

**Universidad Nacional
Federico Villarreal**

Vicerrectorado de
INVESTIGACIÓN

Facultad de Psicología

**Motivación laboral y Compromiso organizacional en empleados
de una empresa privada del rubro salud en Lima**

Tesis para optar el título profesional de licenciada en psicología con mención en
psicología organizacional

AUTORA:

Amado Mendoza Elizabeth

ASESOR:

Hervías Guerra, Edmundo Magno

JURADO:

FIGUEROA GONZALES, JULIO

MENDOZA HUAMAN, VICENTE

FRANCO GUANILO, ROXANA

Lima-Perú

2019

Dedicatoria

Esta investigación está dedicada especialmente a mis padres por su apoyo incondicional, son mis guías de vida, son parte de mis planes, tristezas y alegrías.

A mi madre por darme las fuerzas necesarias y convicción, para no detenerme y cumplir con uno de mis objetivos; el ser licenciada en psicología.

Me demostró que todos los obstáculos se vencen y nunca uno a de rendirse.

Agradecimiento

En primer lugar, a Dios, por no permitir caerme ante las situaciones presentadas por ser mi fortaleza a continuar cuando todo sentía perdido. A mi hermana, por sus palabras de aliento, demostrándome que en esta vida todo es sacrificio y mucho esfuerzo.

Al Prof. Edmundo Hervias, por aceptar gustoso ser mi asesor, por todo su tiempo y paciencia brindada, gracias a su vasta trayectoria en investigación. Y a todos los profesores que aportaron su conocimiento profesional para formar mi camino de emprendimiento y muy agradecida con mi alma mater por custodiarme 6 años en mi formación profesional.

A todas mis amistades por apoyarme en cada decisión, levantarme con sus palabras de motivación y más por haber contribuido a mi información, facilitándome algunos accesos de búsqueda.

La empresa en donde laboro, por facilitarme la aplicación de mí instrumento y darme la oportunidad de ejercer mi profesión en esta organización, para así ampliar mis conocimientos. Mi coordinador Diego, por apoyarme con los permisos necesarios para realizar mi tesis.

Motivación laboral y Compromiso organizacional en empleados de una empresa privada del rubro salud en Lima

Universidad Nacional Federico Villarreal

Amado Mendoza Elizabeth

Resumen

El propósito fue encontrar si existen diferencias significativas en el compromiso organizacional según tiempo de permanencia y edad, en empleados de una empresa privada del rubro salud en Lima.

El tipo de investigación que se empleó es no experimental y diseño comparativo – correlacional. Y se contó con la participación de 116 colaboradores, estos eran parte del personal administrativo de una empresa privada del rubro salud, de las cuales 79 eran mujeres y 37 eran varones.

Para identificar las dimensiones de motivación laboral se utilizó el cuestionario (tipo Likert) de Motivación en el trabajo-MAWS (Gagné, *et al.* 2010) y para identificar las dimensiones de compromiso organizacional se usó el cuestionario de Compromiso Organizacional ECS (Meyer, Allen & Smith, 1993).

Por último, se evaluó si existen diferencias significativas en compromiso organizacional según tiempo de permanencia y edad, se tuvo como resultado que solamente existe diferencias significativas $F(12, 115) = 4.482, p = .03$. según edad.

Frases claves: motivación laboral, compromiso organizacional, personal administrativo, tiempo de permanencia, edad.

Work Motivation and Organizational Commitment in employees of a private company of the health sector in Lima

Universidad Nacional Federico Villarreal

Amado Mendoza Elizabeth

Abstract

The purpose of this research was to identify if there are significant differences in organizational commitment according to time of permanence and age, in employees of a private company in the health sector in Lima.

The type of research that was used is non-experimental and comparative - correlational design. And it counted with the participation of 116 employees, these were part of the administrative staff of a private company of the health sector, of which 79 were women and 37 were men.

To identify the dimensions of work motivation, the questionnaire (Likert type) of Motivation in work-MAWS was used (Gagné, et al., 2010) and to identify the dimensions of organizational commitment the ECS Organizational Commitment questionnaire was used (Meyer, Allen & Smith, 1993).

Finally, it was evaluated if there are significant differences in organizational commitment according to time of permanence and age, as a result of which there are only significant differences $F(12, 115) = 4.482, p = .03$ according to age.

Key phrases: work motivation, organizational commitment, administrative staff, length of stay, age.

Índice General

Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Resumen	iv
Abstrac	v
Índice General	vi
Índice de Tablas	viii
Índice de Figuras	ix
I. INTRODUCCION	10
1.1.Descripción y Formulación del problema	11
1.2.Antecedentes	16
1.3.Objetivos	20
Objetivos Generales	20
Objetivos Específicos	20
1.4. Justificación	21
1.5.Hipótesis	23
Hipótesis Generales	23
Hipótesis Específicos	23
II. MARCO TEORICO	25
2.1. Bases teóricas sobre el tema de investigación	25
III. METODO	45
3.1 Tipo de investigación	45

3.2. Ámbito Temporal y espacial	45
3.3. Variables	45
3.4. Población y Muestra	45
3.5 Instrumentos	49
3.6. Procedimientos	54
3.7. Análisis de Datos	55
IV. RESULTADOS	56
V. DISCUSIÓN	62
VI. CONCLUSIONES	66
VII. RECOMENDACIONES	67
VIII. REFERENCIAS	68

Índice de Tablas

Tabla		Pág.
1	Frecuencia de las sub áreas de la empresa	46
2	Frecuencia de participantes según género	47
3	Número de participantes según el grado de instrucción	47
4	Edad de colaboradores de la empresa	48
5	Frecuencia del tiempo de permanencia de los colaboradores	49
6	Agrupación de subescalas e ítems de Motivación en el trabajo (R-MAWS)	50
7	Alfa de Cronbach de las 5 sub-dimensiones y de la variable motivación laboral	51
8	Agrupación de subescalas e ítems del compromiso organizacional	52
9	Alfa de Cronbach de las 3 sub-dimensiones y de la variable compromiso organizacional	53
10	Prueba de Levene para evaluar la homogeneidad de variable Compromiso Organizacional	56
11	Comparación entre edad y tiempo de permanencia en empleados de la empresa del rubro salud para compromiso organizacional	57
12	Comparación de los efectos de la edad y el tiempo de permanencia sobre la variable motivación laboral	58
13	Correlación de Spearman de dimensiones de las variables: compromiso organizacional y motivación laboral	61

Índice de figuras

Figura		Pág.
1	Pirámide de las necesidades de Maslow	30
2	Componentes del Compromiso Organizacional	40
3	Medias de Compromiso Organizacional comparados por edad	57
4	Medias de Motivación Laboral comparados por edad	59

I. INTRODUCCIÓN

El ritmo laboral se ha incrementado considerablemente con el paso del tiempo y hoy por hoy es de suma importancia mantener un personal motivado, ya que ellos son lo que colaboran a diario con el logro de objetivos de la organización. (Lecarnaque, 2014).

Aguirre en el 2014 indica que usar algunas medidas para incrementar la motivación de los empleados, ayudaría al éxito de la organización, en cambio si un “talento humano” esta desmotivado puede conllevar al fracaso. Trabajar con la motivación laboral ayuda y mucho, a mediano y largo plazo se puede tener resultados muy satisfactorios. Los empleados al sentirse motivados suelen comprometerse más en la empresa y colaborarían al logro de los objetivos organizacionales que se puedan establecer.

Los colaboradores desde siempre han querido mostrar sus talentos y superarse a sí mismos, pero a la misma vez encontrar un trabajo que le genere los suficientes ingresos para mantener a sus familias. En la actualidad las personas no solo buscan demostrar sus competencias profesionales si no también dónde puedan mostrar sus talentos y el conocimiento que van adquiriendo. Ligado a estos criterios esta la estabilidad laboral, trabajar con un buen clima laboral y con las respectivas obligaciones que la ley encomienda.

Si las empresas implementan planes de motivación fomentarán un mayor compromiso por parte de sus empleados y por ende aumentará la productividad con menor

costo. Así mismo el personal se sentirá complacido en su entorno y podrá fomentar algunas propuestas y/o sugerencias para mejorar la empresa, pues ya sentirá que pertenece a una organización (Lecarnaque, 2014).

El tema de esta presente investigación surgió durante mi estadía en una empresa del rubro salud en Lima, donde noté junto a mis compañeros del área de psicología, que la gran mayoría de los colaboradores no se sentían muy conformes con su centro de labores, ellos no se sentían comprometidos por algunos factores económicos, problemas familiares entre otros. Ante estas observaciones quise implementar una mejora en mi área.

El presente estudio está organizado en cinco capítulos. El Capítulo I, expongo el problema de la investigación considerando planteamiento y formulación del problema, hipótesis, objetivos, justificación e importancia. En el Capítulo II, se desarrolla el marco teórico (antecedentes de la investigación y fundamentos teóricos de los términos motivación laboral y compromiso organizacional). Dentro del Capítulo III, se explica parte del método subdividido en; tipo y diseño de la investigación, participantes, técnicas e instrumentos de recolección de datos y procedimientos. Finalmente, en los dos últimos capítulos IV y V se presenta los resultados y discusión, respectivamente. Posterior a ello conclusiones, recomendaciones, referencias y anexos.

1.1 Descripción y formulación del problema

Las organizaciones, hoy en día van adaptando un nuevo paradigma. Se trata de contar con trabajadores que poseen la capacidad de sentirse en óptimas condiciones de manera mental, física y social dentro de su entorno laboral.

El reto empresarial consiste en mantener a todos sus trabajadores con un alto grado de compromiso, así mismo que gocen de una adecuada motivación

laboral. Para lograr estos objetivos, las empresas deben saber cuáles son las principales desventajas de sus áreas de trabajo. Buscar soluciones con el personal especializado o alternativas más completas (consultoras), aquellas que dentro de su proceso de mejora demuestren resultados reales.

Teniendo en cuenta cuales son los objetivos, se llegará a obtener mejores resultados, para así contar con un matiz; entre el hecho de encontrar un agradable vínculo laboral que se genere entre compañeros y ver como ésta influye en la institución. Como también promover concursos para los colaboradores logrando medir sus competencias profesionales, ello generará mayor convicción, y así se podría medir su grado de interés y compromiso. Logrando al corto tiempo una identificación con la empresa, que se da con la anhelada, línea de carrera. Con un nuevo puesto el personal seguirá desempeñándose de manera fructífera, manteniendo su eficiencia y eficacia perenne.

Es importante tener en cuenta que el impulsar oportunidades de desarrollo y capacitaciones, el liderazgo de gerencias de las compañías, la remuneración y reconocimiento que reciben suma para promover un alto nivel en el compromiso laboral.

El capital humano será siempre el soporte integro de la empresa, sin embargo, surgen problemas de salud que suelen ser provocados por; largas horas de trabajo, la rutina, tareas que son muy complejas de realizar y la falta de compensación por los trabajos encomendados. Estos factores causan la llamada desmotivación laboral. Los problemas de salud destruyen los lazos que incrementan la productividad de la organización y debido a esto también el nivel

de ausentismo aumenta, de entre los lazos que se ven afectados tenemos por ejemplo a la motivación y desempeño laboral.

La motivación se basa en la satisfacción por medio de factores económicos, reconocimiento, oportunidades de ascensos y al mismo tiempo se relaciona con algunos factores sociodemográficos como edad, salud y posición social. Es por ello que considera que las empresas necesitan promover las actividades recreacionales para los colaboradores. Un colaborador que realiza funciones mecánicas diarias sin descanso, esta propenso al agotamiento y debido a esto su nivel de eficiencia disminuye, además sienten que la organización no busca una forma de compensar sus labores, por lo tanto, incurren a las faltas injustificadas y en cualquier momento abandonan el trabajo.

Solf (2006) considera que la motivación laboral se basa en la persistencia para direccionar a lograr sus objetivos. En este ámbito se pueden diferenciar dos grupos motivadores: extrínsecos e intrínsecos. La primera; se vincula al ámbito material y social que brinda la empresa, y el segundo; más con la labor del trabajador y del cómo éste percibe las características propias de sus actividades.

Cabe precisar que las percepciones laborales tienen gran valor dependiendo de la edad del trabajador, que con el pasar de los años ésta influye en la permanencia laboral. Según Ng y Feldman en el 2009, reportaron que los empleados de edad mediana (entre 30 y 35 años) consideraban abandonar la organización, a diferencia de las personas maduras (entre 48 y 59 años) quienes preferían mantenerse en su puesto de trabajo. Además; Bal, De Lange, Jansen y Van Der Velde (2009) confirmaron que los jóvenes suelen establecer contratos

más de tipo relacional dado que se están iniciando en su carrera profesional; a diferencia de los empleados de edad madura, puesto que ya están enfocados en el desarrollo de sus propias carreras por ello estructuraban un contrato de tipo Transaccional; para así presentar un involucramiento limitada con su organización.

Robbins (2004) definen que el compromiso organizacional es la responsabilidad y la entrega que el colaborador desarrolla hacia la empresa, fomentando así un espacio estimulante y agradable para laborar. El compromiso suele ser es un predictor de rotación e insatisfacción laboral cuando no alcanza niveles de satisfacción. Esta variable se genera al promover líneas de carrera, lazos afectivos, emocionales (confianza con supervisores y/o compañeros de trabajo), aspectos económicos, eventos corporativos, entre otros.

Para los trabajadores es necesario desarrollar programas que incentiven el buen uso del tiempo libre en la empresa, persiguiendo siempre el logro de los objetivos organizacionales y que ofrezcan, por parte de la empresa, un ambiente gratificante y estimulante en lo humano, físico, cultural, entre otros aspectos de la vida organizacional.

El compromiso organizacional involucra a la empresa y al trabajador, desarrollando vínculos para lograr una meta en conjunto, prevalece el sentido de pertenencia de la institución aceptando los valores y objetivos de la misma.

Hoy en día en América Latina, las mujeres se encuentran posicionando en el mercado laboral. Las mujeres a diferencia de los hombres son más dedicadas a

su trabajo, dedican mayor cuidado al aspecto personal y presentan mayor resistencia a trabajos bajo presión, en algunos casos ellas son dominantes e influyentes, con mucha capacidad de liderazgo. Sin embargo, los hombres suelen ser más eficientes en sus labores (Pérez, 2014). Pese a ello las empresas buscan al personal que cumplan con las competencias solicitadas para ejercer labores sobresalientes.

Cuando un trabajador no se siente conforme con su organización, busca otros estándares de calidad laboral, para obtener una buena retribución económica, un clima laboral adecuado y hacer uso de su talento, así como sus conocimientos que va adquiriendo en su vida profesional. Más aún si no se promueven técnicas o programas de mejora para los trabajadores, puesto que con el pasar del tiempo desencadenará el abandono laboral. Por otro lado, cuando las organizaciones no muestran interés en el bienestar del trabajador, por ejemplo, al demandar funciones que sobrepasan las competencias del colaborador, realizar actividades que no suman parte de las funciones accionadas al corto o largo tiempo, produciría en estos cuadros de estrés u otros problemas de salud. Resultando un efecto negativo para la producción en las empresas, por el déficit en recursos humanos y una mayor inversión en el entrenamiento de los nuevos colaboradores; debido a la alta tasa de rotación.

Teniendo en cuenta los problemas psicosomáticos que incurren las empresas, se encontró que en el rubro salud estos problemas se presentan de manera parcial. Toda organización suele clasificar su ecosistema innovador, en distintas áreas y sub-áreas para suscitar un mejor rendimiento y desempeño

laboral. En esta organización de estudio, actualmente el área administrativa realiza constantes prácticas aceleradas para obtener respuestas automáticas, evitando así la disconformidad de los clientes y de propios colaboradores.

Toda empresa se divide por áreas y ésta compañía no es ajena a las divisiones, puesto que a su vez se clasifican por edad, sexo, tiempo de servicio y entre otras variables. Las expectativas de los empleadores son de producir más y mejor, pero en un corto tiempo. Contratar personal que cuente con “ciertas capacidades”, comportamientos y cualidades con una determinada edad, es un proceso laborioso. Sin embargo, son requisitos que se han de buscar y encontrar para facilitar en tiempo y mejores resultados para la empresa.

Ante todo, lo expuesto me formulo la siguiente interrogante:

¿Existen diferencias significativas en el compromiso organizacional según, edad y tiempo de permanencia en empleados de una empresa privada del rubro salud en Lima?

1.2 Antecedentes

En los inicios de la psicología del trabajo, podemos encontrar vastos conocimientos teóricos de las corrientes y epistemologías con aplicación científica en todo entorno laboral (Uribe, 2016). Cabe mencionar que desde años remotos la motivación y el compromiso ha generado distintas concepciones y una de ellas es el estilo tayloriano. Desde épocas de la industrialización, la motivación, solía ser aquellas actividades que el colaborador realizaba por miedo al empleador, con la esperanza de lograr algún beneficio.

Con el paso de los años varios investigadores tomaron consideración acerca del tema, puesto que la crecida del mundo laboral en Recursos Humanos hoy por hoy, tiene mayor demanda.

Existen demasiados factores que afectan a una organización, desde la tendencia del crecimiento personal hasta el vínculo que éste desarrolle en dicha empresa.

Pérez (2014) realizó un estudio correlacional donde asoció las variables motivación y compromiso organizacional en una muestra integrada por 226 participantes del personal administrativo, en dos universidades Limeñas. Así mismo se utilizó para la variable motivación, la escala de Motivación en el trabajo-MAWS y para la segunda variable, la escala de Compromiso Organizacional ECS que incluye al compromiso afectivo, compromiso de continuidad y compromiso normativo. Los resultados muestran que aquellos que priorizan la autonomía y voluntad propia cuentan con el compromiso afectivo elevado; de modo contrastante, los que esperan recompensas externas presentan puntajes altos en torno al alto costo de tiempo y esfuerzo presentes si dejan la organización; Por último, aquellos que descubren la necesidad de permanecer en su organización, lo harán guiados por la obligación y la evitación de culpa.

De la puente (2017) investigó el Compromiso organizacional y motivación de logro a los trabajadores del municipio de Trujillo, utilizando la participación solo del área administrativa. El estudio está constituido por 108 trabajadores, donde 47 son mujeres y 61 varones entre edades de 20 a 65 años. Se aplicaron dos instrumentos para dicha investigación la primera fue el cuestionario de compromiso organizacional y escala de Motivación M-L 1996 donde la primera consta de 19 items politomicos y la segunda 18, respectivamente. El autor encontró que, si existe una correlación mínima entre ambas,

asimismo la sub dimensión compromiso-afectivo posee una relación pequeña y significativa con las sub escalas de Afiliación de la motivación de logro.

La presente investigación motivación laboral y compromiso organizacional es de estudio descriptivo – correlacional, para ello el autor utilizó una muestra de 57 trabajadores del área logística en una empresa metálica de Lima. Teniendo como principal objetivo la relación entre la motivación laboral y el compromiso organizacional en colaboradores de dicha empresa (Rojas, 2015) se empleó el instrumento para la variable motivación, un diseño de elaboración propia considerando la teoría y jerarquía de Maslow, para la variable compromiso se utilizó un instrumento psicométrico unidimensional. Los resultados demostraron que si existe relación directa y estadísticamente significativa entre las variables con sus respectivas dimensiones.

Gastañaduy (2013) realizó una investigación de motivación extrínseca e intrínseca con el propósito de encontrar semejanzas o diferencias entre los perfiles motivacionales y las dimensiones de bienestar psicológico en trabajadores remunerados y voluntarios. La muestra corresponde a 188 participantes (94 empleados remunerados y 94 bomberos voluntarios), para el estudio se aplicó la escala de Motivación en el Trabajo (Gagné, 2010) y la escala de Bienestar Psicológico (Ryff, 1989). El Investigador halló que los empleados remunerados presentan mayor nivel de motivación extrínseca y los bomberos voluntarios, en el nivel intrínseco, cabe mencionar que no encontró diferencias en los dos grupos (voluntarios y remunerados) en relación al bienestar psicológico, sin embargo, se observó correlaciones positivas entre las seis dimensiones de bienestar y la motivación intrínseca.

El compromiso organizacional en esta investigación muestra una correlación directa y muy significativa entre los ítems, para realizar la validez del constructo. Los puntajes obtenidos para las sub-dimensiones de la variable compromiso (afectivo, normativo y continuidad) fueron entre .168 y .628. Por otro lado, la confiabilidad del instrumento se realizó al realizar consistencia interna arrojando como resultado general .806 y para los factores Afectivo es .748, Continuidad .746 y Normativo .704. Al realizar el cruce de normas percentiles con los factores según género, no se encontraron diferencias significativas. Para esta investigación tipo tecnológico y diseño psicométrico se utilizó una muestra de 508 colaboradores conformada por 264 varones y 244 mujeres, en trabajadores públicos de la Región La Libertad. El cuestionario utilizado fue el de Compromiso Organizacional (CCO), obteniendo como resultados que este instrumento es válido y confiable, según Figueroa en el año 2016.

Solares (2012) investigó acerca del contrato psicológico y el compromiso organizacional, participando 85 miembros de dos Compañías de Seguros de la ciudad de La Paz. Los instrumentos utilizados en la investigación fueron dos, la versión abreviada de la *Escala de Contrato Psicológico (PCS)* originalmente publicada por Millward y Hopkins (1998) y para la variable compromiso organizacional se empleó el cuestionario desarrollado por Meyer y Allen de 1997. Se concluye que a mayor edad se encontró un mayor grado de compromiso en relación a la dimensión de continuación. En cuanto al contrato psicológico se obtuvo un descenso tras observar el aumento paulatino de los años.

En España Micol (2016) realizó un estudio comparativo acerca del compromiso, motivación y satisfacción en trabajadores que cuentan con un contrato temporal a través

de ETT (Empresa de Trabajo Temporal). Utilizando para la investigación 16 participantes entre edades de 20 y 51 años. Para la recolección de datos se utilizaron 3 instrumentos; para la variable satisfacción fue la Escala general de satisfacción Overall Job Satisfaction, desarrollada por Warr, Cook y Wall en 1979. Seguida de la variable motivación, se aplicó la Escala de Motivación Laboral R-MAWS elaborada por Gagné et al. 2010; y adaptada al español por Gagné et al. en el 2012. Por último para medir el compromiso, se utilizó el cuestionario elaborado por Allen y Mayer en 1997 y modificado por Cedeño y Pirela en el 2002. Obteniendo como principal resultado que el grupo de ETT cuentan con la misma satisfacción, motivación y compromiso que los colaboradores de la población para dicha referencia, es más se considera que este grupo presenta mayor motivación que aquellos que tienen mayor permanencia en la organización.

1.3. Objetivos

1.3.1 Objetivo General

Identificar si existen diferencias significativas en el compromiso organizacional según tiempo de permanencia y edad, en empleados de una empresa privada del rubro salud en Lima.

1.3.2 Objetivos Específicos

Evaluar si existen diferencias significativas en la motivación laboral según tiempo de permanencia, en empleados de una empresa privada del rubro salud.

Evaluar si existen diferencias significativas en la motivación laboral según edad, en empleados de una empresa privada del rubro salud en Lima.

Identificar las dimensiones de motivación laboral que se correlacionan mejor con las dimensiones de compromiso organizacional, en empleados de una empresa privada del rubro salud en Lima.

1.4 Justificación

Nuestro centro laboral ocupa nuestra mayor parte de tiempo, con 9 horas o más. La necesidad de cumplir con eficacia y eficiencia ha generado la mayor permanencia de los trabajadores en sus instituciones, para así contribuir con el éxito de las empresas.

El trabajo en el mundo actual se considera un proceso de carácter productivo y creativo, en el que el ser humano hace uso de instrumentos, técnicas, herramientas, e informaciones para conseguir y producir bienes, productos y servicios. En consecuencia, las actividades realizadas deben, ser recompensadas con remuneraciones monetarias y no monetarias (Peiro y Prieto, 1996).

Existen industrias que aun piensan que el compromiso y la motivación se forman voluntariamente de los trabajadores y no es del todo cierto. Ya que todo inicio de la lealtad y continuidad laboral evoluciona con el tiempo y estos comienzan con la empresa, prácticamente van creciendo juntos.

Se entiende también que los despidos y la sobrecarga de trabajo genera inestabilidad emocional y económica para los empleados. La inestabilidad laboral se ha tornado uno de los estresores psicosociales más relevantes en las últimas décadas. Ahora

bien, estos estresores la empresa los puede tratar con motivación, para aumentar el compromiso entre los colaboradores y estos con la empresa. Todo trabajador motivado sumara a obtener los objetivos organizacionales de una forma más rápida y segura. Al sentirse aceptados en la organización, el capital humano adquirirá un apego emocional que se reflejará en su conducta, fortaleciendo los vínculos entre el trabajador y la empresa, y así genera el desarrollo del compromiso organizacional.

Es de suma importancia que el ser humano encuentre satisfacción plena, identificación, lealtad, permanencia laboral, para así contar con mejores resultados en la productividad. Las personas no deseamos sentirnos obligados a realizar tareas ya que el trabajo en si causa desgastes emocionales y físicos. Los empleados identificados con la empresa se relacionan con los procesos, para ellos el trabajo no es una obligación sino un aporte, una manera de contribuir con el éxito. Podemos entender que la motivación y el compromiso son variables que se forman y se consolida con el tiempo, va creciendo y desarrolla metas y objetivos en conjunto, logrando así conexiones emocionales con la organización.

La investigación contribuirá con conocimientos relacionados al compromiso organizacional y motivación laboral en colaboradores administrativos de una empresa del rubro salud que podrán ser usados de ejemplo para otras instituciones que ejercen el mismo rubro empresarial.

Así mismo se busca promover el compromiso y la motivación para las empresas que hoy en día se encuentran posicionados en el mercado. Estos factores (compromiso y motivación) tendrán mejores alcances y resultados si se aplica de una manera sistemática

y organizada. Con la finalidad de reducir la rotación de personal, ya que genera nuevamente inversión a las organizaciones, así como el absentismo, problemas organizativos, baja productividad, agresión - hostilidad entre los trabajadores, entre otras consternaciones laborales muy comunes.

1.5. Hipótesis

1.5.1 Hipótesis General

H_1 : Existe diferencias significativas en el compromiso organizacional según edad y tiempo de permanencia en empleados de una empresa privada del rubro salud en Lima

H_0 : No existe diferencias significativas en el compromiso organizacional según edad y tiempo de permanencia

1.5.2 Hipótesis Específicas

H_2 : Existe diferencias significativas en la motivación laboral según tiempo de permanencia en empleados de una empresa privada del rubro salud.

H_0 : No existe diferencias significativas en la motivación laboral según tiempo de permanencia en empleados de una empresa privada del rubro salud.

H_3 : Existe diferencias significativas en la motivación laboral según edad en empleados de una empresa privada del rubro salud.

H_0 : No existe diferencias significativas en la motivación laboral según edad en empleados de una empresa privada del rubro salud.

H_4 : Existe correlación en las dimensiones de motivación laboral con las dimensiones del compromiso organizacional en empleados de una empresa privada.

H_0 : No existe correlación en las dimensiones de motivación laboral con las dimensiones del compromiso organizacional en empleados de una empresa privada.

II. MARCO TEORICO

2.1 Bases Teóricas sobre el Tema de Investigación

Motivación Laboral

En la actualidad en toda empresa tiene especial interés en sus factores internos y como foco de mayor atención, la motivación laboral. Asimismo, el interés de todas las personas es encontrar status y poder y rechazar toda amenaza contra su autoestima.

La motivación es la clave para el éxito empresarial, ya que ayuda a incrementar la productividad y también el lograr los objetivos organizacionales. A pesar que el mundo actual está en constante cambio, algunas organizaciones no logran adaptarse a este nuevo mundo, por ello el factor humano es descuidado.

Para ejercer una adecuada motivación existe un elemento imprescindible para desarrollarse, este elemento es la comunicación. Las organizaciones constantemente se encuentran incorporando programas de mejora en la motivación laboral, para así ser más competitivas en el mercado y además poder lograr un buen clima laboral. Por ello deben sumar consignas necesarias para conseguir: colaboradores satisfechos y comprometidos en la organización. Otro factor que implica a la motivación, es el reconocimiento que se pueda generar dentro de una organización y/o área de trabajo, ésta es una necesidad psicológica para cada uno de nosotros. Obtendremos resultados alentadores, así como facilidad para ser ordenados, abiertos para pensar, más organizados y con un mayor horizonte para el logro de estos resultados. Se daría un efecto contrario, si al trabajador lo menosprecian y/o alejan de sus demás compañeros. En corto tiempo experimentarían

estrés, se sentirán amenazados, no se enfocarán en buscar y/o hallar soluciones, discapacidad para decidir y menos el de progresar.

Como menciona Chang (2010), la motivación es el resultado de la interacción del individuo con la realidad. Cuando se logra la motivación se demuestra esta ante todos sus allegados y participantes de la organización.

No solo un colaborador externo debe contar con motivación, de la misma forma ha de ser con los administradores, directores o gerentes pues es necesario contar con dicho factor; ya que contribuye con las metas organizacionales, es por ello que se define dicho concepto:

“La motivación está constituida por todos los factores capaces de provocar, mantener y dirigir la conducta hacia un objetivo específico. Hoy en día es un elemento importante en la administración de personal, por lo que se requiere conocerla, y más que ello, dominarla e implementarla, pues sólo así la empresa estará en condiciones de formar una cultura organizacional sólida”. (Díaz, 2011, p.1)

Gutiérrez, A. en el 2015 indica que: “Motivar es en general implementar un generador que mueve al empleado a actuar. Y ese generador puede estar en marcha incluso cuando el despido sea inminente o cuando el sueldo sea bajo, porque no depende de factores externos, sino de algo interior”.

“La motivación es un concepto multidimensional ya que apela las nociones de dirección (objetivo), intensidad (el grado de esfuerzo) y de duración (la continuidad del esfuerzo)” (Levy-Levoyer, 2003, p.31).

La motivación es un proyecto que se genera de la potencialidad de los fundamentos teóricos y prácticos que se han obtenidos durante largos años. Al ejecutarlas toma tiempo prolongado, por los mismos procesos que involucra sus posibles resultados esperados para con los trabajadores y con la empresa. Todo logro se mide por la intensidad del esfuerzo que estos han de realizar.

Nuestra fuerza interior posee excelentes ganancias propias (comportamiento y conductas favorables), sin embargo, en algunas oportunidades consideramos necesario una energía exterior que conlleva a obtener otro tipo de recompensas.

Para la motivación intrínseca el enfoque de los autores, es aquella que impulsa a realizar actividades cuando este le sea agradable o interesante. El ser humano suele guiarse por una fuerza motivacional neutral pues nace del nivel de la satisfacción de las necesidades psicológicas, curiosidad personal y el empeño por crecer. Esta característica transcendental es para aquellos que con autodeterminación y competitividad, puedan comprometerse con alguna labor y que ésta le otorgue plena satisfacción y no cuente con alguna recompensa necesariamente, o alguna demanda exterior (Deci y Ryan, 2000).

Deci y Ryan (1985) indican que, parte de la motivación intrínseca considera que los reconocimientos de los sentimientos, y las oportunidades para una auto-dirección en conjunto amplían dicha motivación debido a que ellas accedían a un mayor sentimiento de autonomía. Sin embargo, se contrasta dicha información con la motivación extrínseca, como el conjunto de acciones que se direccionan hacia determinadas recompensas o frutos, separable de la acción.

La motivación autónoma y controlada son términos que difieren en relación a procesos reguladores (internos o externos). La motivación autónoma, se asocia con los actos que están inmersos al sentido de voluntad y aquellas posibilidades de elegir. Caso contrario para la motivación controlada, puesto que las prácticas realizadas se generan por contar con presión o decisión de comprometerse sólo para obtener alguna recompensa externa y /o evitar castigos. (Deci y Ryan, 1985 y 2000)

La motivación autónoma, toma una parte de la motivación intrínseca y considera a dos tipos de reguladores comportamentales externos (identificado e integrado). Podemos decir que la Regulación identificada; vendría hacer aquella actividad que sirve como meta que ya se encuentra identificada. Y la Regulación integrada; viene hacer aquel compromiso que la persona posee por el dominio de vida que tuvo que adquirir en algún momento, debido a los valores que se les ejerció.

Encontrando diferencias en relación a la motivación controlada, quien tiene mayor énfasis es aquella regulación externa; ya que son acciones que los trabajadores han de realizar con un compromiso interesado porque desean obtener recompensas o evitar algún castigo. Y por último algunas conductas de la motivación controlada, se inclina por la regulación introyectada, es decir, la persona se compromete a realizar dicha actividad por razones de presión interna como puede ser el de conseguir orgullo persona o puede darse el caso de evitar culpa y/o vergüenza (Deci y Ryan, 2008)

Existen casos en que la ausencia de la motivación no está presente y la mejor definición teórica sería a-motivación. Para llegar a la “a-motivación” la persona cuenta con bajo nivel de motivación para proceder con las funciones y también porque se considera incapaz al realizarlas. El concepto de a-motivación es semejante al de “desesperanza” (Seligman, 1975), ya que tanto en la condición de a-motivado como en la de desesperanzado, los trabajadores no suelen comprometerse con el comportamiento

requerido o van pasivamente a realizar ciertos movimientos exigidos por la actividad que se les obliga a realizar.

Teorías de la Motivación Laboral

La motivación laboral la agrupamos en dos corrientes:

Teorías centradas en el contenido

Teorías del proceso

Teorías centradas en el contenido

Son todos los factores internos que el individuo realiza al comenzar una actividad.

(Gonzales, 2001)

1. Teoría de la jerarquía de las necesidades (Maslow, 1954)

Esta teoría fue una de las más importantes del campo de la motivación, y que actualmente suma a las técnicas en la gestión empresarial y comportamiento organizacional que hoy en día tiene gran apertura: (Peña, 2015)

- **Necesidades fisiológicas:** Necesidades más importantes y orientadas hacia la supervivencia de la persona: aire, alimentos, bebida, refugio, calor, sexo o sueño, entre otros.
- **Necesidades de seguridad:** protección, seguridad, orden, ley, estabilidad laboral y/o personal, otros.
- **Necesidades sociales:** familia, afecto, pertenencia o trabajo en grupo, etc.
- **Necesidades de estima:** logro, estatus, fama, responsabilidad o reputación, entre otros.

- **Necesidades de autorrealización.** Éxito profesional, culminar los estudios, tener un buen trabajo.

Las necesidades de orden inferior, tiene su origen en el orden externo para poder satisfacerlas (salario, contrato selectivo y antigüedad). Sin embargo, en las necesidades de orden superior radica en la gratificación interna (Robbins, 2004).

Cuando se cubre la primera necesidad fisiológica que sería la remuneración, se pasara a cubrir las subsiguientes. A continuación, se pasará a cubrir las necesidades sociales, la de pertenecer a algún tipo en la organización. Se suele satisfacer las necesidades de estima y consideración logrando una excelente relación con los demás integrantes del grupo. Para finalizar, el último nivel logra satisfacer las necesidades secundarias de Auto desarrollo. Tales involucran el éxito en el trabajo como: reconocimiento por parte de los demás, buena realización en las tareas, formación, etc. (Gonzales, 2001).



Figura 1. Pirámide de las necesidades de Maslow

Tomado de Gonzales, 2011, p. 86

2. Teoría de Herzberg

El modelo que utilizó Herzberg para propagar y aplicar su teoría, en la actualidad tiene utilidad en el panorama organizacional. Agrupa en los factores principales: factores higiénicos y los motivacionales.

Robbins (2004), indica que para Herzberg lo opuesto de satisfacción es la “no satisfacción” y lo opuesto de no insatisfacción es “no insatisfacción”.

Aquel componente que produce satisfacción los denominó motivadores y aquellos que previenen evitando la insatisfacción los denomina higiénicos.

Los factores higiénicos, no están relacionados con la tarea, si no corresponde a los ambientes del trabajo; tales como: el clima laboral, condiciones de trabajo, el salario, planificación laboral, las relaciones con los compañeros, entre otros.

En cambio, los factores motivadores; están relacionados con el contenido de trabajo en sí mismo como la responsabilidad, logro, reconocimiento, etc. Esto implica que motiva al comportamiento para alcanzar la satisfacción y realizándolo eficazmente (Gonzales, 2001; Peña, 2015 y Robbins, 2004).

3. Teoría de McClelland

McClelland considera tres lanzamientos dominantes, que las enunció en 1961 en su teoría de las necesidades aprendidas. Estas influyen notablemente en la motivación, y se divide en tres necesidades: las necesidades de logro, de poder y de afiliación.

Logro: luchan por las realizaciones personales, anhelo de mejorar o el de realizar algo de forma eficiente del que ya se ha realizado, buscan el éxito en las tareas donde se realicen la evaluación de desempeño. Los realizadores no suelen apostar a su suerte, pues prefieren los retos donde se acepten la responsabilidad obteniendo resultados favorables o fracasos.

Chang (2010), indica que el éxito que puede tener una persona lo desarrolla por la fuerza que este le impulsa a sobresalir, realizando una excelente labor considerando que la energía que lo mueve no es por el interés de recibir alguna recompensa, sino por lograr su propia satisfacción y realización.

Poder: es aquella necesidad que tiene el individuo para controlar a los demás y que estos estén bajo su cargo. Estas personas suelen ser competitivas y buscan ganar prestigio e influencia (Robbins, 2004).

Afiliación: El individuo que tenga necesidad pertenecer a un grupo, busca con esencia el hecho de ser aceptado y de agradar, la calidad de sus relaciones y vínculos personales de amistad. Prefiere situaciones de cooperación que las de competitividad. Los colaboradores trabajan con mayor rendimiento cuando reciben un feedback positivo (Peña, 2015).

Importancia de la motivación Laboral

Es de esencial que un colaborador pueda continuar con sus actividades diarias, con eficiencia y eficacia. Para obtener este logro, deben sentirse motivados a ejercer dichas labores, además es importante saber cuáles son las ventajas que traen consigo el tener motivados al colaborador, puesto que:

- Se sentirán importantes en la empresa
- Sentirán a gusto en su trabajo
- Permanecerán mayor tiempo en el puesto situado
- La productividad tendrá mejores resultados, así mismo la calidad
- El colaborador no buscará otras propuestas laborales, ya que la empresa le brinda un buen clima laboral.
- La adaptación será más rápida si los colaboradores están de acuerdo con los altos directivos y, además, si muestran mayor empatía.
- Transmite mejor la comunicación entre todos los trabajadores.

Las empresas muestran interés en producir más y mejor en un mundo innovador y globalizado. Las altas gerencias para obtener las metas establecidas recurren a todos los medios que sean posibles, algunos de estos medios pueden ser: planeamiento estratégico, aumento de capital, tecnología de punta, logística apropiada, políticas de personal en base a la cultura de la empresa, adecuado usos de los recursos, etc.

Teniendo en cuenta estos medios de posibilidad para contar con una empresa líder en el mercado, cabe mencionar que una empresa se mantiene tras largos años en un mismo posicionamiento, ante la sociedad por sus productos y/o servicios.

El dinero es un reforzador universal por herencia, pero más allá del conseguir un valor intrínseco en ello, las personas buscan conseguir ello porque el dinero es un medio para obtener las cosas. Sin embargo, el valor monetario no cubre toda expectativa sana (buen compañerismo, trato cordial, capacitaciones por parte de la empresa, entre otros)

ya que si no se promueve las mejoras continuas para el personal el dinero no seria relevante.

Mas no podemos dejar de lado a las capacitaciones generadas para el personal; pues estas surgen de los continuos “cambios ambientales”, el mejoramiento de la calidad de productos y servicios, para así incrementar la producción y la organización pueda continuar con los objetivos y llegar a alcanzarlas. Tener en cuenta que las capacitaciones no solo sirven a algunos colaboradores sino a todos los trabajadores con experiencia.

Un programa de capacitación bien diseñado e implementado, contribuye a elevar la calidad de la producción de la fuerza del trabajo (Lecarnaque, 2014).

De los beneficios de la capacitación en toda organización, podemos destacar las siguientes:

- La rentabilidad será alta y actitudes positivas.
- El conocimiento adquirido se verá reflejado en todos los niveles
- Crea mejor imagen
- Se logrará promover la comunicación en la empresa
- Se fomentará la confianza

Las relaciones interpersonales son muy importantes en la empresa, ya que las investigaciones indican que las personas se sienten más satisfechas al escoger por decisión propia, a sus compañeros de trabajo. Las relaciones logran que los individuos mantengan vínculos amistosos, cordialidad y respeto. Cabe mencionar que el engranaje ideal es viable cuando se propicia constantemente la cultura organizacional.

Por último, una adecuada condición en la empresa generará mayor nivel motivacional e identificación. Contar con buenas condiciones físicas, ambientales, materias primas, instalaciones es inevitable en un centro laboral ya que los trabajadores permanecen la tercera parte de su vida en el trabajo. Por tanto, este debe ser un sitio cómodo, agradable y acogedor para que las personas pasen mayor tiempo en vez de huir.

Una apropiada condición laboral es tener un cuarto de almacenamiento de sustancias dañinas y así evitar todo contacto e inhalación, se debe procurar que la iluminación sea la luz natural, debe haber servicios de bienestar en la empresa, tener habitaciones para cambiarse y/o armarios, lugar para comer y servicios de salud. Para finalizar y no menos importante la ventilación es importante, más aún si se encuentra en temporadas de verano.

Compromiso Organizacional

En las empresas, no es necesario solo resolver problemas para mejorar la condición humana, sino también labrar la capacidad emocional para alcanzar las metas organizacionales. Constantemente los directivos hacen reuniones, para encontrar; “el cómo satisfacer a sus trabajadores”, para así lograr buenos resultados (rendimiento y producción).

Complementando el párrafo anterior, es necesario reconocer que el contrato psicológico es un mecanismo de ayuda para el trabajador y la organización. Muchas veces suele ser una expectativa implícita, ya que todos quisiéramos ser tratados por igual, que tengamos oportunidades de crecer, aprender más, que nos retroalimenten con cada función realizada. Cuando hay descontento laboral se hacen huelgas y se toman medidas

legales, al no cumplirse las cláusulas del contrato acordado por ambas partes. Al tener estas condiciones, el compromiso con la organización es notablemente escasa.

El compromiso organizacional se interrelaciona con varios conceptos empresariales, como desempeño, satisfacción, motivación, absentismo, rotación y de todas ellas depende surgir para el éxito.

Conceptos de compromiso

El compromiso organizacional es “como un estado en el que un empleado se identifica con una organización y sus metas, y quiere seguir formando parte de ella”. Más allá de contar con un trabajo, todo individuo busca mantenerse durante un tiempo extenso en un centro laboral para implementar y aportar toda su experticia. Sin embargo, espera de la misma forma se le retribuya tales como factor económico, permisos, apoyos, entre otros. El compromiso puede considerarse también como la lealtad o apego de un individuo hacia la organización que lo emplea (Robbins, 2004. p. 72)

Nivel en el que una persona se identifica con su trabajo, le interesa las actividades que realiza, constantemente participa en todo tipo de eventos. Por lo general se puede interpretar que el colaborador con alto compromiso presenta bajos índices de rotación y/o ausentismo (Amorós, 2007).

Otra terminología de compromiso organizacional es que se mide por el grado de identificación que muestra el empleado hacia la organización prevaleciendo sus metas y fomentando el deseo de permanecer a esta misma (Levy-Levoye, 2003). A simple vista la diferencia entre satisfacción y compromiso es que la primera busca el desarrollo absoluto de sus actividades y la segunda ve más aspectos que están asociados a la organización como valores y metas.

Pues un empleo no determina solo el contrato legal también abarca el psicológico. Un trabajador puede sentirse obligado a laborar, por lo tanto, no está ligado afectivamente a esta, considerando posibles secuelas: estrés, conflictos entre compañeros, ausentismo, rotación temprana, entre otras (Arias G. et al. 1973).

Tener en cuenta que el contrato psicológico es cambiante, ya que a medida que cambia las necesidades de la organización y del individuo; éstas no serán las mismas de hace 20 años y puede ser completamente diferente en 45 años (Hall, 1976 y Schein, 1978).

El compromiso organizacional para Meyer y Allen (1997): “es un estado psicológico que caracteriza la relación que mantiene el empleado con la organización; dicho estado tiene repercusiones en la decisión de continuar formando parte de la organización” (p. 11).

Al ya generarse la adaptabilidad en la empresa, las relaciones interpersonales son cada vez más notorias y por ende se genera un vínculo fuerte y consistente con el pasar del tiempo gracias a las experiencias en el trabajo. Dicho sea, diferentes experiencias porque se generan de varias implicaciones del comportamiento en el puesto de trabajo. (Meyer & Allen, 1997)

Meyer y Allen (1991) identificaron tres tipos de compromiso: el compromiso afectivo, el compromiso de continuidad y el compromiso normativo.

Componentes Del Compromiso Organizacional

Compromiso Afectivo

Este tipo de compromiso está vinculado al apego emocional que forja el trabajador con la organización cuando descubre que atiborra sus necesidades, más aún si son psicológicas y expectativas, por ende, disfrutan su permanencia en la empresa según Arias (2003).

Meyer y Allen (1997) indican que los trabajadores se sienten comprometidos con parte de la organización, además, quieren, sienten y desean mantenerse en la organización. También cabe resaltar que, al sentirse identificados con la cultura, se sienten preocupados e incluso hasta de sus problemas.

Compromiso Continuo

Es la percepción que se genera en el individuo antes de abandonar la empresa. Durante su estadía en la organización invirtió tiempo, dinero y esfuerzo, al retirarse implicaría abandonarlo y perder todo. Puesto que al pasar los años todo lo invertido le proporcionara retribuciones mayores, como por ejemplo los beneficios por el tiempo de servicio (Meyer y Allen, 1997). Más aun recae en el colaborador, en su conciencia, de que la empresa incrementará los costos financieros, físicos y psicológicos (Arias, 2003).

Puede suponerse que un elevado índice de desempleo en una sociedad acarreará un mayor compromiso de continuación (Vanderberghe, 1996).

Esta necesidad de tener un empleo estable y ser debidamente remunerado, se genera por la permanencia económica que se asocia al trabajador y la empresa, ya que esta se ve beneficiada en el aspecto económico.

Compromiso Normativo

El personal refleja un sentimiento de obligación de continuar formando parte de la empresa, porque siente que es imprescindible realizarlo. La lealtad hacia la organización se promueve por un sentido moral, esto se da cuando reciben algunas prestaciones (pagos de estudios, innovación de formación, entre otros) y el colaborador se encuentra en el deber de corresponder (Meyer y Allen, 1997).

Este aspecto va en relación con la teoría de la reciprocidad, cuyo argumento, es quien recibe algún beneficio, adquiere el precepto moral interno de retribuir al donante (Gouldner, 1960; citado por Arias, 2003).

Se puede interpretar que el factor económico, no determina el desarrollo de los niveles elevados que se obtengan por el compromiso, pero sí tendrá resultados más significativos y motivantes para el colaborar con sus proyectos personales y/o con los de sus familiares. Ya que en la actualidad muchas de las empresas suelen dar beneficios estipulados por ley y otras simplemente para aumentar el compromiso de sus empleados, es decir, no están obligados a darlos. Tenemos como ejemplo a las becas de estudios para los hijos de los trabajadores y/o familiares cercanos, favoreciendo a ambas partes e implicando elementos sumamente positivos.

Así mismo se manifiesta que los individuos que automáticamente se adaptan a una organización, reflejan su compromiso mediante conductas y con las opciones de trabajo

que toman, ingresan a organizaciones con niveles altos de compromiso (Dimitrova, 1994; en Castelo 2015).

A través de la siguiente figura, comprenderemos la descomposición de los componentes del compromiso organizacional gracias a la teoría de Meyer y Allen (1991).

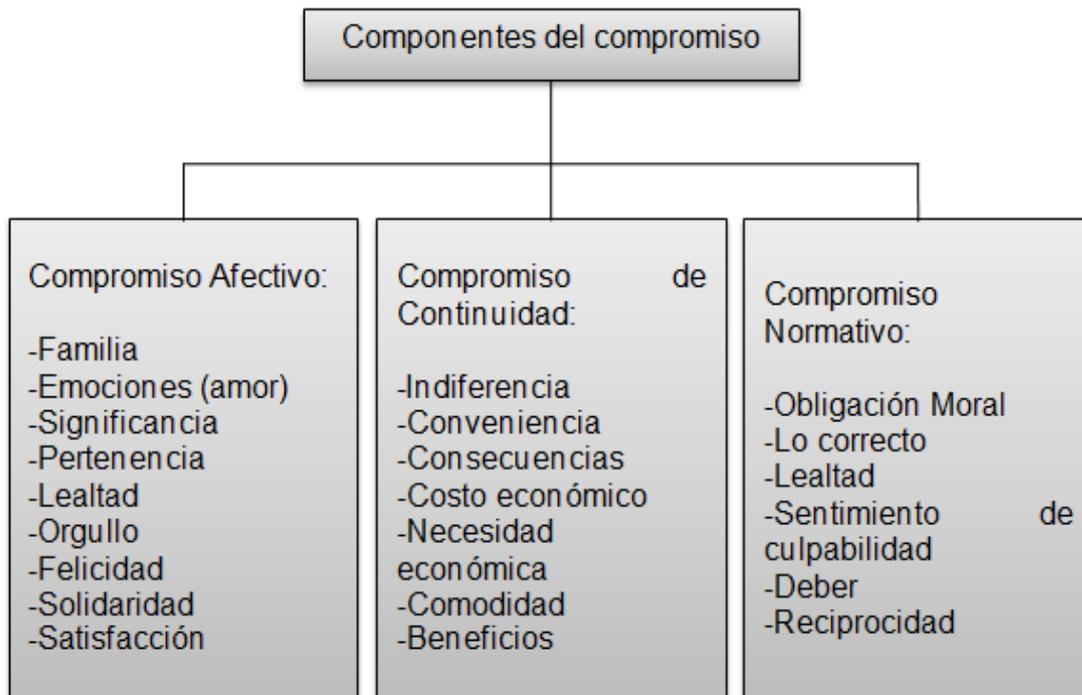


Figura 2. Componentes del compromiso organizacional

Tomado de Ramos, 2005

Otros enfoques del compromiso organizacional

El término compromiso, para muchos significa solo dedicación, persistencia y acciones para terminar objetivos, sin embargo, existen diferentes enfoques con argumentos explorados que cuentan con análisis semánticos. Se esclarecerá otros enfoques del compromiso organizacional, que existen en la actualidad en base al modelo de Meyer y Allen (1991).

Enfoque de Hellriegel y Slocum

Es importante reconocer que las personas cambian. Para ello, los autores distinguen dos componentes del mismo: el compromiso inicial y el compromiso intenso (Hellriegel y Slocum, 2009; citado por Aguirre, R. 2014).

El compromiso inicial se genera cuando el colaborador asume un puesto laboral en la compañía y éste logra familiarizarse con los valores, personalidad (características iniciales) y experiencias que acarrea en propio trabajo.

En relación al compromiso organizacional intenso, indica que el colaborador se somete ante los planes de acción que la organización realiza con la única decisión de continuar permaneciendo en la misma. Para ello logra aceptar las metas, creencias y los valores de la compañía.

Estas medidas tendrán resultados beneficios con el pasar del tiempo, por lo siguiente:

- Al pasar más tiempo en la empresa, los colaboradores suelen fortalecer sus lazos tanto con la organización como con sus compañeros de trabajo.
- La antigüedad en una organización suele crear actitudes más positivas, ya que en el mercado laboral con el pasar de los años la edad juega un papel importante con el vínculo en la empresa. Como consecuencia se tiene mayor gratitud de laborar en dicha institución.
-

Enfoque de Etzioni

En este enfoque se busca identificar la conformidad del miembro de la empresa con las directrices de la misma. Se basa en cuán involucrado se encuentre el trabajador

con la empresa para que dicha compañía pueda tener “la superioridad” con tales colaboradores.

Compromiso moral; se basa en la particularidad de los valores, objetivos y normas de la empresa en conjunto con la identificación. Tiene una inclinación positiva hacia la organización. Tiene relación con el compromiso afectivo de Meyer y Allen (1991)

Compromiso calculador; se suele familiarizar con el compromiso continuo de Meyer y Allen (1991) ya que existe relación con los intercambios que se desarrollan en la empresa y los colaboradores.

Compromiso alienante; para este caso es visible el comportamiento negativo que presentan los trabajadores ante la organización. Se asocia con el compromiso normativo de Meyer y Allen (1991) ante el sentir obligación de permanecer en un centro laboral solo por haber adquirido algún beneficio con esta.

Enfoque de Kanter

Este enfoque resulta por las variadas exigencias del comportamiento impuestos por la organización. Para ello se propone tres tipos de compromiso: continuidad, cohesión y control (Chinchilla, 1991; citado por Aguirre R. 2014)

Compromiso de continuidad; se genera por el tiempo que el colaborador tiene laborando en la empresa, puesto que ha realizado sacrificios e inversiones para permanecer en la organización, por ello le cuesta abandonarla.

Compromiso de cohesión; al promover técnicas y actividades dentro de la organización se fomenta las relaciones sociales para todos sus miembros.

Compromiso de control; se forma vínculos sometidos por los valores y normas de la organización y se obtiene el comportamiento deseado.

Importancia del compromiso Organizacional

Los empresarios de hoy en día dan importancia al comportamiento organizacional, por ello estudian las investigaciones que se hacen en este tema. Estos estudios permitirán encontrar mejores alternativas de solución y las más eficaces para alcanzar las metas proyectadas de la empresa.

Se debe utilizar el compromiso organizacional como un termómetro para evaluar el estado de bienestar o malestar que los colaboradores presentan en la organización. El valor del compromiso organizacional se genera por la capacidad que se tiene para influir en la eficiencia profesional y contribuir con el bienestar de los miembros de una organización. Puesto que los colaboradores con mayor compromiso presentan mayor desempeño en el trabajo y demuestran estrategias y mejores decisiones para la misma.

Así mismo, el compromiso organizacional ayuda a que la empresa tenga ventajas competitivas en el mercado laboral y que el nivel de rotación de los colaboradores sea menor. Aumentando el compromiso, los colaboradores harán sus actividades diarias en un buen clima laboral y ello ayudará en su permanencia en la organización.

En la gestión del área de RRHH es importante diagnosticar con frecuencia (mensual o trimestral) y conocer el compromiso que presenta la organización, ya que estos indicadores obtenidos conllevarán a predecir los distintos comportamientos de los colaboradores, tales como: desempeño, ausentismo, productividad, puntualidad, etc. El objetivo es para mejorar y conseguir óptimos resultados ya que al implementar algunas fórmulas técnicas se reducirá conductas negativas en colaboradores que se encuentren en dicha compañía, así mismo suscitara un mejor compromiso para todos los colaboradores.

Es importante mencionar que la cultura transforma una empresa en sistemas sociocognitivo y socioafectivo, donde la socialización desempeña un papel decisivo a la hora de direccionar a los individuos en su entorno laboral (área correspondiente) y a la adaptación del mismo (Solares, 2012).

El área de RR. HH es la encargada de encontrar los mejores “talentos empresariales” y gestión que esta área realiza se hace imprescindible, ya que la primera en tener contacto con los nuevos ingresantes a un puesto de trabajo en la empresa, al generar confianza con los mismos se promueve la base de la socialización para así ejecutar planes de acción y mejoras en base a los comentarios y/o acciones que estos realicen.

Para los gerentes alcanzar mayores ventajas competitivas y obtener logros, implica estar en constantes cambios y para llegar a lo requerido se busca personas que se comprometan rápidamente y que estos se identifiquen con los valores y objetivos de la institución como si fuera propia (Aguirre R. 2014). El compromiso en un agente primordial en una compañía, así como puede incrementarse puede mermar. Si se debilita puede perder su efecto e ingresar a la vía de la desaparición. Para evitar su negativa influencia, se debe fomentar su aparición y reforzamiento constantemente e implementar políticas donde se aseguren adecuadas condiciones laborales.

III. MÉTODO

3.1 Tipo de Investigación

El tipo de estudio es no experimental con un diseño de investigación comparativa y correlacional. Siendo comparativa ya que se recolecto información relevante en varias muestras con aspectos a un mismo fenómeno y luego se caracterizó este fenómeno en base a la comparación de los datos corregidos.

Así mismo correlacional ya que se realizó la relación entre dos variables de una misma muestra. (Sanchez y Reyes, 2015).

3.2. Ámbito Temporal y Espacial

El tiempo promedio que se llevó a cabo el proceso de investigación fue de 6 meses. Se considero a los trabajadores del área administrativa del rubro salud. Cabe resaltar que las instalaciones de la empresa se encuentran en el distrito de Surquillo.

3.3. Variables

3.3.1. Variable Independiente

Motivación laboral y compromiso organizacional.

3.3.2. Variable Dependiente

Empleados de una empresa privada del rubro salud en Lima.

3.4. Población y Muestra

Población

La población está constituida por 116 colaboradores se categorizó solo para el área de Recursos Humanos, sin embargo, ésta se distribuye en sub-áreas, tales como; Talento Humano, Formación y desarrollo, Bienestar social, Administración, Seguridad y Salud en el Trabajo, Legal y Comunicaciones.

Muestra

Al prevalecer con un número reducido de 116 personas para esta investigación, se trabajó con toda la población. En la tabla 1 se puede observar que el área de recursos humanos está compuesta por 116 colaboradores, donde, la sub-área de mayor rango consta de 50 personas y es el puesto de Administración; le sigue Talento humano, con 31 participantes; 9 integrantes se encuentran en el área Legal y Formación - Desarrollo, cada uno. Bienestar social y Comunicaciones con 6 colabores y por último Seguridad y salud en el trabajo con 5 personas.

Tabla 1

Frecuencia de las Sub-áreas de la empresa

Sub-áreas	Frecuencia	Porcentaje
Administración	50	43.1
Bienestar social	6	5.2
Comunicaciones	6	5.2
Formación y Desarrollo	9	7.8
Legal	9	7.8
Seguridad y salud en el trabajo	5	4.3
Talento humano	31	26.7
Total	116	100.0

Al categorizar el área de Recursos Humanos por sección género, se encuentra que 79 son mujeres y 37 varones, comprendiendo entre rango de edad de 18 a 47 años.

Dentro del personal seleccionado para la prueba muestral, se obtuvo 1 participante con secundaria completa, 14 de ellos son estudiantes que cursan en la actualidad la universidad, 3 personas con estudios universitarios truncaos, 82 colaboradores terminaron la universidad y 16 personas culminaron la carrera técnica (ver tabla 2 y 3).

Tabla 2

Frecuencia de participantes según género

Género	Frecuencia	Porcentaje
Femenino	79	68.1
Masculino	37	31.9
Total	116	100

Tabla 3

Número de participantes según el grado de instrucción

Grado Instrucción	Frecuencia	Porcentaje
Secundaria completa	1	0.9
Universitario en curso	14	12.1
Universitaria incompleta	3	2.6
Universitaria completa	82	70.7
Técnico completo	16	13.8
Total	116	100.0

En relación a la edad cronológica se observa que el mayor porcentaje es 41.8 %, que se encuentra entre el rango de edad de 26 a 33 años, segundo lugar con 32.8% se encuentran los colaboradores de 18 a 25 años, tercer lugar con 23.3% de 34 a 41 años y solo el 2.6% de 42 años a más. (ver tabla 4).

Tabla 4

Edad de colaboradores de la empresa

Edad	Frecuencia	Porcentaje
18-25 años	38	32.8
26-33 años	48	41.4
34-41 años	27	23.3
42-a mas	3	2.6
Total	116	100.0

Según el tiempo de permanencia se observa que, de 1 a 4 años, hay mayor cantidad, siendo 52 personas; en la segunda y tercera posición de 0-5 meses y de 6 a 11 meses de tiempo laborando en la empresa, 25 colaboradores, correspondientemente. Por último, solo 14 de ellos tienen más de 5 años laborando en la empresa.

Tabla 5

Frecuencia del Tiempo de permanencia de los colaboradores

Tiempo de permanencia	Frecuencia	Porcentaje
0-5 meses	25	21.6
6-11 meses	25	21.6
1- 4 años	52	44.8
5- a más años	14	12.1
Total	116	100.0

3.5. Instrumentos

Para la medición de las variables de estudio se aplicaron dos cuestionarios de; compromiso organizacional y motivación en el trabajo. Además, para el análisis de la investigación se utilizó una ficha de datos que recoge todos los datos sociodemográficos y organizacional de cada participante.

Ficha de datos

Permite recoger la información cuyos datos se utilizan para la investigación, considerando las siguientes características de la población; sexo, edad, estado civil, tiempo de permanencia en el área y en la empresa, área en la que labora y grado de instrucción.

Cuestionario de Motivación Laboral

Para medir la variable motivación se utilizó el cuestionario de motivación laboral, elaborada por Gagné, Forest, Gilbert, Aubé, Morin y Malorni (2010); y adaptada al español por (Gagné et. al., 2012). La escala está conformada por 19 ítems y a su vez

agrupadas en 5 sub-dimensiones: a-motivación, regulación externa, regulación introyectada, regulación identificada y motivación intrínseca. El instrumento presenta en sus respuestas el formato tipo *Likert*, cuenta con un total de 7 opciones de respuestas donde 1 es, *totalmente en desacuerdo* y 7 *totalmente de acuerdo* (Ver Tabla 6).

Tabla 6

Agrupación de subescalas e ítems de Motivación en el trabajo (R-MAWS)

Sub-escalas	Ítems por sub-escalas
Desmotivación	2, 15, 16
Regulación externa	3, 8, 9, 10, 14, 17
Regulación introyectada	1, 5, 7, 19
Regulación identificada	4, 11, 18
Motivación intrínseca	6, 12, 13

Dicho instrumento, ante el análisis de confiabilidad de todas las subescalas presentan resultados en su origen mayor a .70 comenzando por regulación externa .75; regulación introyectada .77; regulación identificada .88 y motivación intrínseca .91 (Gagné et al., 2010). Considerando la versión en español, se sostuvo la siguiente confiabilidad .78 para la regulación externa; .75 para la regulación introyectada; .73 para la regulación identificada; .80 para la motivación intrínseca, y .88 para la desmotivación (Gagné et. al., 2012).

Gastañaduy (2013) realizó la validación de dicho instrumento en el Perú en su investigación sobre Motivación Intrínseca, extrínseca y bienestar psicológico en Trabajadores remunerados y voluntario.

En esta investigación, la información de confiabilidad que se presentó fue la siguiente: Regulación externa (.81), Regulación introyectada (.61), Regulación identificada (.67), Regulación intrínseca (.74) y A-motivación (.78). *Briggs y Mejilla (1986)* sostuvo que en elementos de escalas cortas es considerable utilizar la correlación ítems – test media y que éstas obtengan resultados de .2 a .4 se considera óptimo para el alfa de Cronbach (Ver tabla 7).

Tabla 7

Alfa de Cronbach de las 5 sub- dimensiones y de la variable Motivación Laboral

	Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en los elementos tipificados	Correlaciones inter- elementos Media
Regulación externa	,816	,817	
Regulación introyectada	,624	,624	,293
Regulación identificada	,679	,679	,414
Regulación intrínseca	,761	,761	
Amotivación	,789	,795	
Motivación Laboral	,719	,687	

Compromiso Organizacional.

El cuestionario de compromiso organizacional consta de 18 ítems, elaborada por Meyer, Allen y Smith (1993) que permite medir el grado de compromiso del colaborador hacia la organización. Este instrumento cuenta con 3 sub-dimensiones; Compromiso Afectivo, Normativo y de Continuidad, a su vez las sub-dimensiones se despliegan en 6 ítems cada una, considerando ítems positivos (1,2, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 14, 16, 17 y 18) y negativos (3, 4, 5 y 13). Cabe resaltar que la escala original de Meyer y Allen (1990) es de 8 ítems para cada sub-dimensión. Esta escala brinda una autocalificación y se desarrolla bajo el formato de respuestas Likert que va desde 1 (*totalmente en desacuerdo*) y 7 (*totalmente de acuerdo*), caso contrario para los ítems inversos (véase tabla 8).

Tabla 8

Agrupación de subescalas e ítems del Compromiso Organizacional

Sub-escalas	Ítems por sub-escalas
Compromiso afectivo	1, 2 , -3 , -4 , -5 , 6
Compromiso normativo	7, 8 , 9 , 10 , 11 , 12
Compromiso continuidad	-13, 14 , 15 , 16 , 17, 18

El cuestionario original fue elaborado en inglés y administradas en diferentes idiomas, por ende, aplicado en otros países; sin embargo, existen resultados variables.

En el año 2014, Raquel Pérez realizó la validación de dicho instrumento en el Perú en su investigación *Motivación y Compromiso Organizacional en Personal Administrativo de Universidades Limeñas*.

Para hallar confiabilidad se evaluó la consistencia interna utilizando el coeficiente de Alfa de Cronbach resultando para las sub-dimensiones; Afectivo .85, Continuidad .83 y Normativo .77 al realizar un estudio por Littlewood (2006) en trabajadores mexicanos de una institución financiera, se generó alta confiabilidad para el Compromiso Afectivo y Normativo, pero baja para el de Continuidad.

Así mismo para esta investigación se analizaron datos y el alfa de Cronbach arroja la siguiente información: para el instrumento global (.80); compromiso afectivo (0.76); compromiso de continuidad (.60) y para el compromiso normativo (.73). Briggs y Mejilla (1986) sostuvo que en elementos de escalas cortas es considerable utilizar la correlación ítems – test media y que éstas obtengan resultados de .2 a .4 se considera óptimo para el alfa de Cronbach (ver tabla 9).

Tabla 9

Alfa de Cronbach de las 3 sub- dimensiones y de la variable Compromiso Organizacional

	Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en los elementos tipificados	Correlaciones inter-elementos Media
Compromiso Afectivo	,764	,78	
Compromiso Normativo	,739	,756	
Compromiso Continuidad	,604	,604	,203
Compromiso Organizacional	,803	,814	

Se considera que dichos resultados para las variables motivación laboral y compromiso organizacional, ante el alfa de Cronbach son idóneos para aplicarlos en otros estudios.

3.6. Procedimientos

En primer lugar, se procedió con el respectivo permiso de jefaturas para aplicar las escalas, con la autorización se aplicó a la población de estudio con solo una fecha programada. Con la finalidad de elaborar la base de datos se agrupó a la población según perfil sociodemográfico (área) para luego contar con grupos homogéneos y así después el subsiguiente análisis.

Para la aplicación de los instrumentos, se contó con la participación de forma grupal de los colaboradores en áreas, cabe mencionar que los cuestionarios contaban con las respectivas indicaciones. Sin embargo, antes de completar la prueba, se explicó los pasos a realizar. Ante alguna interrogante, se en contrataba la responsable de esta investigación presente.

Se conformó el primer grupo de las áreas de trabajo, tales como Talento Humano, Formación y desarrollo, Administración, Legal, y Comunicaciones. Y el segundo grupo por: bienestar social, seguridad y salud en el trabajo.

3.7. Análisis De Datos

Se construyó la base de datos con el software MS Excel y luego se trasladó la información al programa estadístico SPSS, la clasificación y análisis de los resultados se realizó a través de tablas de distribución, así mismo se graficaron resultados para su mejor comprensión.

IV. RESULTADOS

Nuestro objetivo principal es el de identificar diferencias entre compromiso organizacional según, edad y tiempo de permanencia en empleados de una empresa privada del rubro salud en Lima. Para comprobar si existen diferencias significativas entre edad y tiempo de permanencia y al saber que el estudio es paramétrico, se realizó la prueba de un diseño Univariante (o diseño factorial) 4x4. Se obtuvo como resultado que solo existe diferencias significativas, debido a la variable edad $F(12, 115) = 4.482, p = .03$ (ver tabla 10). En el análisis post hoc, como se muestra en la Figura 3, el grupo de 42 años a más obtiene la mayor media de compromiso de 106.5 no encontrando resultados en ambas variables psicosociales (edad y tiempo de permanencia).

En la tabla 10, se muestra la prueba de Levene, el cual indica que la varianza del grupo es homogénea y que procede al siguiente paso del diseño factorial.

Tabla 10

Prueba de Levene para evaluar la homogeneidad de varianza entre grupos de comparación

F	gl1	gl2	Sig.
7.91	12	310	.533

Contrasta la hipótesis nula de que la varianza error de la variable dependiente es igual a lo largo de todos los grupos

Tabla 11

Comparación entre edad y tiempo de permanencia en empleados de la empresa del rubro salud para compromiso organizacional

Origen	Suma de cuadrados tipo III	1	Media cuadrática	F	Sig.	Eta al cuadrado parcial	Potencia observada ^b
Modelo corregido	2675,008 ^a	2	222.917	1.430	.164	.143	.743
Intersección	323328.041		323328.041	2073.493	.000	.953	1.000
Edad	2096.528		698.843	4.482	0.005	.115	.869
Tiempo de permanencia	63.966		21.322	137	0.938	.004	.074
Edad * Tiempo de permanencia	570.256		95.043	610	0.722	.034	.234
Error	16061.199	03	155.934				
Total	824514.000	16					
Total corregida	18736.207	15					

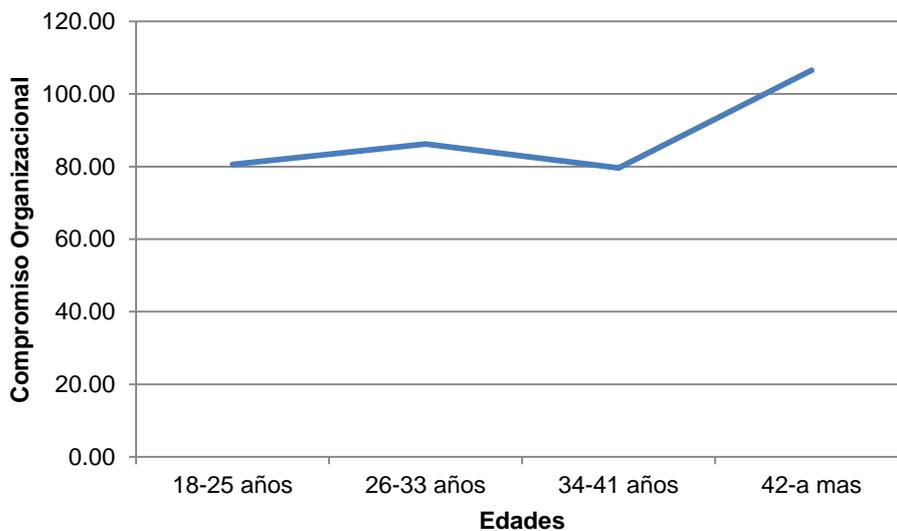


Figura 3. Medias de compromiso organizacional comparados por edad

Para los resultados del análisis y saber, si existen diferencias en la variable motivación según tiempo de permanencia propuesto en el objetivo 1, se realizó nuevamente la prueba un diseño Univariante. En la tabla 11 se puede apreciar que en la línea para el tiempo de permanencia, no se encontraron diferencias significativas $F(12, 115) = 2.386, p < .073$.

Tabla 12

Comparación de los efectos de la edad y el tiempo de permanencia sobre la variable motivación

Origen	Suma de		Media			Eta al	
	cuadrados	gl	cuadrática	F	Sig.	cuadrado	Potencia
	tipo III					parcial	observada ^b
Modelo corregido	1905,336 ^a	12	158.778	1.614	.099	.158	.806
Intersección	312930.757	1	312930.757	3180.738	.000	.969	1.000
Tiempo_de_permanencia	704.247	3	234.749	2.386	0.073	.065	.582
Edad	916.326	3	305.442	3.105	0.030	.083	.709
Tiempo_de_permanencia	1021.433	6	170.239	1.730	0.121	.092	.632
* Edad							
Error	10133.457	103	98.383				
Total	877214.000	116					
Total corregida	12038.793	115					

En la misma tabla 12, se estableció el objetivo 2, para ello se utilizó la prueba de un diseño Univariante ya que el estudio es paramétrico. Se aprecia que, en la línea para la edad, sí se encontraron diferencias significativas $F(12, 115) = 3.105, p > .030$.

En el análisis post hoc, como se muestra en la Figura 4, el grupo de edades de 34 a 41 años obtiene una media significativamente menor de motivación laboral, de 80.293

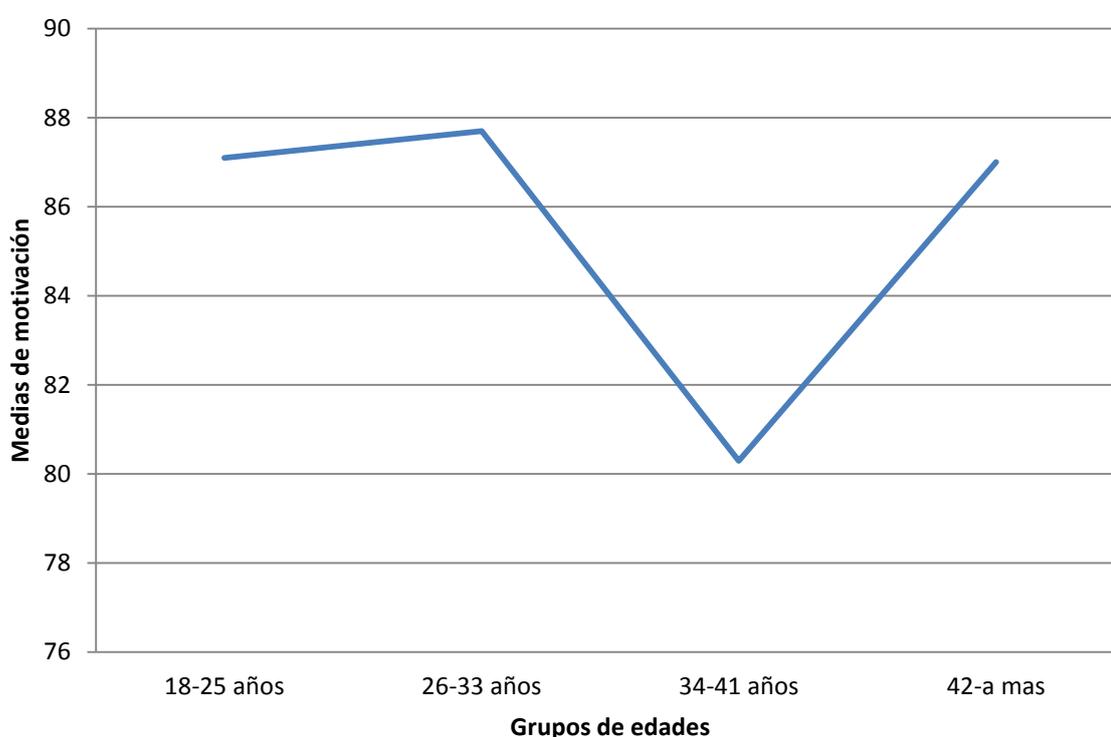


Figura 4. Medias de motivación laboral comparados por edad.

En el último objetivo, se pide identificar las dimensiones de motivación laboral que correlacionan mejor con las dimensiones de compromiso organizacional en empleados de una empresa privada. Para los resultados se corrió un análisis de la prueba Spearman ya que algunas dimensiones de la motivación no son normales.

En la tabla 13, se observa que la primera correlación negativa es entre las subdimensiones a-motivación y compromiso afectivo $r = -.359, n = 116, p < .01$; la siguiente es entre el compromiso de continuidad y a-motivación $r = -.284, n = 116, p < .01$.

En la misma tabla también se aprecia que compromiso afectivo y regulación introyectada presentan correlación $r = .326, n = 116, p < .01$; seguido por regulación introyectada y compromiso de continuidad $r = .415, n = 116, p < .01$.

El entrelace de Regulación identificada con compromiso afectivo presentan correlación $r = .323, n = 116, p < .01$; como también compromiso de continuidad y regulación identificada $r = .384, n = 116, p < .01$.

La subdimensión que presenta una alta correlación es regulación intrínseca y compromiso afectivo $r = .515, n = 116, p < .01$ y por último también se encontró correlación entre regulación intrínseca y compromiso de continuidad $r = .317, n = 116, p < .01$.

Tabla 13

Correlación de Spearman de dimensiones de las variables: compromiso organizacional y motivación laboral

		Compromiso Afectivo	Compromiso Normativo	Compromiso de Continuidad
Amotivación	Coefficiente de correlación	-,359**	.155	-,284**
	Sig. (bilateral)	.000	.098	.002
Regulación Externa	Coefficiente de correlación	-.085	.145	-.050
	Sig. (bilateral)	.363	.122	.595
Regulación Introyectada	Coefficiente de correlación	,326**	.133	,415**
	Sig. (bilateral)	.000	.155	.000
Regulación Identificada	Coefficiente de correlación	,323**	-.010	,384**
	Sig. (bilateral)	.000	.915	.000
Regulación Intrínseca	Coefficiente de correlación	,515**	-.033	,317**
	Sig. (bilateral)	.000	.726	.001

N: 116

V. DISCUSIÓN

El siguiente estudio tuvo como principal objetivo identificar si existen diferencias significativas en la variable compromiso organizacional según, edad y tiempo de permanencia. Arrojó que para la variable sociodemográfica tiempo de permanencia, no existen diferencias estadísticamente significativas. Sin embargo para el factor edad si se halló resultados que apoyan la hipótesis.

Importante mencionar a Meyer y Allen (1991) indican que el compromiso organizacional es un estado psicológico que se da entre el colaborador y la empresa, considerando los objetivos y valores, los cuales permitirán la decisión de la permanencia o no del trabajador dentro de la empresa.

Los datos señalan que tiempo de permanencia se asocia especialmente con dos de los componentes del compromiso organizacional: el compromiso de continuidad y normativo. El primero se desarrolla con el hecho de permanecer en la empresa solo por recibir mayores beneficios posiblemente monetarios; mientras que el segundo; donde la permanencia continúa como una forma de retribución ética ante algún beneficio dado por la organización.

El tiempo de permanencia parece no influir en el compromiso organizacional. Es interesante notar que los trabajadores pueden tener 0 a 6 meses en la empresa; o también podrían tener 5 años a más, pero el tiempo de servicio no afecta el compromiso con la organización. Esto se observa en que las medias de los grupos no se diferencian estadísticamente.

Estos resultados no concuerdan con los obtenidos por Pérez (2014), quien encontró que el tiempo de servicio sí condicionaba el compromiso organizacional.

La falta de diferencias en el compromiso podría deberse a diferentes factores. Algunos de ellos serían los siguientes: la falta de incentivos de capacitación, las rutinas de trabajo, líneas de carrera a muy largo plazo y la conformidad de una estabilidad laboral.

El personal que tiende a iniciarse en una empresa, suele contar con expectativas laborales y dentro de ellas su crecimiento profesional. Mas aún cuando demuestran su potencial tras largas temporadas en la empresa, para contar con algún cargo mayor y así poder asumir tareas y responsabilidades de mayor envargadura. Un empleado que ve plasmado la realización de algún proyecto siente satisfacción y agrado, al realizar su labor, lo que podría implicar mayor compromiso. Las compañías que suelen prestar mayor atención para el beneficio de su personal; desarrollan, promueven, motivan y aplican técnicas para fortalecer el potencial de sus competencias laborales; tales como temas de innovación y/o estrategias donde se implementen la eficiencia y eficacia de sus resultados, lograrían contar con mayor compromiso. Muchas veces la falta de capacitación para los trabajadores, la rutina y el mismo trabajo mecánico, implican desventajas al desarrollar el compromiso con la empresa.

Los contratos estables son una forma de incrementar el compromiso, sin embargo suele demorar. Ante la posibilidad de contar con un contrato laboral estable, el personal suele demostrar su potencial, y el acceso a un contrato indefinido sería su recompensa, el cual podría promover un mayor compromiso. Sin embargo en esta empresa se logra el beneficio estable, desde el primer día, propiciando así que muchos de los trabajadores no demuestren sus principales cualidades profesionales para en un futuro ser recompensados. Esta mecánica diaria laboral no generaría un adecuado compromiso con la empresa, tal cual se puede verificar en los resultados, se predice que sólo ejercerían su labor como un beneficio monetario más que afectivo y moral.

Por otra parte, Pérez (2014), encontro diferencias significativas en la variable edad del mismo estudio.

Para el grupo etario se afirmo la hipótesis. Esta variable promueve a que el ritmo de trabajo continúe y se desarrolle sin ningún problema. Los colaboradores de 18 a 33 años, están formando su aprendizaje en la organización y al presentar nuevas expectativas laborales generaría en ellos, compromiso. Aquellas personas de 34 años a más, cuentan con un tipo de compromiso, el de continuidad. Los colaboradores con mayor edad, consideran que un centro de trabajo es una oportunidad ganadora y más por pertenecer a ella, puesto que a una determinada edad actualmente ya es complicada. Y ellos contribuyen de manera moral, afectiva aportando muchos años de compromiso con la empresa. Los Trabajadores de mayor edad tienden a permanecer mayor tiempo en la organización, manteniendo vínculos y fomentando lazos sociales.

Caso contrario con el estudio de Micol (2016), al cruzar la información mostro que ninguna de las subdimensiones dela variable compromiso presenta diferencia entorno a edad.

En la siguiente investigación tanto el hombre como la mujer no presentan diferencias en el compromiso. Aguirre R. (2014) indica que, las mujeres suelen presentar un elevado compromiso organizacional ante los varones.

Otro hallazgo importante es; si existe correlación entre compromiso afectivo y regulación introyectada $r = .326 n = 116, p < .01$; seguido por regulación identificada con compromiso afectivo $r = .323 n = 116, p < .01$; y por último se encontró alta correlación entre la subdimension regulación intrínseca y compromiso afectivo $r = .515 n = 116, p < .01$.

Estos resultados coinciden nuevamente con la investigación de Pérez (2014) quien realizó un estudio de motivación y compromiso organizacional en Lima. El resultado obtenido fue la autonomía y voluntad propia poseen un compromiso afectivo elevado sin embargo aquellos que esperan recompensas externas presentan puntajes altos en torno al alto costo de tiempo y esfuerzo presentes si dejan la organización. Así mismo, Micol (2016) menciona que cuando una persona siente motivación, realizara algunos comportamientos particulares en beneficio a esta.

VI. CONCLUSIONES

1. Existe diferencias significativas en relación al compromiso organizacional $F(12,115) = 4.482, p = .03$, según edad, y para tiempo de permanencia no se hallaron diferencias significativas $F(12,115) = 2.386, p < .073$, en empleados de una empresa privada del rubro salud. Se encontró una media significativamente menor de motivación laboral de 80.293, obteniendo como resultado que, si existen diferencias significativas para la motivación laboral según edad, resultados de $F(12,115) = 3.105, p > .030$.
2. Se encontró relación entre la sub-dimensión de la motivación laboral (regulación intrínseca) y compromiso afectivo con $r = .515, n = 116, p < .01$; de la misma forma, se relaciona la regulación intrínseca con el compromiso de continuidad con $r = .317, n = 116, p < .01$. Así mismo la subdimensión regulación introyectada y compromiso de continuidad $r = .415, n = 116, p < .01$
3. Para el compromiso de continuidad y regulación identificada, se obtuvo $r = .384, n = 116, p < .01$. En la misma escala de correlación se da con el compromiso afectivo y regulación introyectada con $r = .326, n = 116, p < .01$
4. Se encontró relación entre las subdimensión Regulación identificada con compromiso afectivo $r = .323, n = 116, p < .01$. Y dos correlaciones negativas, entre la subdimensión amotivación y compromiso afectivo con $r = -.359, n = 116, p < .01$. De igual forma con compromiso de continuidad y amotivación $r = -.284, n = 116, p < .01$

VII. RECOMENDACIONES

1. En una próxima investigación con los mismos constructos, se recomienda implementar la variable sociodemográfica, “carga familiar”. Ya que, con esta variable, se tiene mayor asociación con otras variables al cruzar información y mejores resultados.
2. Se recomienda aumentar el número de participantes para una nueva investigación con los mismos constructos y la prestación de los mismos instrumentos.
3. Realizar programas o talleres donde se fomente mayor motivación laboral en los empleados con mayor a 6 meses de tiempo de permanencia.

VIII. REFERENCIAS

- Aguirre R. (2014). *Compromiso organizacional y Desempeño laboral. Tesis de licenciatura no publicada*. Universidad Nacional Federico Villarreal. Lima.
- Amorós, E. (2007). *Comportamiento Organizacional en busca del desarrollo de ventajas competitivas*. Perú: Editorial Universidad Católica Santo Toribio Mogrovejo.
- Arias G. et al (1973). *Administración de Recursos Humanos*. México: Trillas.
- Arias, F. (2003). El compromiso personal hacia la organización y la intención de permanencia: algunos factores para su incremento. *Revista contaduría y Administración*, 200(3), 5-10.
- Bal, P., De Lange, A., Jansen, P., y Van Der Velde, M. (2009). Psychological Contract Types and Work- Related outcomes: A longitudinal study of age as a moderator. *Journal of Vocational Behavior*. 60, 59-84
- Chang, A. (2010). *Estudio de la motivación laboral y el conocimiento de la necesidad predominante según la teoría de las necesidades de McClelland, en los médicos del Hospital Nacional Arzobispo Loayza*. Tesis de Magister no publicada. Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Lima.

- De la puente, L. (2017). *Compromiso organizacional y motivación de logro en personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Trujillo*. Tesis de licenciatura no publicada. Universidad Cesar Vallejo. Trujillo.
- Deci, E. y Ryan, R. (1985). *Intrinsic Motivation and Self Determination in Human Behavior*. Nueva York: Plenum Press.
- Deci, E. y Ryan, R. (2000). La teoría de la autodeterminación y la facilitación de la motivación intrínseca, el desarrollo social y el bienestar. *American Psychologist*, 55 (1) 68-78. doi: 10.1037/110003-066X.55.1.68.
- Deci, E. y Ryan, R. (2008). Self-determination theory: A macrotheory of human motivation, development, and health. *Canadian Psychologist*, 49 (3) 182-185. doi: 10.1037/a0012801.
- Diaz, N. (2011). La motivación laboral, clave en una empresa. *Business And Economics--Economic Situation And Conditions*. 19(2), 1-3.
- Figuroa, C. (2016). *Propiedades Psicométricas del Cuestionario de Compromiso Organizacional en Trabajadores Públicos de la Región La Libertad*. Tesis de licenciatura no publicada. Universidad Cesar Vallejo. Trujillo.

- Gastañaduy, K. (2013). *Motivación Intrínseca, Extrínseca y Bienestar Psicológico en Trabajadores Remunerados y Voluntarios*. Tesis de licenciatura no publicada. Pontificia Universidad Católica del Perú. Lima.
- Gonzales, L (2001). *Satisfacción y Motivación en el trabajo*. Madrid: Ediciones Diaz de Santos.
- Gutierrez, A. (2015). *Influencia de los factores motivacionales y de higiene según herzburg en el clima organizacional del supermercado metro del distrito de Lambayeque 2015*. Tesis de licenciatura no publicada. Universidad Católica Santo Toribio De Mogrovejo
- Hall, D. (1976). *Careers in organizations*. Pacific Palisades. Calif: Goodyear.
- Lecarnaque, I. (2014). *Motivación Laboral y pertenencia generacional de la empresa construcciones electromecánicas*. Tesis de licenciatura no publicada. Universidad Nacional Federico Villarreal. Lima.
- Levy-Levoyer, C.(2003). *La motivación en la empresa, modelos y estrategias*. Paris. Éditions d' Organisation. *research, and application*. Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
- Meyer, J. y Allen, N. (1997). *Commitment in the workplace: Theory*.

- Meyer, J.P. y Allen, N.J. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review*, 1, 61-89 doi: 10.1016/1053-822(91)90011-Z.
- Micol, G. (2016). *Satisfacción motivación y compromiso de los trabajadores contratados a través de ETT*. Tesis de licenciatura no publicada. Universidad Miguel Hernández de Elche. España.
- Ng, T., y Feldman, D. (2009). Age, work experience, and psychological contract. *Journal of Vocational Behaviour*, 30, 1053-1075.
- Peiro, J. y Prieto, J. (1996). *Tratado de la Psicología del trabajo: La actividad laboral en su contexto*. Madrid: Síntesis Psicológica.
- Peña, C. (2015). *La motivación laboral como herramienta de gestión en las organizaciones empresariales*. Tesis de magister no publicada. Universidad Pontificia Comillas ICAI-ICADE. Madrid.
- Pérez, R. (2014). *Motivación y Compromiso Organizacional en Personal Administrativo de Universidades Limeñas*. Tesis de licenciatura no publicada. Pontificia Universidad Católica del Perú. Lima
- Robbins S. (2004). *Comportamiento Organizacional*. Mexico: Pearson Educacion.

- Rojas, E. (2015). Motivación laboral y Compromiso organizacional en colaboradores del área logística de una empresa metálica de lima. Tesis de licenciatura no publicada. Universidad San Ignacio de Loyola. Lima.
- Sanchez, H. y Reyes, C. (2015). *Metodología y Diseños en la Investigación Científica*. Lima. Universidad Ricardo Palma.
- Schein, E. (1978). *Career Dynamic*. Reading, Mass: Addison-Wesley.
- Seligman, M. (1975). Helplessness on depression, development, and death. San Francisco: Random House.
- Solares, L. (2012). *Compromiso organizacional y contrato psicológico en empresas de seguros*. Tesis de licenciatura no publicada, Universidad Católica Boliviana “San Pablo”. La Paz.
- Solf, A. (2006). Motivación Intrínseca Laboral y su relación con las variables de personalidad orientación a la Meta y Tesón. *Revista Peruana de Psicología*, 12(9), 111-126.
- Uribe, J. (2016). *Psicología del trabajo, un entorno de factores psicosociales saludables para la productividad*. Ciudad de México: Manual Moderno.
- Vandenberghe, C (1996). Assessing Organizational commitment in a Belgian contex: evidence for the three – dimensional model. *Applied psychology: an internacional review*, 45, 371- 386.