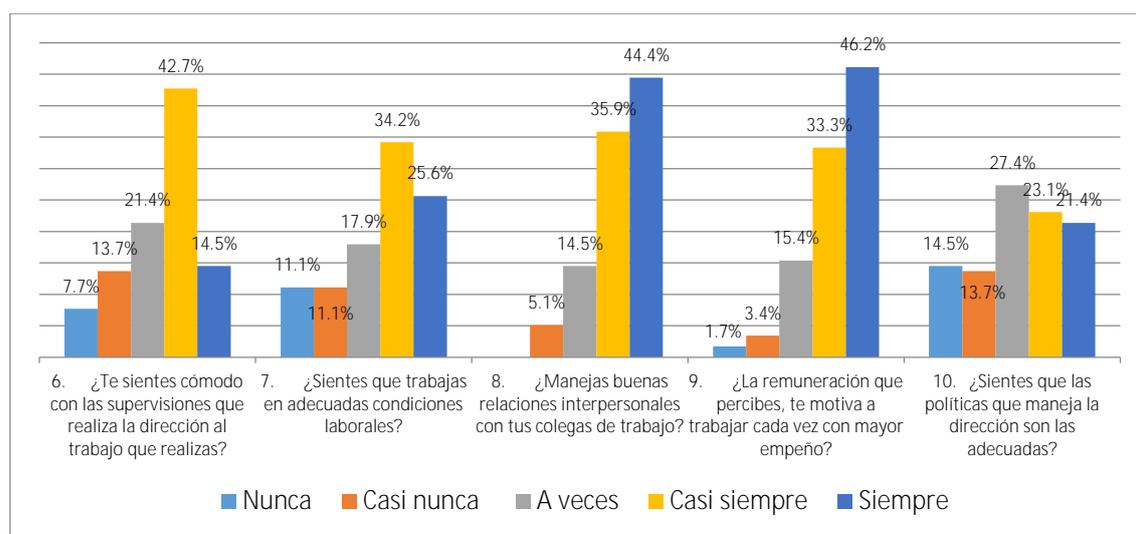


Figura 4. Factores extrínsecos.

Tabla 4, el 21,4% menciono que no se sienten cómodos con las supervisiones que realiza la dirección al trabajo que realizas, en el caso del 22,2% mencionaron que no sienten que trabajan en adecuadas condiciones laborales, en el caso del 5,1% mencionaron que la remuneración que perciben, no les motiva a trabajar cada vez con mayor empeño y el 28,2% mencionó que no sienten que las políticas que maneja la dirección son las adecuadas.

C. Descripción y análisis de la variable “Compromiso organizacional”

Tabla 5

Compromiso afectivo

	N		CN		AV		CS		S	
	F	%	F	%	F	F	%	F	%	F
11. ¿Tus decisiones profesionales están orientadas por el vínculo afectivo que tienes con la dirección?	4	3,4%	8	6,8%	16	13,7%	49	41,9%	40	34,2%
12. ¿Te sientes identifica con tu centro laboral?	0	0,0%	9	7,7%	16	13,7%	49	41,9%	43	36,8%
13. ¿Cumples, complacidamente, con las metas, objetivos y valores de tu centro laboral?	12	10,3%	6	5,1%	22	18,8%	47	40,2%	30	25,6%

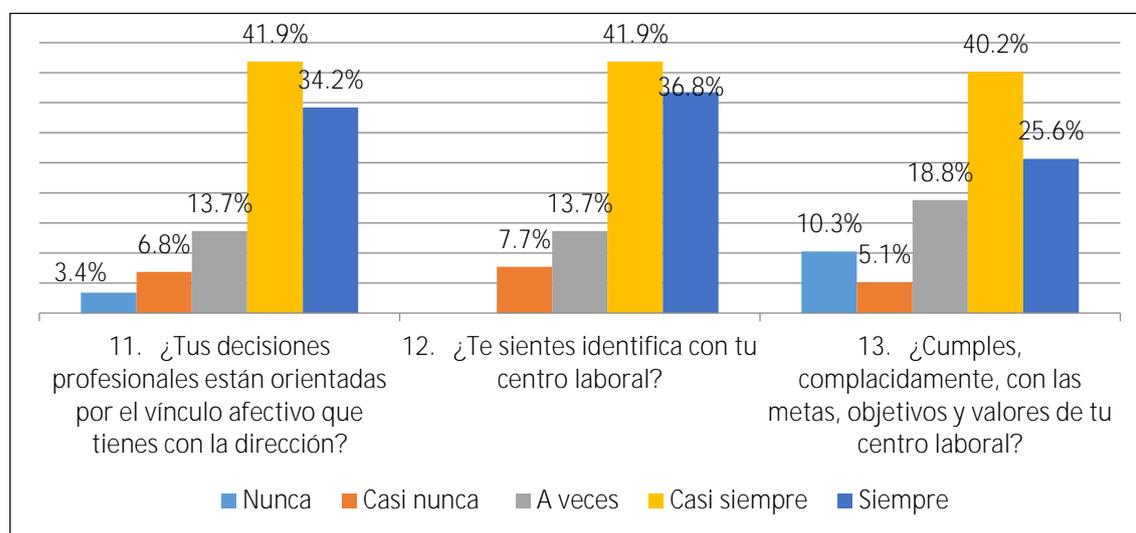


Figura 5. Compromiso afectivo.

Tabla 5, el 10,2% mencionaron que sus decisiones profesionales no están orientadas por el vínculo afectivo que tienen con la dirección, en el caso del 7,7% mencionaron que casi nunca sienten identificación con su centro laboral y el 15,4% mencionaron que no cumplen, complacidamente, con las metas, objetivos y valores de tu centro laboral.

Tabla 6

Compromiso normativo

	N		CN		AV		CS		S	
	F	%	F	%	F	F	%	F	%	F
14. ¿Demuestras tener una moral intachable?	9	7,7%	8	6,8%	8	6,8%	0	0,0%	92	78,6%
15. ¿Sientes que trabajas bajo presiones normativas?	0	0,0%	17	14,5%	25	21,4%	42	35,9%	33	28,2%
16. ¿Logras, eficientemente, las metas propuestas por la dirección?	0	0,0%	8	6,8%	16	13,7%	51	43,6%	42	35,9%

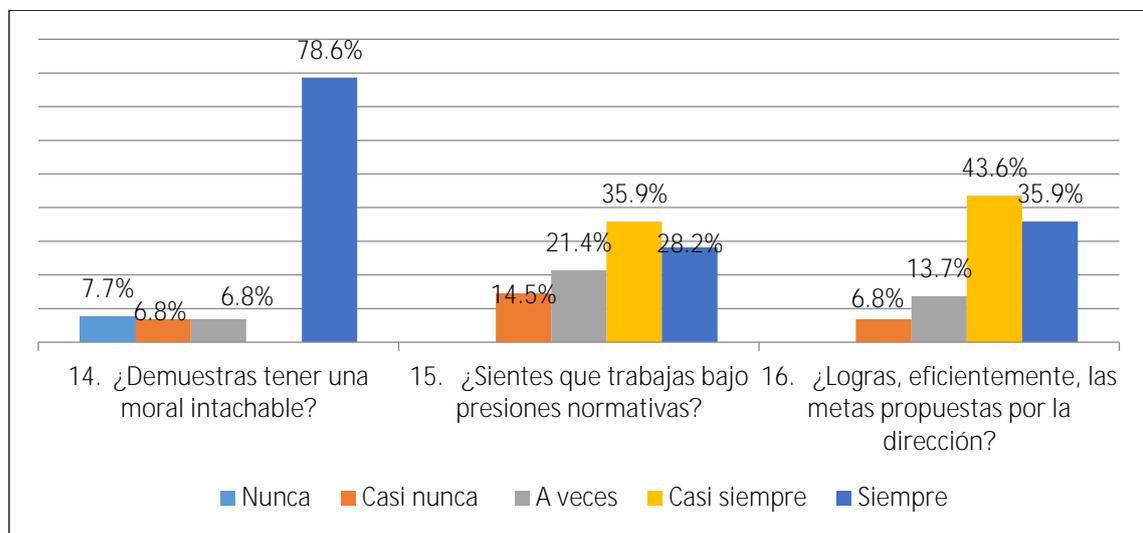


Figura 6. Compromiso normativo.

Tabla 6, el 14,5% mencionaron que no demuestran tener una moral intachable, en el caso del 14,5% mencionaron que casi nunca sienten que trabajan bajo presiones normativas y en el caso del 6,8% mencionaron que casi nunca logran, eficientemente, las metas propuestas por la dirección.

Tabla 7

Compromiso de continuidad

	N		CN		AV		CS		S	
	F	%	F	%	F	F	%	F	%	F
17. ¿Sigues laborando en la dirección por alguna pensión que puedas percibir a futuro?	16	13,7%	8	6,8%	26	22,2%	49	41,9%	18	15,4%
18. ¿Sientes que sigues laborando en la dirección por el tiempo que tienes dentro y prefieres no cambiar de aires laborales?	8	6,8%	17	14,5%	32	27,4%	43	36,8%	17	14,5%
19. ¿Sigues laborando en la dirección por los beneficios que obtienes?	8	6,8%	16	13,7%	33	28,2%	26	22,2%	34	29,1%

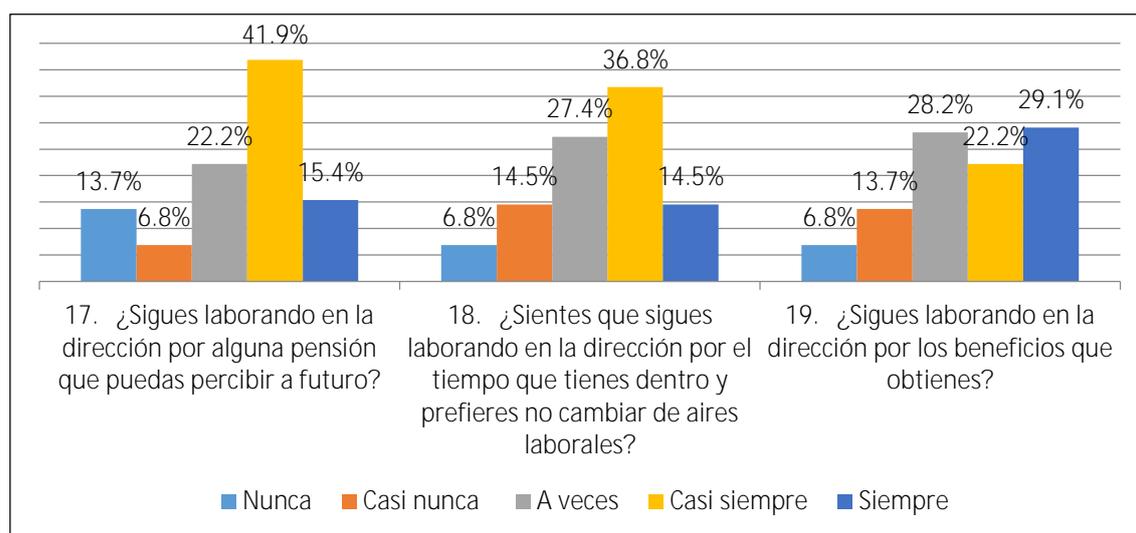


Figura 7. Compromiso de continuidad.

Tabla 7, el 20,5% mencionaron que no siguen laborando en la dirección por alguna pensión que puedas percibir a futuro, en el caso del 21,3% mencionaron que no sienten que siguen laborando en la dirección por el tiempo que tienes dentro y prefieres no cambiar de aires laborales y en el caso del 20,5% mencionaron que no siguen laborando en la dirección por los beneficios que obtienes.

D. Prueba de normalidad

Para dar con la elección del tipo de estadística para probar la hipótesis se realizó la prueba de Kolmogorov-Smirnov. Por lo presentado en la Tabla 8, optó por utilizar Correlación de Rho de Spearman.

Tabla 8
Pruebas de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	Sig.
FACTORES MOTIVACIONALES	,092	117	,016
DIMENSIÓN: FACTORES INTRÍNSECOS	,119	117	,000
DIMENSIÓN: FACTORES EXTRÍNSECOS	,139	117	,000
COMPROMISO ORGANIZACIONAL	,168	117	,000

a. Corrección de la significación de Lilliefors

4.2 Contrastación de hipótesis

Hipótesis General

Ho: Los factores motivacionales no influyen significativamente en el compromiso organizacional del personal administrativo de la Dirección Regional de Salud del GRL, sede Huacho, 2019.

Ha: Los factores motivacionales influyen significativamente en el compromiso organizacional del personal administrativo de la Dirección Regional de Salud del GRL, sede Huacho, 2019.

Tabla 9

Correlación de Rho Spearman entre Los factores motivacionales y el compromiso organizacional

		Factores motivacionales		Compromiso organizacional	
Rho de Spearman	Factores motivacionales	Coefficiente de correlación	de	1,000	,623**
		Sig. (bilateral)		.	,000
		N		117	117
	Compromiso organizacional	Coefficiente de correlación	de	,623**	1,000
		Sig. (bilateral)		,000	.
		N		117	117

** . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Por lo expuesto en la Tabla 9, se concluye los factores motivacionales influyen significativamente en el compromiso organizacional del personal administrativo de la Dirección Regional de Salud del GRL.

Hipótesis Especifica 1

Ho: Los factores intrínsecos no influyen significativamente en el compromiso organizacional del personal administrativo de la Dirección Regional de Salud del GRL, sede Huacho, 2019.

Ha: Los factores intrínsecos influyen significativamente en el compromiso organizacional del personal administrativo de la Dirección Regional de Salud del GRL, sede Huacho, 2019.

Tabla 10

Correlación de Rho Spearman entre los factores intrínsecos y el compromiso organizacional

		Dimensión: factores intrínsecos		Compromiso organizacional	
Rho de Spearman	Dimensión: factores intrínsecos	Coefficiente de correlación	1,000	,600**	
		Sig. (bilateral)	.	,000	
		N	117	117	
	Compromiso organizacional	Coefficiente de correlación	,600**	1,000	
		Sig. (bilateral)	,000	.	
		N	117	117	

** . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Por lo expuesto en la Tabla 10, se concluye Los factores intrínsecos influyen significativamente en el compromiso organizacional del personal administrativo de la Dirección Regional de Salud del GRL.

Hipótesis Especifica 2

Ho: Los factores extrínsecos no influyen significativamente en el compromiso organizacional del personal administrativo de la Dirección Regional de Salud del GRL, sede Huacho, 2019.

Ha: Los factores extrínsecos influyen significativamente en el compromiso organizacional del personal administrativo de la Dirección Regional de Salud del GRL, sede Huacho, 2019.

Tabla 11

Correlación de Rho Spearman entre los factores extrínsecos y el compromiso organizacional

		Dimensión: factores extrínsecos		Compromiso organizacional
Rho de Spearman	Dimensión: factores extrínsecos	Coefficiente de correlación	1,000	,650**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	117	117
	Compromiso organizacional	Coefficiente de correlación	,650**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	117	117

** . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Por lo expuesto en la Tabla 11, se concluye Los factores extrínsecos influyen significativamente en el compromiso organizacional del personal administrativo de la Dirección Regional de Salud del GRL.

CAPÍTULO V

DISCUSIÓN

5.1 Discusión de resultados

Respecto a la hipótesis general: Los factores motivacionales influyen significativamente en el compromiso organizacional del personal administrativo de la Dirección Regional de Salud del GRL; el grado de correlación entre las dos variables fue positiva moderada y muy significativa. Guarda un vínculo con los hallado con Lagos (2015), quien concluyó en que si clima es positivo, el cual motiva al personal a tener un buen rendimiento en su puesto laboral hacer más cosas de las que exige su cargo.

Respecto a la hipótesis específica 1: Los factores intrínsecos influyen significativamente en el compromiso organizacional del personal administrativo de la Dirección Regional de Salud del GRL; el grado de correlación entre las dos variables fue positiva moderada y muy significativa. Guarda un vínculo con hallado por Sum (2015), quien en sus resultados obtuvo que existe influencia por parte de la motivación sobre el desempeño laboral.

Respecto a la hipótesis específica 2: Los factores extrínsecos influyen significativamente en el compromiso organizacional del personal administrativo de la Dirección Regional de Salud del GRL; el grado de correlación entre las dos variables fue positiva moderada y muy significativa. Se relaciona con lo encontrado con De la Puente (2017), quien concluye que el compromiso organizacional se correlaciona pequeña y significativamente con la motivación.

CAPÍTULO VI

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

6.1 Conclusiones

Existe una correlación positiva moderada y muy significativa ($p = 0,00 < 0,05$; $r = 0,600$), concluyéndose que los factores intrínsecos influyen significativamente en el compromiso organizacional del personal administrativo de la Dirección Regional de Salud del GRL. Es decir que a medida que el personal administrativo avanza y crece en lo profesional sus decisiones profesionales estarán orientadas por el vínculo afectivo con la dirección.

Existe una correlación positiva moderada y muy significativa ($p = 0,00 < 0,05$; $r = 0,650$), concluyéndose que los factores extrínsecos tienen una relación significativa en el compromiso organizacional del personal administrativo de la Dirección Regional de Salud del GRL. Es decir que a medida que el personal administrativo maneje buenas relaciones interpersonales con sus colegas de trabajo mejorara en el cumplimiento de las metas, objetivos y valores que se maneja en su laboral.

Por lo expuesto

Existe una correlación positiva moderada y muy significativa ($p = 0,00 < 0,05$; $r = 0,623$), concluyéndose que los factores motivacionales influyen significativamente en el compromiso organizacional del personal administrativo de la Dirección Regional de Salud del GRL.

6.2 Recomendaciones

Apoyar a satisfacer las necesidades profesionales de su personal administrativo para que logren avanzar y crecer en lo profesional y con ello aumentar la eficiencia en sus labores y su vínculo afectivo con la dirección.

Realizar programas de especialización de profesionales, fortaleciendo los convenios interinstitucionales con las universidades y poder otorgar becas y media beca para el personal administrativo que desee especializarse.

Otorgar el reconocimiento al buen desempeño laboral del personal administrativo mediante resoluciones directorales.

Potenciar mediante el desarrollo de programas orientadas a mejorar las relaciones interpersonales entre los trabajadores para lograr mejores resultados y así potencializar las capacidades existentes para lograr el cumplimiento de las metas, objetivos y valores que se maneja en la institución.

Potenciar el área de Bienestar de Personal para fortalecer los lazos de los trabajadores mediante campeonato institucionales, retiros, compartir en fechas festivas para la entidad.

Realizar las gestiones necesarias para otorgar bonos al personal administrativo como incentivos al cumplimiento de objetivos.

REFERENCIAS

7.1 Fuentes bibliográfica

Bateman, T. y Snell, S. (2009). *Administración. Liderazgo y colaboración en un mundo competitivo* (8 ed.). México: Mc Graw Hill .

Bernal, C. y Sierra, H. (2013). *Proceso administrativo para la organizaciones XXI* (2 ed.). Bogotá, Colombia: Pearson .

Chiavenato, I. (2015). *Comportamiento organizacional. La dinámica del éxito en las organizaciones.* (3 ed.). México: Mc Graw Hill.

Griffin , R. (2011). *Administración* (10 ed.). México : Cengage Learning .

Griffin, R. y Moorhead, G. (2010). *Comportamiento organizacional. Gestión de personas y organizaciones* (9 ed.). México: Cengage Learning.

Griffin, R. y Van Fleet, D. (2016). *Habilidades directivas. Evaluación y desarrollo.* México: Cengage Learning.

Newstron, J. (2011). *Comportamiento humano en el trabajo* (13 ed.). México: Mc Graw Hill Interamericana.

Robbins, S. y Coulter, M. (2010). *Administración* (10 ed.). México: Pearson.

Robbins, S. y Judge, T. (2017). *Comportamiento Organizacional* (17 ed.). México: Pearson.

Shermerhon, J. (2010). *Administración* (2 ed.). México: Limusa.

Uribe , J. (2015). *Clima y ambiente organizacional. Trabajo, salud y factores psicosociales.* México : El Manual Moderno .

7.2 Fuentes electrónicas

Cárdenas, S., Cruz, T. y Masgo, R. (2016). *Factores motivacionales y su relación con el desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad distrito de Pillco Marca periodo 2014 - 2015.* Tesis, Universidad Nacional "Hermilio Valdizán", Huánuco, Perú. Recuperado el 29 de mayo de 2019, de

<http://repositorio.unheval.edu.pe/bitstream/handle/UNHEVAL/1105/TAD%2000574%20C29.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

De la Puente , L. (2017). *Compromiso organizacional y motivación de logro en personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Trujillo*. Tesis, Universidad César Vallejo, Trujillo, Perú. Recuperado el 29 de mayo de 2019, de

http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/298/delapunte_rl.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Lagos, V. (2015). *La motivación laboral y su incidencia en el desempeño organizacional en empresas copelec*. Tesis, Universidad de Bío Bío, Chillán, Chile. Recuperado el 29 de mayo de 2019, de <http://repobib.ubiobio.cl/jspui/bitstream/123456789/1533/1/Lagos%20Cortes%20Victor.pdf>

Mori, C. (2017). *Factores motivacionales y desempeño laboral de trabajadores de la Municipalidad Provincial de Trujillo, 2017*. Tesis, Universidad César Vallejo, Lima, Perú. Recuperado el 29 de mayo de 2019, de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/17673/mori_uc.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Romero, P. (2017). *Compromiso organizacional de los servidores públicos que se encuentran en contratos ocasionales y con nombramientos del Ministerio de Relaciones Laborales*. Tesis, Universidad Andina Simón Bolívar, Quito, Ecuador. Recuperado el 29 de mayo de 2019, de <http://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/5568/1/T2254-MDTH-Romero-Compromiso.pdf>

Sum, M. (2015). *Motivación y desempeño laboral (Estudio realizado con el personal administrativo de una empresa de alimentos de la zona 1 de Quetzaltenango)*. Tesis, Universidad Rafael Landívar, Quetzaltenango, Guatemala. Recuperado el 29 de mayo de 2019, de <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesisjcem/2015/05/43/Sum-Monica.pdf>

ANEXOS

CUESTIONARIO

I. Por favor marque con una equis (X) en el espacio correspondiente:

a. Género

Masculino	
Femenino	

b. Edad

Entre 18 años a 24 años	
Entre 25 años a 31 años	
Entre 32 años a 45 años	
Más de 45 años	

II. Instrucciones

En el siguiente cuadro marcar con una equis “X” según corresponda.

ITEM	Siempre	Casi Siempre	A veces	Casi Nunca	Nunca
FACTORES MOTIVACIONALES					
DIMENSIÓN: FACTORES INTRÍNSECOS					
1. ¿Sientes que tienes logros importantes dentro de la dirección?					
2. ¿En tu centro laboral reconocen tu eficiente desempeño laboral?					
3. ¿Te sientes cómodo con el trabajo que realizas?					
4. ¿Te sientes cómodo con las responsabilidades que manejas dentro de la dirección?					
5. ¿Sientes que avanzas y creces en lo profesional trabajando en la dirección?					
DIMENSIÓN: FACTORES EXTRÍNSECOS					

6. ¿Te sientes cómodo con las supervisiones que realiza la dirección al trabajo que realizas?					
7. ¿Sientes que trabajas en adecuadas condiciones laborales?					
8. ¿Manejas buenas relaciones interpersonales con tus colegas de trabajo?					
9. ¿La remuneración que percibes, te motiva a trabajar cada vez con mayor empeño?					
10. ¿Sientes que las políticas que maneja la dirección son las adecuadas?					
COMPROMISO ORGANIZACIONAL					
DIMENSIÓN: COMPROMISO AFECTIVO					
11. ¿Tus decisiones profesionales están orientadas por el vínculo afectivo que tienes con la dirección?					
12. ¿Te sientes identifica con tu centro laboral?					
13. ¿Cumples, complacidamente, con las metas, objetivos y valores de tu centro laboral?					
DIMENSIÓN: COMPROMISO NORMATIVO					
14. ¿Demuestras tener una moral intachable?					
15. ¿Sientes que trabajas bajo presiones normativas?					
16. ¿Logras, eficientemente, las metas propuestas por la dirección?					
DIMENSIÓN: COMPROMISO DE CONTINUIDAD					
17. ¿Sigues laborando en la dirección por alguna pensión que puedas percibir a futuro?					
18. ¿Sientes que sigues laborando en la dirección por el tiempo que tienes dentro y prefieres no cambiar de aires laborales?					
19. ¿Sigues laborando en la dirección por los beneficios que obtienes?					



UNIVERSIDAD NACIONAL JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN ESCUELA DE POSGRADO



ACTA DE SUSTENTACIÓN N°119-II-V

En Huacho, el día 06 de octubre de 2021, siendo las 11:00 am, en la aplicación de videoconferencia Meet de la Escuela de Posgrado, los miembros del Jurado Evaluador integrado por:

PRESIDENTE Dra. VIVIANA INES VELLON FLORES DNI N°15596783
SECRETARIO Dr. REY LELIS BAUTISTA JUAN DE DIOS DNI N°15596695
VOCAL Dr. POLICARPO DIOMEDES MARQUEZ VALENCIA DNI N°15759625
ASESOR M(o). DANIEL ALBERTO OSWALDO VALENZUELA NARVAEZ DNI N°15724937

El(la) postulante al Grado Académico Don(ña) **ELIZABETH ROXANA ESPINOZA COLLANTES**, identificado(a) con DNI N°47504476, procedió a la Sustentación de la Tesis titulada: **FACTORES MOTIVACIONALES Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA DIRECCIÓN REGIONAL DE SALUD DEL GOBIERNO REGIONAL DE LIMA, SEDE HUACHO, 2019**, autorizado mediante Resolución Directoral N°0849-2021-II-EPG, de fecha 30 de setiembre de 2021, de conformidad con las disposiciones del Reglamento de Grados Académicos y Títulos Profesionales vigentes, absolvió las interrogantes que le formularon los señores del Jurado.

Concluida la Sustentación de la tesis, se procedió a la votación correspondiente resultando el(la) candidato(a) APROBADA por UNANIMIDAD con la nota de:

CALIFICACION		EQUIVALENCIA	CONDICION
NUMERO	LETRAS		
17	DIECISIETE	BUENO	APROBADA

Siendo las 11:50 am del día 06 de octubre de 2021, se dio por concluido el acto de sustentación, firmando el jurado evaluador las Actas de Sustentación de la Tesis Titulada: **FACTORES MOTIVACIONALES Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA DIRECCIÓN REGIONAL DE SALUD DEL GOBIERNO REGIONAL DE LIMA, SEDE HUACHO, 2019**, para obtener el Grado Académico de Maestro(a) en **GESTIÓN PÚBLICA**, inscrito en el FOLIO N° 119 del LIBRO DE ACTAS.



Dr. VIVIANA INES VELLON FLORES
PRESIDENTE



Dr. REY LELIS BAUTISTA JUAN DE DIOS
SECRETARIO



Dr. POLICARPO DIOMEDES MARQUEZ VALENCIA
VOCAL

M(o). DANIEL ALBERTO OSWALDO VALENZUELA NARVAEZ
ASESOR