

Motivación laboral y compromiso organizacional

Work motivation and organizational commitment

Carla Manchego Chacalla

Universidad de Huánuco

<https://orcid.org/0000-0002-5216-7895>

Recibido: 27/01/2023

Revisado: 18/03/2023

Aceptado: 25/03/2023

Publicado: 30/03/2023

Correspondencia:

Correo electrónico: 2013210466@udh.edu.pe



Resumen

El presente trabajo de investigación titulado “La motivación laboral y el compromiso organizacional en el personal administrativo en la Universidad Nacional Agraria de la Selva, 2022”, tuvo por objetivo general determinar de qué manera la motivación laboral se relaciona con el compromiso organizacional en la Universidad Nacional Agraria de la Selva. Se desarrolló mediante un enfoque cuantitativo, a un nivel descriptivo correlacional y un diseño no experimental con modalidad transversal, aplicando la técnica de la encuesta mediante un cuestionario para la recopilación de datos a 53 empleados. Los resultados más relevantes fueron que un 71,70% del personal, está completamente de acuerdo en considerar que le gusta alcanzar las metas propuestas en su trabajo dentro de esta institución, asimismo, un 52,83% de los empleados está de acuerdo que siente que sus proyectos personales y su crecimiento están alineados a los de esta entidad, demostrando también que la motivación laboral no se relaciona significativamente con el compromiso organizacional en la Universidad Nacional Agraria de la Selva, con una significancia bilateral de P-Valor $< 0,202$ y un coeficiente de correlación de Pearson de $r = 0,178$, indicando que existe una correlación positiva muy baja

Palabras clave: Motivación Laboral, Compromiso Organizacional, Entidades Públicas

Abstract

The present research work entitled "Work motivation and organizational commitment in administrative personnel at the Universidad Nacional Agraria de la Selva, 2022", had the general objective of determining how work motivation is related to organizational commitment at the University Agrarian National of the Jungle. It was developed using a quantitative approach, at a correlational descriptive level and a non-experimental design with a cross-sectional modality, applying the survey technique through a questionnaire for data collection to 53 employees. The most relevant results were that 71.70% of the staff completely agree that they like to achieve the proposed goals in their work within this institution, likewise, 52.83% of the employees agree that they feel that their personal projects and their growth are aligned with those of this entity, also demonstrating that work motivation is not significantly related to organizational commitment at the Universidad Nacional Agraria de la Selva, with a bilateral significance of P-Value < 0.202 and a Pearson correlation coefficient of $r = 0.178$, indicating that there is a very low positive correlation.

Keywords: Labor Motivation, Organizational Commitment, Public Entities

Introducción

Hoy en día, las organizaciones a nivel global permanecen implicadas en constante maniobra y así incrementar el rendimiento para triunfar en la guerra competitiva a nivel mundial. El cuidado se concentra en el desarrollo de las tácticas de trabajo comunes, tal es así, la optimización de las sistematizaciones, la exploración y el perfeccionamiento, las técnicas de los datos procesados, la mejora de mercancías, programas de comercialización renovadores y, por supuesto, el progreso de la tarea del personal. Entonces, las destrezas obedecen, cada vez más, al reforzamiento de la competencia entre compañías y de establecer conjuntos de labores comprometidos y ello pone a la gestión de recursos humanos en un rol bastante relevante (Dessler, 2001).

Asimismo, las organizaciones en nuestro país apuestan al adiestramiento, el progreso, la estimulación y el compromiso de los trabajadores, las dos últimas nociones ahora poseen un enfoque céntrico, porque son cada vez más las empresas que entienden que la estimulación presume el compromiso, con el propósito frecuente y el esfuerzo enfocado en las labores a efectuar. Si un trabajador está estimulado, se sitúa hacia el fin, perdura y supera los conflictos que restringen su dirección hacia el resultado de dicho fin, ósea, los colaboradores altamente estimulados suelen comprometerse más intensamente con sus labores (Araujo y Brunet, 2012).

A nivel regional, la estimulación y el compromiso se instituyen en un concebir a profundidad. Esto no se logra atribuir a partir de una reciprocidad escalonada. Pero se logra incitar en el quehacer cotidiano, a raíz de las pláticas y las experiencias que se defieren entre colegas de trabajo. Por ello, la estimulación en las empresas para aumentar el nivel de compromiso se basa en que éste es un elemento valioso para la competencia llevadera entre ellas (Alamillo y Villamor, 2002).

En la Universidad Nacional Agraria de la Selva - UNAS, se ha percibido muchas debilidades en el compromiso organizacional de su personal administrativo, porque muestra poca identidad y sentimiento de pertenencia; también se observa el corto período que muchos colaboradores permanecen en una oficina fija y el desinterés económico hacia estos, de esta manera, se reconoce constantemente la escasa lealtad y obligación que tienen los empleados, evidenciándose por la falta de involucramiento con los objetivos y metas.

Se puede suponer que esta falta de adecuado compromiso organizacional dentro de la institución se relaciona con la desmotivación laboral presente, que se percibe en este tipo de personal en todos sus niveles. Caracterizándose esto en la falta de buenas relaciones interpersonales y un idóneo compañerismo, es decir, una baja motivación de afiliación, también hay una mala práctica de la autoridad y el control, ósea existe poca motivación de poder y, asimismo, la motivación de logros es bastante inadecuada. Es por ello que nace la necesidad de establecer el nivel de relación entre la motivación laboral y el compromiso organizacional dentro de esta entidad pública.

Este estudio se justificó porque los resultados obtenidos mediante la investigación permitieron a las autoridades de la Universidad Nacional Agraria de la Selva determinar el grado de relación entre la motivación laboral y el compromiso organizacional entre sus trabajadores administrativos nombrados. El presente estudio es importante teóricamente, porque se ejecutó teniendo en cuenta los estudios previos de teorías que permiten enriquecer el conocimiento administrativo acerca de la motivación laboral y su relación con el compromiso organizacional en el personal administrativo nombrado en las instituciones de nuestro país.

Metodología

Este estudio es aplicado, es decir, es “aquel tipo de estudio científico orientados a resolver problemas de la vida cotidiana o a controlar situaciones prácticas, que explotan teorías científicas previamente validadas, para la solución de problemas prácticos y el control de situaciones de la vida cotidiana” (Padrón, 2006). La orientación para la investigación es cuantitativa, ya que “se combinan datos cuantitativos, de muestras estadísticas y se establecen conclusiones que se pueden generalizar, con información obtenida por métodos cuantitativos”, para medir la asociación entre la motivación y la responsabilidad organizativa en la entidad del estudio.

La unidad poblacional para esta indagación fueron los colaboradores de la parte administrativa de la UNAS, los cuales según el encargado de la Oficina de Recursos Humanos son un total de 188 empleados

La técnica que se usó para recopilar datos en la actual indagación fue la encuesta con su respectivo cuestionario. Este nos sirvió de recopilador de datos con respecto a las variables en la entidad en estudio. En este estudio se manejó como técnica para procesar

y analizar datos a la estadística descriptiva con sus programas Excel y SPSS 25 con respecto a las variables en la entidad en estudio.

Resultados

Para decidir sobre la prueba de hipótesis a emplear, se tiene que determinar el nivel de distribución de la normalidad de los datos estadísticos. Según los resultados de la prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov, por tratarse de una muestra 53 unidades y teniendo como criterio el valor de significancia $p=0,05$; se obtuvo un valor de normalidad para la motivación laboral de $\text{Sig.} = 0,200$ y para el compromiso organizacional de $\text{Sig.} = 0,156$, lo que demuestra que el valor de significancia de estas variables es mayor al valor de $p=0,05 < \text{Sig.} = 0,200$ y $p=0,05 < \text{Sig.} = 0,156$; por lo tanto en base a este resultado se emplea la prueba de hipótesis de correlación “r” de Pearson para medir el nivel de relación entre las variables

Según las pruebas estadísticas, los resultados muestran una correlación positiva muy baja ($r = 0,178$) y una significancia bilateral (valor $P = 0,202$), lo que indica una correlación no significativa $< 0,05$. Es decir, rechazamos la hipótesis propuesta, entonces la motivación laboral no se asocia de modo significativo con el Compromiso Organizacional en la UNAS, 2022.

Con base en las pruebas estadísticas, los resultados mostraron una correlación positiva baja ($r = 0,238$) y significancia bilateral ($P\text{-Value} = 0,087$), lo que indica que la correlación no es significativa, al considerar la significancia como $< 0,05$. Es decir, rechazamos la hipótesis propuesta, entonces la motivación de afiliación no se correlaciona de modo significativo con el Compromiso Organizacional en la UNAS, 2022

Con base en las pruebas estadísticas, los resultados muestran una correlación positiva muy baja ($r = 0,093$) y significación bilateral ($P\text{-Valor} = 0,510$), lo que indica que la correlación no es significativa $< 0,05$. Es decir, rechazamos la hipótesis propuesta, entonces la motivación de poder no se asocia de modo significativo con el compromiso Organizacional en la UNAS, 2022

Con base en las pruebas estadísticas, los resultados muestran una correlación positiva muy baja ($r = 0,051$) y una significancia bilateral ($P\text{Valor} = 0,719$), lo que indica que la correlación no es significativa cuando se considera una significación no significativa con $< 0,05$. Es decir, rechazamos la hipótesis propuesta, entonces la motivación de logro no

se correlaciona de modo significativo con el Compromiso Organizacional en la UNAS, 2022

Discusiones

El objetivo general del estudio fue determinar la relación entre la motivación laboral y el compromiso organizacional entre los administradores de UNAS en 2022, y los resultados mostraron que la motivación laboral no se asoció significativamente con el compromiso organizacional. Compromiso del administrador de la UNAS de 2022, valor P de significación bilateral $< 0,202$, y $r = 0,178$, es decir una asociación muy positiva a corto plazo. En desacuerdo con Córdova (2018), quien afirma que existe una relación recíproca positiva muy fuerte y significativa ($Rho = 0.898$) entre la estimulación laboral y el compromiso organizacional, es decir, a mayor estimulación laboral, mayor compromiso organizacional entre los empleados Paita de Piura Centro de Transformación, Industrial, Comercial y de Servicios. El primer objetivo específico del estudio fue determinar cómo la motivación de afiliación se asoció con el compromiso organizacional de los administradores de UNAS en 2022, de acuerdo con los resultados que muestran que la motivación de afiliación no se asoció significativamente con el compromiso organizacional de los administradores de la UNAS en 2022, de forma bilateral. $< 0,087$, y $r = 0,238$, es decir una asociación positiva.

Contrariamente a Solórzano (2022), obtuvo un nivel de correlación moderado en su trabajo de investigación, con un coeficiente de correlación de Pearson de 0.415, demostrando que la estimulación laboral se asocia significativamente con el desempeño laboral de los trabajadores de las fábricas Huánuco Chocolate y Coco Kotosh. El segundo objetivo específico fue establecer la correspondencia entre la motivación de poder y la responsabilidad organizativa de los administradores de la UNAS en 2022, y los resultados mostraron que la motivación de poder y el compromiso organizacional de los administradores designados de la UNAS en 2022, con significación bilateral P valor < 0.510 , Pearson coeficiente de correlación $r = 0,093$, es decir una asociación positiva muy baja. Estos resultados son inconsistentes con Amorós y López (2019), quienes 62 encontraron en su estudio que existe una correspondencia significativa entre la estimulación laboral y el compromiso organizacional ($\rho = 0.428$) asimismo, existe mayor relación entre estimulación y el compromiso afectivo ($\rho = 385$), y la menor

asociación se da entre el factor higiene y el compromiso continuo ($\rho = 0,206$) en los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional de Cajamarca.

El tercer objetivo específico del estudio fue determinar cómo se relaciona la motivación de logro con el compromiso organizacional de los administradores de la UNAS en 2022, de acuerdo con los resultados que muestran que la motivación de logro está asociada con el compromiso organizacional de los administradores de la UNAS en 2022, valor de $p < 0.719$ bilateralmente significativo. Y $r = 0,051$, es decir una asociación positiva muy baja. Discutiendo con Torres (2021), quien contrastó una relación lineal significativa ($r = 0.153$) entre la estimulación y el compromiso laboral entre los empleados de las organizaciones de nivel superior en Lima Metropolitana asimismo, encontró que la motivación de poder está relacionada positiva y significativamente al compromiso de continuidad, mientras que, la motivación de logro y afiliación se relaciona de forma positiva con la variable compromiso afectivo y ésta es estadísticamente significativa en esta institución.

Conclusión

Se determinó que la motivación laboral no se relaciona significativamente con el compromiso organizacional en el personal administrativo en la Universidad Nacional Agraria de la Selva, 2022, demostrado con una significancia bilateral de P-Valor $< 0, 202$, teniendo como el criterio de decisión que el resultado de P-Valor sea menor a 0,05, y un coeficiente de correlación de Pearson de $r = 0,178$, entonces según el cuadro para el nivel de asociación entre variables, indica que existe una correlación positiva muy baja.

Referencias

- Alamillo, M. y Villamor, F. (2002). Modelo de gestión por competencias. En M. Alamillo, & F. Villamor, Modelo de gestión por competencias. Madrid: Aedipe
- Allen, M. y Meyer J. (1997). Comportamiento organizacional. Argentina: Ediciones Granica S.A.
- Araujo, J. y Brunet, I. (2012). Compromiso y competitividad en las organizaciones. El caso de una empresa aeronáutica. En J. A. Icart, Compromiso y competitividad en las organizaciones: El caso de una empresa aeronáutica. Tarragona: Publicaciones URV.

Bansal, H. Mendelson, M. y Sharma B. (2001). Endomarketing: estrategias de relación con el cliente.

Cabello, J. (2017). La motivación y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Provincial de Ambo - Huánuco 2017 (Tesis de pregrado). Universidad Nacional Hermilio Valdizán. Perú.

Chávez, N. (2007). Metodología de la investigación. México: Prentice Hall. Chiavenato, I. (2011). Administración de Recursos Humanos (9º ed.). México: McGraw-Hill.

Córdova, K. (2018). Motivación laboral y compromiso organizacional en los trabajadores del Céticos Paita (Tesis de pregrado). Universidad Nacional de Piura. Perú.

Dessler, G. (2001). Administración de personal. G. Dessler, Administración de personal. México: Pearson Educación Prentice Hall Inc.

De Frutos, B., Ruiz, M.A., & San Martín, R. (1998). Análisis factorial confirmatorio de las dimensiones del compromiso con la 68 organización. *Psicológica*, 19, 345–366. <http://doi.org/10.1157/13057542>

García, M., y Forero, C. (2014). Motivación y satisfacción laboral como facilitadores del cambio organizacional: Una explicación desde las ecuaciones estructurales.

Psicogente. Gronros, R. (2004). Marketing relacional. Chicago. Editorial Prentice Hall.

González, J. L. A., & Chávez, M. D. R. C. (2021). Ansiedad escénica y ejecución musical en estudiantes del conservatorio de música en Arequipa, 2020. *ESCENA. Revista de las artes*, 81(1), 170-182.

González, J. L., Gallardo, C., Roger, M., & Cáceres Chávez, M. D. R. (2022). Tecnologías de Información y Comunicación versus Upskilling y Reskilling de colaboradores públicos. *Revista Venezolana de Gerencia (RVG)*, 27(98), 565-579.

González, J. L. A., & Durán, H. M. (2021). Elaboración y validación de una escala para medir la capacidad de liderazgo en un entorno de trabajo remoto (CLETR). *Contabilidad y Negocios*, 16(32), 23-37.

González, J. L. A. (2021). Guía para elaborar el planteamiento del problema de una tesis: el método del hexágono. *Revista Arbitrada: Orinoco, Pensamiento y Praxis*, (13), 58-69.

- González, J. L. A., & Valeriano, A. R. (2022). Competencias laborales de los tripulantes en el departamento de restaurante del crucero Costa Luminosa. *Cimexus*, 16(2), 59-68.
- Guzmán, A. (2020). Propuesta de estudio teórico de los estilos de motivación empresarial aplicados por empresarios de El Espinal. Espinal Tolima: Universidad Cooperativa de Colombia Facultad de Ciencias Económicas Administrativas y Contables.
- Hernández S., Fernández C. y Baptista L. (2014). Metodología de la investigación. Quinta edición. Mcgraw-hill / interamericana editores, S.A. México.
- Hernández, V. (2008). Motivación, satisfacción laboral, liderazgo y su relación con la calidad de servicio. *Revista Cubana de Medicina Militar*. La Habana, 38 (1).
- Koch, S., y Bustamante, C. (2016). Motivación de logro, actitud hacia el trabajo, satisfacción laboral y compromiso organizacional. *Revista Interamericana de Psicología Ocupacional*.
- Kotler P. y Armstrong G. (2003). Fundamentos de marketing. 12ªEd. Prentice Hall Hispanoamericano S.A. México. 353p.
- Mamani, W. C., Manrique, G. M. L., Madrid, S. D. P. C., Herrera, E. E., Acosta, D. B., Rivas-Diaz, R. R., ... & Ramos, F. S. S. (2022). The Role of Entrepreneurship and Green Innovation Intention on Sustainable Development: Moderating Impact of Inclusive Leadership. *AgBioForum*, 24(1).
- Mansilla, E. B. R., Castillo-Acobo, R. Y., Puma, E. G. M., Maquera, Y. M., Gonzales, J. L. A., & Vasquez-Pauca, M. M. J. (2022). Stress in University Teachers in the Framework of the Post-Pandemic Face-To-Face Academic Resumption. *Journal of Medicinal and Chemical Sciences*, 5(6), 1040-1047. doi: 10.26655/JMCHEMSCI.2022.6.17
- Marín, K., Ruiz, A., y Henao, E. (2016). La motivación como un factor clave de éxito en las organizaciones modernas. Colección Académica de Ciencias Sociales.
- McClelland, D. (1989). Estudio de la motivación humana. Madrid: Nancea S.A. de Ediciones.
- Muñoz, J. L. R., Ojeda, F. M., Jurado, D. L. A., Peña, P. F. P., Carranza, C. P. M., Berríos, H. Q., ... & Vasquez-Pauca, M. J. (2022). Systematic Review of Adaptive Learning Technology for Learning in Higher Education. *Eurasian Journal of Educational Research*, 98(98), 221-233.

Navarro, J., Ceja, L., Curioso, F. y Arrieta, C. (2014). Cómo motivar y motivarse en tiempos de crisis. Papeles del psicólogo.

Nieto, E. (2019). Análisis de la satisfacción laboral y su relación con el compromiso organizacional de los colaboradores del Instituto Tecnológico Superior Central Técnico (Tesis de pregrado). Pontificia Universidad Católica del Ecuador. Ecuador.

Palma, S. (2005). Escala de Satisfacción Laboral (SL-SPC) Manual. Lima, Perú: Editora y Comercializadora CARTOLAN EIRL.

Pimentel, I. (2021). Relación entre motivación laboral y compromiso organizacional de una maquiladora del sector electrónico de Tecate, B. C. México (Tesis de pregrado). Universidad Autónoma de Baja California. México

Ramírez, G. (2021). El compromiso organizacional y la calidad de atención en el servicio de emergencia del Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano de Huánuco – 2019 (Tesis de pregrado). Universidad de Huánuco. Perú.

Robbins, S. (2014). Fundamentos de Administración. México, Edit. Mc Graw Hill. México.

Torres, M. (2021). “Motivación y compromiso laboral en el personal administrativo de una institución de educación superior” (Tesis de postgrado). Universidad San Martín de Porres. Perú.

Wirtz, D. (2009). Administración de personal y recursos humanos. 4ªed. México, Ed. Mc Graw Hill Zagarra (2014). Relación entre marketing interno y compromiso organizacional en el personal de salud del Hospital de San Juan de Lurigancho. Lima.