

UNIVERSIDAD MARCELINO CHAMPAGNAT

ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA DE MAESTRÍA



COMPROMISO ORGANIZACIONAL Y MOTIVACIÓN LABORAL EN LOS DOCENTES DE UNA UNIVERSIDAD PRIVADA

AUTOR:

MANUEL ALEJANDRO DUÁREZ MENDOZA
ORCID: 0000-0002-0137-734X

Tesis para optar el Grado Académico de
MAESTRO EN DOCENCIA Y GESTIÓN UNIVERSITARIA

ASESOR:

Dr. Felipe Aguirre Chávez
ORCID: 0000-0002-1787-114X

LIMA – PERÚ
2018



Reconocimiento-NoComercial-SinObraDerivada

<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/>

Permite descargar la obra y compartirla, pero no permite ni su modificación ni usos comerciales de ella.



ACTA DE SUSTENTACIÓN

Ante el jurado integrado por los profesores Dr. Marino Latorre Ariño Dra. Cecilia Salgado Lévano y Mg. Fernando González Quintano.

El graduando don **MANUEL ALEJANDRO DUAREZ MENDOZA**, sustentó su Trabajo de Investigación titulado “**COMPROMISO ORGANIZACIONAL Y MOTIVACIÓN LABORAL EN LOS DOCENTES DE UNA UNIVERSIDAD PRIVADA**”, para obtener el Grado Académico de Maestro en Docencia y gestión universitaria.

El Jurado, después de haber deliberado sobre los aspectos metodológico, temático de la investigación y sobre la calidad de la sustentación, declaró al graduando:

APROBADO POR UNANIMIDAD

Surco, 23 de octubre del año dos mil dieciocho



Dr. Marino Latorre Ariño
Presidente



Dra. Cecilia Salgado Lévano
Secretario



Mg. Fernando González Quintano
Miembro

A Dios por mostrarme esta hermosa vocación,
a mi familia por su apoyo y compañía;
y a René que desde pequeño
me inculcó el afán por mejorar cada día.

AGRADECIMIENTO

De manera muy especial a Jesús, Maestro de la vida, porque a través de sus enseñanzas me recuerda que este servicio es un don que Dios me ha confiado para realizarme como persona y para transmitirlo a los demás.

A mis padres y hermanos por los ejemplos de vida que significan para mí y por su constante apoyo y confianza.

A mi esposa, quién comparte conmigo no sólo el camino de la vida, sino también, su dedicación y entrega como maestra; a mis hijos por la motivación que significan para esforzarme en todo lo que hago.

A los maestros que desde pequeño marcaron mi vida, porque me enseñaron que la educación va más allá de la transmisión de conocimientos, haciendo crecer en mí el gusto por la educación como la mejor posibilidad de desarrollo personal y social.

A la universidad por brindarme este espacio de crecimiento personal y profesional en medio de un ambiente grato y cercano, y a todos aquellos que con dedicación me han acompañado y ayudado a concluir este trabajo de investigación.

ÍNDICE DE CONTENIDO

| | Pág. |
|---|------|
| Dedicatoria | II |
| Agradecimiento | III |
| Índice | IV |
| Índice de tablas | VI |
| Índice de figuras..... | VIII |
| Resumen/Abstract | IX |
| Introducción | 1 |
| Capítulo I: Planteamiento del problema científico | 3 |
| 1.1. Descripción del problema | 3 |
| 1.2. Formulación del problema general | 5 |
| 1.3. Justificación de la investigación | 6 |
| Capítulo II: Marco teórico..... | 7 |
| 2.1. Antecedentes | 7 |
| 2.2. Bases teóricas..... | 12 |
| 2.3. Definición de términos básicos..... | 25 |
| Capítulo III: Objetivos | 27 |
| 3.1. General..... | |
| 3.2. Específicos | 27 |
| Capítulo: IV. Hipótesis | 28 |

| | |
|--|----|
| 4.1. General..... | 28 |
| 4.2. Especificas | 28 |
| Capítulo V: Método | 29 |
| 5.1. Tipo de investigación..... | 29 |
| 5.2. Diseño de investigación | 29 |
| <i>Figura: 1: Diseño de la investigación</i> | 30 |
| 5.3. Variables | 30 |
| 5.4. Población y muestra..... | 31 |
| 4.5. Instrumentos..... | 32 |
| 4.5. Procedimiento | 48 |
| Capítulo VI: Resultados..... | 49 |
| Capítulo VII: Discusión | 58 |
| CONCLUSIONES | 63 |
| RECOMENDACIONES..... | 64 |

ÍNDICE DE TABLAS

| | Pág. |
|----------|---|
| Tabla 1 | Porcentajes de la población según el género..... 31 |
| Tabla 2 | Porcentajes de la muestra según el sexo 31 |
| Tabla 3 | Valores alfa de Cronbach para el global y las dimensiones del cuestionario de Compromiso Organizacional 34 |
| Tabla 4 | Pruebas de viabilidad para el análisis factorial del cuestionario de Compromiso Organizacional 35 |
| Tabla 5 | Matriz de pesos factoriales rotados del cuestionario de Compromiso Organizacional37 |
| Tabla 6 | Valores alfa de Cronbach para el global y las dimensiones del cuestionario de Motivación Laboral 40 |
| Tabla 7 | Pruebas de viabilidad para el análisis factorial del cuestionario de Motivación Laboral 41 |
| Tabla 8 | Matriz de pesos factoriales rotados del cuestionario de Motivación Laboral 43 |
| Tabla 9 | Estadísticas descriptivas de la variable Compromiso Organizacional 47 |
| Tabla 10 | Estadísticas descriptivas de la variable Motivación Laboral 48 |
| Tabla 11 | Estadísticas descriptivas de las categorías de la variable Compromiso Organizacional 49 |
| Tabla 12 | Estadísticas descriptivas de los niveles de la variable Motivación Laboral 49 |

| | | Pág. |
|----------|--|------|
| Tabla 13 | Prueba de normalidad por dimensiones de la variable Compromiso Organizacional | 50 |
| Tabla 14 | Prueba de normalidad por dimensiones de la variable Motivación Laboral | 51 |
| Tabla 15 | Correlación entre el Compromiso Organizacional, sus dimensiones y la Motivación Laboral | 53 |

ÍNDICE DE FIGURAS

| | Pág. |
|----------|--|
| Figura 1 | Diseño de la investigación 29 |
| Figura 2 | Gráfico de sedimentación del análisis factorial exploratorio del cuestionario de Compromiso Organizacional 36 |
| Figura 3 | Gráfico de sedimentación del análisis factorial exploratorio del cuestionario de Motivación Laboral 42 |

Resumen

La presente investigación tuvo como objetivo general establecer la relación entre el compromiso organizacional y la motivación laboral en docentes de educación superior universitaria. El diseño fue no experimental correlacional. La muestra fue exhaustiva y la conformaron 90 docentes de una universidad privada de Lima, a quienes se les aplicó la Escala de Compromiso Organizacional OCQ de Meyer y Allen, y el Cuestionario de Motivación Laboral tomado del Manifiesto de Necesidades de Steers y Braunstein, obteniéndose que existe una relación significativa entre la dimensión Afectiva ($r=0,52$; $p=0,001$) y la dimensión de Continuidad ($r=0,65$; $p=0,001$), en relación a la Motivación Laboral. Y en menor significancia para el caso de la dimensión Normativa ($r=0,29$; $p=0,01$) del Compromiso Organizacional en relación a la Motivación Laboral. Con estos resultados se concluye que existe relación entre las variables motivo de la investigación ($r=0,60$; $p=0,001$). Las implicancias de los resultados han sido discutidas.

Palabras clave: *compromiso organizacional, docentes universitarios, motivación, motivación laboral, universidad privada.*

Abstract

The objective of this research was to establish the relationship between organizational commitment and work motivation in university higher education teachers. The design was non-experimental correlational. The sample was exhaustive and was made up of 90 teachers from a private university in Lima, who were given the Meyer and Allen OCQ Organizational Commitment Scale, and the Labor Motivation Questionnaire taken from the Steers and Braunstein Needs Manifesto. There is a significant relationship between the Affective dimension ($r = 0.52$, $p = 0.001$) and the Continuity dimension ($r = 0.65$, $p = 0.001$), in relation to the Work Motivation. And in less significance for the case of the Normative dimension ($r = 0.29$, $p = 0.01$) of the Organizational Commitment in relation to the Work Motivation. With these results, it is concluded that there is a relation between the variables motive of the investigation ($r = 0.60$, $p = 0.001$). The implications of the results have been discussed.

Keywords: *motivation, organizational commitment, private university, university teachers, work motivation.*

Introducción

Dentro del proceso educativo, los docentes universitarios cumplen una función sumamente importante, la de motivar y hacer crecer en sus estudiantes el compromiso hacia su desarrollo a nivel profesional. Por ello es fundamental implementar estrategias que le permitan, primero a los docentes, experimentar el valor que tiene el compromiso y la motivación tanto intrínseca, que nace de la vocación, como la motivación extrínseca, que se da por los agentes responsables de la gestión y dirección de las instituciones. De tal manera que lo que se transmite no sea sólo un buen contenido teórico sino un testimonio de vida, que cale realmente en la formación de los estudiantes.

Por otro lado, cada vez es más significativo el intercambio y los aportes que desde la administración se brindan al sector educativo en pos de una mejor organización y gestión de las instituciones. Por ello es que consideramos se hace necesario y oportuno, indagar sobre la relación entre el compromiso de un docente con su institución y la motivación laboral que en ella experimente, buscando describir como se manifiestan ambas variables y determinar si entre ambas existe alguna relación.

Para una mejor comprensión de la información, es que la tesis se ha estructurado en siete capítulos fundamentales. El primero muestra el Planteamiento del Problema con la descripción, formulación y justificación. En el segundo capítulo encontraremos lo referente al Marco Teórico con los antecedentes de la investigación, bases teóricas y

definiciones conceptuales. El tercer capítulo, está dedicado a los Objetivos, tanto general como específicos. Luego, en el capítulo cuatro, se encuentran las Hipótesis del presente trabajo de Investigación.

El quinto capítulo nos muestra el método de la investigación, con el tipo y diseño, las variables, la población, los instrumentos empleados juntos a sus respectivas pruebas de validez y confiabilidad, el procedimiento y el plan de análisis de los datos obtenidos.

En el sexto capítulo se aprecian los resultados obtenidos, la descripción de los datos, las pruebas de normalidad, y las correlaciones entre las variables. Llegando así al capítulo final de la tesis, donde encontramos la discusión de los resultados, las conclusiones y las recomendaciones. Por último, se detallan las referencias y los apéndices correspondientes.

Capítulo I: Planteamiento del problema científico

1.1. Descripción del problema

Uno de los principales responsables del proceso educativo, es sin lugar a dudas: el docente, que como tal no sólo cumple las funciones de acompañamiento en el proceso de enseñanza aprendizaje de los estudiantes, sino que sobre todo tiene la decisiva labor de motivarlo a creer y desarrollarse de la mejor manera en su formación como futuro profesional. A partir de esta idea surge una primera pregunta: ¿Puede un docente motivar a sus estudiantes, sin estar o sentirse previamente motivado? Entendiendo esta motivación no sólo desde lo intrínseco de la vocación, sino y sobretodo, desde los aspectos extrínsecos que pueden redundar en dicha motivación. Sabiendo que la finalidad de este proceso es lograr un propósito común entre los objetivos del docente y los deseos, preferencias y necesidades de los alumnos (Meece, 1994).

Por otro lado, en la actualidad, podemos observar como las instituciones se van preocupando, cada vez más, por la implementación de lo que se denomina, una cultura organizacional que genere un mayor compromiso por parte de sus empleados, que apunte a la consecución de los objetivos que la institución se ha trazado, y que busque el esfuerzo significativo de los individuos en beneficio de la organización donde se desenvuelven (Chiavenato, 2004).

Sumada a esta tendencia, la educación superior en nuestro país intenta enmarcarse dentro unos estándares de calidad que le aseguren un desarrollo acorde a las

propuestas mundiales de primer orden, considerando no sólo la parte académica y formativa, sino también aquellos aspectos administrativos, que son fundamentales para su funcionamiento. Ahora temas como: gestión, sostenibilidad, compromiso, desempeño, motivación laboral, entre otros, que antes correspondían exclusivamente al ámbito administrativo empresarial, se van posicionando y tomando relevancia dentro del ámbito educativo (Fuentelba, 2014).

Por ello consideramos importante el poder analizar algunos de estos aspectos, ya que nos permitirán conocer de cerca los aportes de la administración a la educación, de manera particular en cuanto a lo organizacional. En nuestro caso tomamos como referencia para la presente investigación, el compromiso de los trabajadores con su institución y la relación que este compromiso organizacional tiene con la motivación laboral, buscando conocer si existe alguna relación entre ambas variables y si el trato que tiene una institución con su personal influye para que su labor sea comprometida, eficiente y eficaz, logrando el crecimiento y fortalecimiento del binomio docente-institución que finalmente redunde en la calidad de educación que recibirán los estudiantes.

A la fecha se sabe que es muy poco lo que se ha analizado al respecto, por lo que es muy común ver como el compromiso es tratado a partir de múltiples perspectivas que no necesariamente consideran el aspecto motivacional, aun sabiendo que los resultados positivos que obtiene una institución, están fuertemente relacionados con la motivación de sus trabajadores (Atalaya, 1999).

En el plano normativo, la Declaración Universal de Educación Superior de la Organización de las Naciones Unidas (UNESCO), así como referentes propios del sistema educativo peruano, como el Proyecto Educativo Nacional (PEN), la Ley

General de la Educación 28044 y la Ley Universitaria 30220, hacen referencia sobre la importancia de la labor del docente y la promoción de la motivación a través de diferentes estrategias y métodos para favorecer el compromiso organizacional con impacto deseado en los estudiantes.

Como se observa, la importancia que tienen el compromiso organizacional y la motivación en los docentes, tiene amplios referentes teóricos y normativos, sin embargo, existe un alto nivel de desconocimiento en cuanto a la relación entre ambas variables en el ámbito educativo, pues son pocas las investigaciones que en nuestro país se han desarrollado al respecto y el número es aún más reducido si nos delimitamos al contexto de la educación superior universitaria. Por ello es que se plantea determinar en la presente investigación cuál es la relación entre el compromiso que asume un docente con la organización en la que labora y la motivación del mismo, tomando como referencia una universidad privada de Lima.

1.2. Formulación del problema general

¿Qué relación existe entre el compromiso organizacional y la motivación laboral en los docentes de una universidad privada?

Problemas específicos:

¿Cómo es el compromiso organizacional en los docentes de una universidad privada?

¿Cómo es la motivación laboral en los docentes de una universidad privada?

¿Qué relación existe entre el compromiso afectivo y las dimensiones de la motivación laboral en los docentes de una universidad privada?

¿Qué relación existe entre el compromiso de continuidad y las dimensiones de la motivación laboral en los docentes de una universidad privada?

¿Qué relación existe entre el compromiso normativo y las dimensiones de la motivación laboral en los docentes de una universidad privada?

1.3. Justificación de la investigación

A nivel teórico

El presente estudio es importante porque busca cubrir un vacío de conocimiento, sobre la relación entre el compromiso organizacional y la motivación laboral, a partir de la información tanto teórica como de estudios empíricos que se tiene sobre cada una de las variables y teniendo como contexto la labor docente en el nivel superior universitario. Así mismo busca contribuir a la discusión y reflexión del conocimiento y desarrollo de dichos constructos en relación a la labor de los docentes de nuestro sistema universitario.

A nivel práctico

Conscientes de la importancia del papel del docente dentro de la labor educativa, en este caso en la universidad, los resultados de la presente investigación permitirá en un futuro a las autoridades universitarias tomar decisiones con la finalidad de implementar y desarrollar estrategias dirigidas a la motivación de sus docentes, de tal manera que, repercutiendo estas en su compromiso con la organización, aporten de manera sustantiva en el desarrollo tanto del docente como de la actividad educativa en el mencionado nivel de estudios, lo cual redundará también en la formación de los estudiantes, quienes son la razón de ser de la educación.

A nivel metodológico

Esta investigación es importante porque permite evaluar las propiedades psicométricas de la Escala de Compromiso Organizacional - OCQ (Meyer y Allen 1991) y el Manifiesto de Necesidades – Cuestionario (Steers y Braunstein, 1976), en

una muestra de estudio de docentes universitarios y podría servir como referente para la realización de futuras investigaciones en este campo.

Capítulo II: Marco teórico

2.1. Antecedentes

La información en relación al problema de investigación ha sido consultada de las bases de datos de RENATI, ALICIA, Scielo Perú, Redalyc y en los repositorios de la Pontificia Universidad Católica del Perú, Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas, Universidad del Pacífico, Universidad San Ignacio de Loyola, Universidad Nacional Mayor de San Marcos, el periodo de búsqueda ha sido del 2000 al 2017.

Nacionales:

Bisetti (2015) realizó una investigación que abordó la motivación y desempeño laboral en el personal subalterno de una institución armada del Perú. El objetivo general fue establecer la relación entre la motivación y el desempeño laboral. Se realizó en el diseño de tipo descriptivo correlacional. La muestra estuvo conformada por 151 suboficiales, entre hombres y mujeres. Los instrumentos utilizados fueron la Escala de Motivación Laboral y el Cuestionario de Desempeño Laboral. Los resultados mostraron que existe bajo nivel de relación entre la motivación laboral y el desempeño laboral.

Pérez (2014) desarrolló un estudio sobre la motivación y el compromiso organizacional en personal administrativo de dos universidades limeñas. El objetivo de dicho estudio fue señalar el sentido e intensidad de la relación entre motivación y compromiso organizacional, utilizando el diseño descriptivo correlacional, con una

muestra de 226 personas del área administrativa de las universidades Católica y San Marcos. Se utilizó la Escala de Motivación y la Escala de Compromiso Organizacional ECS. Los resultados indican que quienes trabajan en función de su autonomía poseen un compromiso fundamentalmente afectivo; en segundo lugar, que aquellos que esperan recompensas externas están más relacionados al compromiso continuo y que aquellos que siguen en la empresa por obligación, responden más al compromiso normativo.

Villafranca (2010) realizó una investigación que tenía como objetivo, conocer la relación entre el Clima y Compromiso Institucional en docentes de las instituciones de educación inicial de la red 08 de la Región Callao. El diseño de estudio fue de tipo descriptiva y transversal de diseño correlacional. La muestra estuvo conformada por 66 personas, a quienes les aplicaron el Cuestionario de Clima Institucional para docentes y el Cuestionario de Compromiso Institucional para docentes. Los resultados obtenidos muestran que no existe una relación estadísticamente significativa entre el Clima Institucional y el Compromiso de manera integral de los docentes, esto considerando que no se aprecia relación entre el Clima Institucional y las dimensiones de Continuidad y Normativa del Compromiso. Sin embargo al relacionar el Clima Institucional con el Compromiso Afectivo, sí se aprecia una relación significativa.

Chang (2010) realizó una investigación que consideraba la motivación laboral y el conocimiento de la necesidad predominante, según la teoría de las necesidades de McClelland. El diseño utilizado para esta investigación fue el descriptivo. La muestra estuvo conformada por 63 médicos del hospital Arzobispo Loayza. El instrumento empleado fue la Escala de Motivación. Los resultados muestran que el 98% de los

médicos nombrados y el 97% de los médicos contratados por locación de servicios están motivados, el 75% de los médicos nombrados y contratados por locación de servicios tienen como necesidad predominante la de logro, especialmente aquellos que son menores de 30 y mayores de 60 años.

Rivera (2010) desarrolló una investigación que abordó el compromiso organizacional de los docentes de una institución educativa privada de Lima metropolitana y su correlación con variables demográficas. El objetivo general de su investigación fue analizar el compromiso organizacional como factor de éxito en la organización, conocer el grado de compromiso organizacional de los docentes de una institución educativa privada y correlacionar variables demográficas de los docentes. La investigación fue desarrollada bajo el diseño cuantitativo correlacional y se realizó contando con la participación de 43 docentes (tanto de inicial, primaria y secundaria). Se utilizaron cuestionarios con escalas de opinión y de actitudes tipo Likert a partir de las referencias de Meyer y Allen y del Organizational Commitment Question de Modway y otros (1979). Los resultados obtenidos señalan que el grado de compromiso organizacional afectivo y de continuidad son actitudes mostradas por los docentes en mayor grado que el compromiso normativo. Y que uno de los factores que más influyen en el compromiso de los docentes es la percepción de un buen ambiente laboral en la institución.

Palma (2000) llevó a cabo una investigación sobre la motivación y clima laboral en personal de entidades universitarias. En ella se trazó el objetivo de describir y comparar las características de Motivación y Clima Laboral en el personal entidades universitarias de gestión particular en relación al sexo, grupo ocupacional y tiempo de servicio. El trabajo fue desarrollado bajo en diseño descriptivo correlacional. La

muestra estuvo conformada por 473 trabajadores a tiempo completo entre profesores y empleados administrativos de tres universidades privadas de Lima. Los instrumentos empleados fueron dos Escalas de motivación y clima laboral bajo el enfoque de McClelland y Litwing. Los resultados evidencian niveles medios de motivación y clima laboral, y diferencias sólo en cuanto a la motivación organizacional a favor de los profesores y de trabajadores con más de cinco años de servicios; no así, sin embargo, en relación al clima laboral, en donde no se detectaron diferencias en ninguna de las variables de estudio.

Internacionales

Para el caso de los antecedentes internacionales, se consultaron las bases de datos de Scribd, Redalyc, Scielo, el repositorio TDR, Latindex, y Eric. El periodo de búsqueda ha sido del 2006 al 2017. Si bien no se encontraron investigaciones que relacionen las variables que analizamos en la presente investigación, si se encontró información relevante para cada una de ellas.

Maldonado, Guillén y Carranza (2012) desarrollaron una investigación que abordó el compromiso organizacional del personal docente y administrativo de una universidad pública, en Baja California Estados Unidos. Su objetivo consistió en identificar el nivel de compromiso y si existen diferencias significativas entre el compromiso de los docentes y el compromiso de los empleados administrativos. El diseño del trabajo de investigación fue descriptivo, correlacional, transversal no experimental. La muestra seleccionada fue de 156 empleados (entre docentes y personal administrativo). El instrumento empleado fue la versión validada por Frutos et al. (1998) del Cuestionario sobre Atributos de la Organización (CATO). Los resultados muestran relación entre las variables señaladas y una diferencia

significativa entre el compromiso de los docentes y el compromiso del personal administrativo.

García, Useche y Schlesinger (2012) realizaron una investigación sobre el *Empowerment* y compromiso organizacional del personal docente investigador en el ámbito universitario Zuliano. El objetivo general fue determinar el nivel de relación del *empowerment* y el compromiso organizacional. El trabajo de investigación es de tipo descriptivo, tomando como muestra a 139 docentes. Para la recolección de datos se utilizó una escala de Likert con opciones de respuesta simple validada por cinco expertos. Los principales resultados señalan que el *empowerment* tiene influencia significativa en el compromiso organizacional. Los resultados indicaron que tanto los elementos como la misma naturaleza del *empowerment* influyen significativa y directamente sobre el compromiso organizacional, lo que a su vez repercute en la identificación y lealtad de los docentes con la organización donde laboran.

Tijerina (2011) desarrolló un trabajo de investigación sobre el papel de la motivación en el desempeño docente en la universidad Autónoma de Nuevo León – México. La investigación buscó identificar las preferencias motivacionales, y detectar posibles relaciones entre dichas preferencias y el desempeño en los docentes. La investigación fue de tipo descriptivo; para ella se tomó como muestra a 30 docentes del área de postgrado. Se utilizaron dos instrumentos, uno de ellos titulado Instrumento de Evaluación de la Docencia, y el otro, que permite identificar los motivadores del docente, fue diseñado para la investigación, pasando por el filtro de expertos y cuatro versiones de la misma. Uno de los principales resultados de la investigación señala que los docentes privilegian la motivación y los motivadores intrínsecos sobre los extrínsecos.

Barraza, Acosta y Ledesma (2008) realizaron una investigación sobre el compromiso organizacional de los docentes de una institución de educación media superior. El objetivo general fue detectar las características que presenta el compromiso organizacional en los docentes. El diseño del estudio fue de tipo correlacional, transversal y no experimental, contando con una muestra de 60 docentes. Los resultados mostraron la presencia de un nivel alto de compromiso organizacional en los docentes, con una mayor incidencia en la dimensión afectiva.

Añez (2006) llevó a cabo una investigación que trató la Cultura organizacional y motivación en docentes universitarios de la Universidad Beloso Cachín de Venezuela, con el objetivo general de determinar la relación entre las dimensiones de la Cultura Organizacional y la Motivación Laboral de una Institución de Educación Superior. El diseño del estudio fue no experimental, descriptivo, de campo, ex-post facto. La muestra fue de 87 docentes, y se utilizó dos instrumentos, con escala tipo Likert. Los resultados demostraron la existencia de una relación estrecha entre los elementos y características de la Cultura Organizacional y los factores motivacionales.

2.2. Bases teóricas

Compromiso Organizacional

Definición y desarrollo histórico del Compromiso Organizacional:

Una de las primeras aproximaciones al constructo compromiso organizacional lo tenemos en Becker (1960) quién sostenía que el compromiso surge cuando una persona mantiene un modo de actuación influenciado por la implicancia de ciertos condicionamientos que inciden en aspectos de su interés.

Históricamente se ha tomado la definición de Steers (1977) que señala al compromiso organizacional como la capacidad de las personas de identificarse e involucrarse con la organización donde trabajan; como el precursor de los estudios al respecto, Steers propuso para su estudio un modelo que consideraba tres fuentes del compromiso: Las características personales, del trabajo y las experiencias en el trabajo.

Otra definición, muchas veces citada en diferentes investigaciones, es la de Katz y Kahn (1977) que la definen como la relación que experimentan los empleados con la organización donde trabajan a partir de la correspondencia entre sus objetivos personales y los objetivos que persigue la organización.

Mowday, Porter y Steers (1982) al referirse sobre lo que es el compromiso organizacional, hablan más de una relación positiva entre el individuo y su proceso de identificación con la organización a la que pertenece, valiéndose para ello de actitudes y conductas del empleado.

Más adelante, Mathieu y Zajac (1990) definen el compromiso organizacional como el vínculo de una persona con la organización en la que labora.

Sin embargo, quienes más aportes han realizado al respecto son Meyer y Allen (1991) quienes señalan que el compromiso organizacional es un estado psicológico que influye en la relación entre un trabajador con su organización y las consideraciones que tienen para seguir o no en ella. Incluso profundizan en el estudio de esta variable al descomponer el análisis del compromiso organizacional a partir de tres componentes: el afectivo, de continuación y el normativo.

Robbins (1998), al tratar el tema del comportamiento organizacional, afirma que este se ocupa de investigar aquello que los individuos realizan en una organización y

cómo esto repercute en el desarrollo de la misma. Para ello se basa en factores como la motivación, la comunicación, estructura y procesos de los grupos, actitudes, conflicto, estrés entre otros.

Otro autor que ha brindado grandes aportes para la comprensión del compromiso organizacional es Hellriegel (1999) quién señala como factores del mismo la intensidad de la participación de un trabajador y el nivel de identificación que tienen con su organización. El mismo autor señala además que estos factores responden a criterios como la aceptación y adhesión de las metas y valores de la organización, la disposición a realizar un esfuerzo importante en beneficio de la organización y el deseo de pertenecer a la organización.

En los últimos años los aportes de Chiavenato (2009) plantean el compromiso organizacional como el esfuerzo significativo que un individuo desarrolla en beneficio de la organización donde se desenvuelve. Chiavenato (2009), profundizando más el concepto de compromiso organizacional, ya no sólo se enfoca en el estudio individual del mismo, sino a partir de los grupos que interactúan en las organizaciones y las relaciones que se generan de la organización a los grupos y viceversa, a este dinamismo la denominan como “ciudadanía organizacional”.

Finalmente es importante señalar el aporte de Allens (2007) quién profundizando más sobre el compromiso organizacional, señala que este es también competencia del colaborador, siendo esta una capacidad de sentir como propios los objetivos de la organización. A ello le suma la capacidad de prevenir y superar obstáculos que interfieran con el logro de objetivos de la organización, todo ello enmarcado en una gestión por competencias.

Al hacer un repaso por el desarrollo que el constructo compromiso organizacional en cuanto a su definición, podríamos señalar que esta se enmarca dentro de la disposición y el tipo de relación que una persona desarrolla hacia la organización donde trabaja. Este lazo que se genera y que puede responder a diversas circunstancias busca, en el mejor de los escenarios, que el trabajador considere no sólo sus objetivos personales, sino que también se comprometa con los objetivos de su organización.

Teorías del compromiso organizacional:

Siguiendo a Gonzales y Antón (1995) y sus aportes sobre las dimensiones del compromiso organizacional y su evolución en el tiempo, encontramos que la primera división en cuanto a la perspectiva con que se enfoca su estudio consideran los aspectos actitudinales o conductuales. La perspectiva actitudinal se relaciona fundamentalmente en los aspectos que contribuyen al compromiso organizacional y sus consecuencias. De manera diferente, la perspectiva conductual enfoca su interés por conocer las condiciones que influyen en el compromiso hacia una organización y los cambios actitudinales que provoca.

Sin embargo, esta distinción (que consideraba dos tipos de compromiso) es renovada por el planteamiento de Meyer y Allen (1987) proponen la idea de un solo compromiso organizacional integrado por varios componentes.

Considerando los aspectos antes mencionados, es que el estudio del compromiso organizacional, si bien ha seguido una tendencia hacia la unión en un modelo con tres componentes o dimensiones, ha sido analizada generalmente desde tres perspectivas principales: La perspectiva psicológica o actitudinal, la perspectiva de intercambio o conductual y la perspectiva normativa o de atribución.

La perspectiva psicológica: Es la perspectiva más estudiada, tanto en el aspecto teórico como en el empírico, y está relacionada más al plano afectivo o actitudinal. En esta perspectiva el compromiso organizacional está centrado en la identificación del individuo y su implicación en una organización determinada.

La perspectiva de intercambio: Llamado también compromiso de continuidad, es la segunda perspectiva más estudiada dentro del compromiso organizacional. Sostiene que el vínculo de un trabajador con su organización se produce gracias a la influencia de pequeñas inversiones o beneficios alcanzados a lo largo del tiempo.

La perspectiva de atribución: Se le denomina también como compromiso normativo. Reichers (1985) definía este compromiso como una obligación de tipo moral por parte del trabajador al haber asumido ciertos actos que son voluntarios, explícitos e irrevocables. En otras palabras, el trabajador experimenta el compromiso con su organización porque éticamente es lo correcto.

El compromiso organizacional y sus tres enfoques:

El compromiso organizacional es una variable que tanto en lo teórico como en lo empírico, ha pasado por diferentes propuestas y modelos, sin embargo, es casi un consenso entre los investigadores, el uso del modelo tridimensional para evaluar el compromiso organizacional por tener mayor sustento, consistencia y validación de las escalas que la componen. Dichas escalas fueron desarrolladas por Meyer y Allen, las primeras en 1984, denominadas ACS: *Affective Commitment Scale* (Escala de compromiso afectivo), y CCS: *Continuance Commitment Scale* (Escala de compromiso continuo). Y la última denominada NCS: *Normative Commitment Scale* (Escala de compromiso normativo) en 1990. Dando como resultado un instrumento para conocer el nivel de compromiso organizacional.

En 1990, Meyer y Allen a partir de un análisis factorial exploratorio, proporcionan la validez de las dimensiones propuestas en su escala, volviendo a confirmarla tres años más tarde mediante un nuevo estudio factorial.

Un aspecto a considerar dentro de este enfoque, según sus mismos autores, es que las referidas dimensiones pueden ser experimentadas por el trabajador al mismo tiempo, aunque en diferentes grados de intensidad. Sin embargo, es muy común observar la prevalencia de una de las dimensiones en la vinculación del trabajador con la organización.

Potencialidades con respecto al estudio del compromiso organizacional:

Al analizar la intensidad en cuanto al estudio de la variable denominada compromiso organizacional, se observa que en el sector educativo, tanto en lo público como en lo privado, es muy poca la investigación que se ha realizado al respecto, esto a pesar del gran interés que despierta en la actualidad este constructo. Este aspecto abre una primera puerta que invita a revisar el compromiso organizacional en contextos como el latinoamericano y en particular sobre las instituciones educativas de nuestro país.

Por otra parte, es bien conocido el diálogo que dicho aspecto ha generado entre distintas disciplinas, como la psicología, la sociología, la empresarial y la educación. Por este motivo, resulta interesante seguir enriqueciendo la realidad educativa con los aportes de otras áreas que puedan ayudar a clarificar mejor lo que se pretende desde el aspecto organizacional y su impacto en el desempeño y compromiso de los agentes responsables de dicho sector.

Tomando lo antes señalado y a partir de la realidad educativa de nuestro país, en donde muchos de los factores que implican el mantenimiento y el compromiso de los docentes en la institución no son necesariamente los más significativos dentro de lo

que enmarca el compromiso organizacional, se abre otra oportunidad para ver con entusiasmo la posibilidad de investigar al respecto. De los aportes que se vayan realizando se podrá ir contribuyendo a una realidad educativa que necesita ajustarse dentro de una perspectiva más enriquecedora y atrayente para los docentes, lo que a su vez redundará en la mejor funcionalidad y desarrollo de las instituciones educativas.

Motivación laboral

Definición de la motivación:

Como constructo la motivación, acumula una gran cantidad de información teórica y práctica que sustenta su definición, que vienen desde los postulados de la filosofía griega y de la edad media en cuanto a la naturaleza irracional e impulsiva de los motivos, pasando en la edad moderna por los aporte de Descartes sobre los aspectos pasivos y activos de la motivación, el aporte de la teoría de la evolución de Darwin en cuanto a la necesidad de adaptación y satisfacción de necesidades del hombre y la teoría de James sobre el instinto en la motivación humana, llegando a las nuevas investigaciones desde la psicología sobre la motivación y los factores que influyen en el comportamiento de las personas.

Según Marshall (1955) la motivación es entendida “como la forma en que la conducta se inicia, es activada, mantenida, dirigida e interrumpida”. (p. 20)

Robbins (1998) señala que “La motivación es el conjunto de aspectos materiales y psicológicos que dan al individuo satisfacción a sus necesidades básicas, provocando un comportamiento diferente del que logra obtener un mejor resultado dentro de los objetivos de una empresa” (p.123). Más adelante el mismo autor la define como los

procesos que dan cuenta de la intensidad, dirección y persistencia del esfuerzo del individuo por conseguir una meta (Robbins, 2004)

Chiavenato (2001), respecto a la motivación afirma que “es el deseo de dedicar altos niveles de esfuerzo a determinados objetivos organizacionales, condicionados por la capacidad de satisfacer algunas necesidades individuales” (p.596)

Más recientemente, Reeve (2003) propone tres consideraciones al tratar la motivación, considerando tanto la dimensión intrínseca como la extrínseca: Es hacer lo que sea del agrado de los demás y no lo que les disguste. Hacer lo que uno desea como autoafirmación frente a los demás y la búsqueda de la apropiación de determinados valores que son deseables por la persona.

Son muchos los aportes que podríamos ir señalando sobre la motivación, sin embargo es importante señalar a modo de conclusión, que la definición más utilizada para hablar sobre la motivación humana es la forma en que una conducta se inicia, se impulsa, se sostiene, se dirige y se detiene. Considerando en dicha conducta un grupo complejo de impulsos, deseos, necesidades y fuerzas similares, desarrolladas internamente en los individuos. Coincide con esto Gómez et al (1998) cuando sostienen que la motivación impulsa, dirige y mantiene el comportamiento humano.

Desarrollo histórico de la motivación laboral:

Tomando los elementos que caracterizan a la motivación en general, es que se ha elaborado una definición de motivación laboral entendiéndola como un proceso que activa, orienta, dinamiza y mantiene el comportamiento de los trabajadores hacia la consecución de los objetivos esperados.

Vroom (1964) definió la motivación laboral como el nivel de esfuerzo que está dispuesto a realizar un trabajador en la institución donde labora.

Morales et al. (2002) la describen como la energía interna que impulsa a las personas a esforzarse y trabajar con el fin de alcanzar una meta, que además de ser personal puede nacer de un compromiso con su organización y los objetivos que esta le plantea.

Tomando el aporte de Latham y Pinder (2005) hablamos de todo aquello que condiciona la forma, orientación, intensidad y tiempo en la consecución de una tarea, incluyendo también las necesidades de la persona y lo que la empresa le ofrece para satisfacer lo que desea.

Según Espada (2006), la motivación laboral es un factor emocional básico para todo ser humano y para cualquier profesional, ya que estar motivado le permite realizar sus labores sin apatía y sin un sobreesfuerzo adicional. Considera además que aun cuando para algunos el trabajo puede representar una carga, para otros esta actividad puede ser muy placentera y liberadora.

Interesante es también, el aporte de, González y Olivares (2004) quienes señalan que la motivación laboral comprende tanto las consideraciones personales que impulsan a un trabajador a dar todo de sí en la organización, como las políticas de la organización que influyen en la percepción que tiene el trabajador de que sus motivos y los de la empresa van en la misma dirección.

Como podemos apreciar, al estudiar la motivación desde el punto de vista laboral, debemos considerar dos aspectos fundamentales, el trabajador y la organización, y de manera medular la interacción que existe entre ambos. Por un lado, comprende todo aquello que mueve al trabajador en su desempeño y satisfacción personal dentro del trabajo, y por otro lado todo lo que le compete a la organización a fin de motivar al trabajador con su propuesta.

Perspectivas sobre la motivación:

Revisando la literatura sobre la motivación se pueden distinguir tres perspectivas o enfoques desde los cuales este constructo ha sido abordando: la conductista, la humanista y la cognitiva.

Perspectiva conductual: Esta perspectiva señala que la motivación en las personas se da a partir de recompensas, refuerzos o por el simple hecho de evitar aquello que conlleve un daño. Tiene su fundamento en los postulados del condicionamiento clásico operante y el aprendizaje social, desarrollado a partir de 1920, y teniendo como principales autores a: Skinner, Pavlov y Watson.

Perspectiva humanista: Hace hincapié en la persona y la capacidad interior que la impulsa a su autorrealización, explorando el potencial que posee en su interior y a partir de la satisfacción de sus necesidades. Probablemente las teorías más destacadas en este enfoque tienen como autores a Maslow, Aldelfer y McClelland.

Perspectiva cognitiva: En esta tercera perspectiva, que ha cobrado mayor relevancia desde la década de 1970 y se considera como lo más importante en cuanto a la motivación, considera la capacidad que posee la persona desde su pensamiento para poder influenciar su motivación. En otras palabras, es el sistema cognitivo (la manera de pensar de una persona) el que influye en el esfuerzo que realiza esta, para lograr conseguir un objetivo que le genere satisfacción. Esta perspectiva, ha tomado mucha influencia en los campos educativos y organizacionales. Entre sus principales autores tenemos a: Vroom y Adams.

Teorías generales o específicas:

Clásicamente, se han clasificado a las teorías de la motivación a partir del estudio de los componentes que inciden en la manera de actuar de un individuo. Por un lado, a

partir de los elementos que influyen en la motivación. Por otro lado, se ha tomado como lo fundamental del estudio todo lo concerniente al proceso, es decir a las etapas y factores que se incluyen en la motivación. A estas dos grandes categorías se les conocen como teorías motivacionales de contenido y teorías motivacionales de proceso respectivamente.

Teorías motivacionales de contenido: Dentro de este grupo se ha clasificado las teorías que analizan todo aquello que puede motivar a las personas, el rasgo principal de estas teorías es que consideran a la motivación como algo estático, la cual responde a la satisfacción de una serie de necesidades.

Teorías motivacionales de proceso: Se les conoce así, al grupo de teorías que tienen como objetivo principal de su estudio, la forma en que la persona llega a motivarse. Se hace hincapié en los procesos que se ven involucrados al momento de motivar una acción.

Potencialidades con respecto al estudio de la motivación laboral:

La motivación laboral, que como hemos anotado en líneas anteriores, había sido analizada básicamente a nivel de contenido o por su proceso, ha experimentado en las últimas décadas nuevas propuestas a la luz de nuevas perspectivas y a partir de las nuevas demandas que el contexto laboral plantea.

En la actualidad, la motivación laboral va recibiendo aportes de nuevos estudios como: La motivación del comportamiento organizacional de Katz y Kahn, la propuesta de Csíkszentmihályi desde la psicología relacionando el esfuerzo con la felicidad, entre otros estudios que abogan por una idea más dinámica del tema. Llegando a modelos que integran las teorías de proceso y contenido, como el modelo complejo de motivación en el trabajo de Navarro y Quijano (2003).

Incluir motivación laboral en docentes

Como vemos, son muchos los factores que nos invitan a seguir analizando y profundizando sobre la motivación laboral. No sólo desde el punto de vista de la generación de nuevas teorías, sino desde la perspectiva del aporte práctico que se puede generar en las organizaciones laborales. Sobre todo, y como es nuestro caso de interés, en las organizaciones educativas. Esto último debido a que, utilizando correctamente la información que se obtenga, se podrá estimular la motivación docente, que redundará no sólo en la satisfacción de sus necesidades y en su realización personal; sino también en el impacto que va a tener en el proceso de formación de los futuros egresados, dentro de un mundo que constantemente va presentando nuevos desafíos.

Finalmente, y a partir de lo planteado en los párrafos anteriores, es que consideramos oportuno, por la visión integral de la persona, la consistencia demostrada en investigaciones previas y por la posibilidad de relacionarse de mejor manera con el modelo que se ha elegido para analizar el compromiso organizacional, los planteamientos de McClelland (1961) y su teoría de las necesidades, que considera que la motivación de las personas están relacionadas con la búsqueda de satisfacción de tres necesidades dominantes. La necesidad de logro, a través de la cual la persona se enfoca en realizar trabajos que supongan metas altas buscando la excelencia y la retroalimentación en lo que hace. La necesidad de poder, donde lo importante es poder ejercer control o tener influencia sobre un grupo de personas obteniendo de ellas reconocimiento y prestigio. Y la necesidad de afiliación, que es la búsqueda de la aceptación del grupo, del trabajo en equipo y del establecimiento de buenas relaciones interpersonales.

El Compromiso Organizacional y la Motivación Laboral

Desde que se inició el estudio sobre la motivación con respecto al mundo laboral, se han logrado descubrimientos y aportes en cuanto a la relación que esta tiene con variables como el rendimiento laboral y la satisfacción laboral. Los resultados de dichas investigaciones señalaron que un trabajador motivado es más eficaz, más responsable, y se muestra más dispuesto a propiciar un buen clima laboral.

Desde entonces las empresas se han dedicado a investigar qué aspiraciones e intereses persiguen los trabajadores, cuáles son las necesidades que desean cubrir, qué deseos conscientes o inconscientes desean satisfacer, entre otros aspectos que inciden en el desempeño laboral y la relación (compromiso) de los trabajadores con la empresa y que permitirán que el trabajador se sienta realizado tanto como persona y como trabajador.

Es así que, DeCotis y Summer (1987) hacían referencia de la influencia positiva de la motivación en relación con el compromiso de los empleados, así como en el desempeño laboral; y el efecto contrario que produce en el deseo de abandonar la empresa y sobre la rotación.

Más adelante, Stoner y otros (1996) señalaban que la mayoría de los responsables de las organizaciones, llevaban mucho tiempo suponiendo que el cumplimiento de las metas de la organización sólo son alcanzables si existe un compromiso permanente de sus empleados, y que para que dicho compromiso sea posible es necesaria la motivación de los trabajadores, dado que la motivación es una característica de la psicología humana que influye en el nivel de compromiso de una persona.

Importante también es el aporte de Chiavenato (2001) quién, al abordar el comportamiento humano en las organizaciones, hace mención de tres ideas: primero, que el comportamiento es causado y que el ambiente también puede generar estímulos internos y externos; segundo, que el comportamiento es motivado, todo ser humano persigue una finalidad, el comportamiento no es casual ni aleatorio; y tercero, que el comportamiento está orientado hacia objetivos. En todo comportamiento existe un impulso, un deseo, una necesidad, una tendencia, expresiones todas que indican los motivos del comportamiento.

2.3. Definición de términos básicos

Compromiso organizacional:

Es el vínculo a partir de tres dimensiones fundamentales: afectiva, de continuidad y normativa, que se produce entre una persona y la organización en la que se desarrolla, determinando estas el nivel de pertenencia y el deseo de continuar o no como parte de la organización (Meyer y Allen, 1991)

Compromiso afectivo:

Se refiere a la identificación y participación de una persona con una organización a partir de consideraciones emotivas, sentimentales y psicológicas (Mowday, Steers y Porter, 1979)

Compromiso continuo:

Hace alusión a la influencia que ejerce en una persona, los factores relacionados a su esfuerzo y recompensas para tomar la decisión de mantenerse o no en una institución (Allen y Meyer, 1997)

Compromiso normativo:

Se refiere a la relación que puede existir entre una persona y la organización en la cual se desarrolla, en función al cumplimiento de normas y valores (Allen y Meyer, 1990)

Motivación:

Procesos que dan cuenta de la intensidad, dirección y persistencia del esfuerzo de un individuo por conseguir una meta (Robbins, 2004)

Motivación laboral:

Es la voluntad para realizar un gran esfuerzo por alcanzar las metas de la organización, condicionado por la disposición del esfuerzo para satisfacer alguna necesidad personal (Robbins, 1998)

Capítulo III: Objetivos

3.1. General

Determinar la relación entre el compromiso organizacional y la motivación laboral en los docentes de una universidad privada.

3.2. Específicos

OE1: Describir el compromiso organizacional en los docentes de una universidad privada.

OE2: Describir la motivación laboral en los docentes de una universidad privada.

OE3: Determinar la relación entre el compromiso afectivo y las dimensiones de la motivación laboral en los docentes de una universidad privada.

OE4: Determinar la relación entre el compromiso de continuidad y las dimensiones de la motivación laboral en los docentes de una universidad privada.

OE5: Determinar la relación entre el compromiso normativo y las dimensiones de la motivación laboral en los docentes de una universidad privada.

Capítulo: IV. Hipótesis

4.1. General

Existe relación significativa entre el compromiso organizacional y la motivación laboral en los docentes de una universidad privada.

4.2. Específicas

H1: Existe un moderado compromiso organizacional en los docentes de una universidad privada.

H2: Existe una moderada motivación laboral en los docentes de una universidad privada.

H3: Existe una relación significativa entre el compromiso afectivo y las dimensiones de la motivación laboral en los docentes de una universidad privada.

H4: Existe una relación significativa entre el compromiso de continuidad y las dimensiones de la motivación laboral en los docentes de una universidad privada.

H5: Existe una relación significativa entre el compromiso normativo y las dimensiones de la motivación laboral en los docentes de una universidad privada.

Capítulo V: Método

5.1. Tipo de investigación

La presente investigación según su naturaleza de datos es de tipo cuantitativa-sustantiva:

Cuantitativa porque se basa en el uso de técnicas estadísticas para conocer aspectos de interés en el caso a estudiar (Hueso y Cascant, 2012).

Sustantiva, porque trata de responder a los problemas teóricos o sustantivos y está orientada a describir, explicar, predecir o retro decir la realidad (Sánchez y Reyes 2006).

5.2. Diseño de investigación

El diseño a emplear es no experimental ya que es sistemático y empírico, en el que las variables independientes no se manipulan. Las inferencias sobre las relaciones entre variables se realizan sin intervención o influencia directa, y dichas relaciones se observan tal como se han dado en su contexto natural (Hernández, Fernández et al., 2006)

Transversal, dado que se la recolección de datos se da en un solo momento, con el fin de describir variables y su incidencia de interrelación en dicho momento (Hernández et al., 2006)

Y correlacional no causal porque la investigación busca medir el grado de relación que eventualmente pueda existir entre dos o más variables, en los mismos participantes, de qué tipo es y cuál es su grado de intensidad (Cazau, 2006).
Ante lo señalado y dado que el presente trabajo busca establecer qué relación existe

entre las variables compromiso organizacional y la motivación laboral en los docentes de una universidad privada, el esquema para el diseño a trabajar es el siguiente:

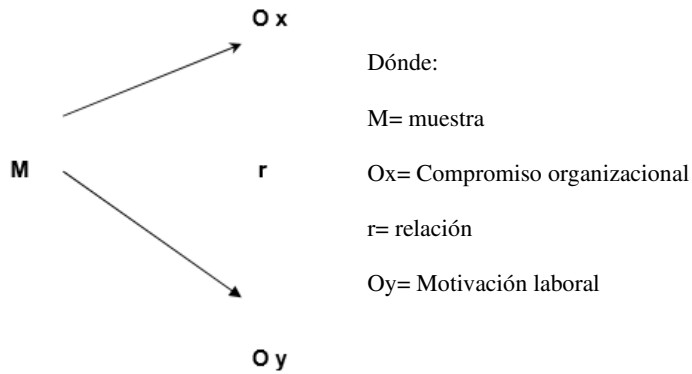


Figura: 1: Diseño de la investigación

5.3. Variables

Variables atributivas: Kerlinger (1988) las define como aquellas variables de un estudio que no pueden ser manipuladas dado que son rasgos (atributos) de cada persona. Para nuestra investigación las variables a considerar son las siguientes:

Variable atributiva 1: Compromiso organizacional

Definida por los resultados obtenidos en el cuestionario de Compromiso Organizacional, cuyas dimensiones son:

- Compromiso Afectivo
- Compromiso de Continuidad
- Compromiso Normativo

Variable atributiva 2: Motivación laboral

Definida por los resultados obtenidos en el cuestionario de Motivación Laboral, cuyas dimensiones son:

- Necesidad de Logro
- Necesidad de Poder
- Necesidad de Afiliación

Variable de control: Son aquellas variables que nos aseguran que el desarrollo del estudio se enmarca dentro de las consideraciones propuestas para el mismo.

- Tipo de universidad: Universidad privada
- Edad: de 25 a 65 años
- Antigüedad en la universidad: Mayor a 2 años

Variables controladas: Son aquellas sobre las cuales el investigador debe tener cuidado de mantenerlas estables para asegurar el desarrollo del estudio.

- Condiciones medio-ambientales: Se propició un adecuado ambiente para la aplicación de los instrumentos.
- Deseabilidad laboral: Se consideró que la participación de los docentes a través de los instrumentos propuestos sea de manera anónima, procurando con ello que la veracidad de las respuestas se de con mayor probabilidad.

5.4. Población y muestra

Población

La población objeto de la presente investigación estuvo conformada por 90 docentes que se desempeñan en las facultades de Educación, Psicología y Administración de una universidad privada.

Muestra de estudio

La muestra fue exhaustiva dado que se trabajará con toda la población.

Tabla 1

Distribución de la muestra según el sexo

| Edad | Masculino | | Femenino | | Total | |
|-----------------|-----------|-------|----------|-------|-------|--------|
| | F | % | f | % | F | % |
| De 25 a 40 años | 20 | 22.77 | 14 | 15.01 | 34 | 37.78 |
| De 41 a 65 años | 38 | 42.23 | 18 | 19.99 | 56 | 62.22 |
| Total | 58 | 65.00 | 32 | 35.00 | 90 | 100.00 |

Fuente: Elaboración propia

Criterios de inclusión:

- Edad entre 25 y 65 años
- Docentes de la Universidad
- Que firmen el consentimiento informado.

Criterios de exclusión:

- Docentes que no sean reportados como personal de la Universidad
- Que hayan respondido con errores los instrumentos.

4.5. Instrumentos

Para la presente investigación se utilizaron los siguientes instrumentos:

La Escala de Compromiso Organizacional - OCQ (1997)

Fue diseñado originalmente por Meyer y Allen (1991) y fue presentado como un cuestionario de autoevaluación siguiendo el diseño multidimensional del compromiso organizativo propuesto por los autores. El objetivo del cuestionario es medir el nivel de compromiso que experimenta una persona en relación a la organización donde trabaja, a partir de tres dimensiones fundamentales: el compromiso afectivo, el compromiso de continuidad y el compromiso normativo.

La prueba, que considera los tres componentes, fue construida tomando como base a 18 reactivos, los cuales están clasificados de la siguiente manera: 6 reactivos en función del compromiso afectivo, 6 reactivos en relación al compromiso de continuidad y otros 6 relacionados con el compromiso normativo. En relación a la calificación. El instrumento responde a una escala tipo Likert de 7 puntos, donde 1 significa completamente en desacuerdo hasta 7 que significa completamente de acuerdo. Cabe señalar que los autores consideran que los puntos de la calificación pueden ser reducidos (Meyer y Allen, 2004).

Posteriormente, Villafranca (2010) considera como valores para medir la escala el rango comprendido del 1 al 5, donde 1 es totalmente en desacuerdo, 2 es en desacuerdo, 3 significa indeciso, 4 de acuerdo y 5 totalmente de acuerdo.

Validez y confiabilidad de la versión original:

Para analizar la validez del instrumento, Meyer y Allen (1990) realizaron un análisis factorial obteniendo como resultado que cada una de las tres dimensiones cuentan con validez convergente y discriminante aceptable, lo que demostraría así mismo las diferencias conceptuales y empíricas de cada una de las dimensiones que conforman la propuesta tridimensional. Dichos resultados han sido ratificados en estudios posteriores de los autores (Allen & Mayer, 1996).

En cuanto a la confiabilidad, para la medición del compromiso afectivo se obtuvo un alfa de Cronbach de 0.85, para el compromiso de continuidad 0.79 y para el compromiso normativo 0.73. Consideramos importante señalar que Meyer et al., realizaron además un meta-análisis de estudios en el que recogieron datos de las personas que habían solicitado permiso para utilizar el OCQ. La media de

confiabilidad de todos los estudios fue de 0,82 para afectiva, 0,73 para la continuidad, y 0,76 para el normativo.

Validez y confiabilidad en el Perú:

Villafranca (2010) aplicó el cuestionario en docentes de instituciones educativas en la región Callao. El total de la muestra fue de 66 docentes. La validez fue 0.99 en cuanto al contenido de la prueba a partir del análisis de expertos aplicando el coeficiente V de Aiken. Los resultados señalaron que los tres componentes, compromiso afectivo, compromiso de continuidad y compromiso normativo, obtuvieron valores de validez ente 1 y 0.96, es decir en total la validez del instrumento es de 0.99. Con lo cual se puede afirmar que las dimensiones propuestas presentan una consistencia significativa.

En cuanto a la confiabilidad de la adaptación hecha por Villafranca (2009), se empleó el método de consistencia interna de alfa de Cronbach a sus 18 elementos. Este arrojó un valor de 0.82, lo cual indica que la escala de compromiso organizacional presenta una buena consistencia.

Confiabilidad y Validez de la Escala de Compromiso Organizacional para la presente investigación:

Para obtener la confiabilidad de la Escala de Compromiso Organizacional, se analizó la dimensión general de la misma así como sus tres dimensiones Compromiso Afectivo, Compromiso de Continuidad y Compromiso Normativo.

El método estadístico para analizar la confiabilidad fue el Alfa de Cronbach, el cual permite medir la consistencia interna de una escala considerando todas las posibles

combinaciones de las correlaciones entre los ítems de la escala¹ (Cronbach, L., 1951).

En la tabla 2 podemos observar que la confiabilidad de toda la escala del Compromiso Organizacional es alta siendo esta de 0,90 por encima del umbral recomendado de 0,70. Todas las correlaciones del total de elementos corregida son mayores a 0,35 esto significa que son estadísticamente significativas. (Cohen-Manion, 1990).

Tabla 2

Análisis de Confiabilidad de Ítems del Cuestionario de Compromiso Organizacional

| Item | Correlación total de elementos corregida | Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido |
|--------------------|--|---|
| A1 | 0,39 | 0,89 |
| A2 | 0,60 | 0,89 |
| A3 | 0,39 | 0,89 |
| A4 | 0,36 | 0,89 |
| A5 | 0,38 | 0,89 |
| A6 | 0,62 | 0,89 |
| A7 | 0,47 | 0,89 |
| A8 | 0,72 | 0,88 |
| A9 | 0,67 | 0,88 |
| A10 | 0,65 | 0,89 |
| A11 | 0,68 | 0,89 |
| A12 | 0,70 | 0,88 |
| A13 | 0,46 | 0,89 |
| A14 | 0,69 | 0,88 |
| A15 | 0,39 | 0,89 |
| A16 | 0,57 | 0,89 |
| A17 | 0,49 | 0,89 |
| A18 | 0,55 | 0,89 |
| Total de la escala | | 0,90 |

¹ La fórmula del alpha de Cronbach es la siguiente:

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left(1 - \frac{\sum_{i=1}^K \sigma_{Y_i}^2}{\sigma_x^2} \right)$$

en la que K es la cantidad de ítems dentro de la escala, σ_x^2 es la varianza observada del total del test y $\sigma_{Y_i}^2$ es la varianza observada de cada uno de los ítems pertenecientes a la escala analizada.

Con respecto a la primera dimensión del Compromiso Organizacional, la Tabla 3 muestra que la confiabilidad de la dimensión Compromiso Afectivo es alta siendo esta de 0,85 por encima del umbral recomendado de 0,70. Así mismo podemos observar que la correlación total de elementos corregida es mayor a 0,35.

Tabla 3

Análisis de Ítems de la dimensión: Compromiso Afectivo

| Items | Correlación total de elementos corregida | Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido |
|--------------------|--|---|
| A1 | 0,58 | 0,83 |
| A2 | 0,72 | 0,80 |
| A3 | 0,73 | 0,80 |
| A4 | 0,65 | 0,82 |
| A5 | 0,77 | 0,79 |
| A6 | 0,38 | 0,87 |
| Total de la escala | | 0,85 |

Con respecto a la segunda dimensión del Compromiso Organizacional, la Tabla 4 muestra que la confiabilidad de la dimensión Compromiso de Continuidad es alta siendo esta de 0,88 por encima del umbral recomendado de 0,70. Así mismo podemos observar que la correlación total de elementos corregida es mayor a 0,35.

Tabla 4

Análisis de Ítems de la dimensión: Compromiso de Continuidad

| Items | Correlación total de elementos corregida | Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido |
|--------------------|--|---|
| A7 | 0,54 | 0,88 |
| A8 | 0,83 | 0,83 |
| A9 | 0,78 | 0,84 |
| A10 | 0,73 | 0,87 |
| A11 | 0,83 | 0,84 |
| A12 | 0,59 | 0,87 |
| Total de la escala | | 0,88 |

Con respecto a la tercera dimensión del Compromiso Organizacional, la Tabla 5 muestra que la confiabilidad de la dimensión Compromiso Normativo es alta siendo esta de 0,90 por encima del umbral recomendado de 0,70. Así mismo podemos observar que la correlación total de elementos corregida es mayor a 0,35.

Tabla 5

Análisis de Items de la dimensión: Compromiso Normativo

| Items | Correlación total de elementos corregida | Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido |
|--------------------|--|---|
| A13 | 0,83 | 0,87 |
| A14 | 0,80 | 0,87 |
| A15 | 0,44 | 0,93 |
| A16 | 0,77 | 0,87 |
| A17 | 0,78 | 0,87 |
| A18 | 0,91 | 0,85 |
| Total de la escala | | 0,90 |

La Tabla 6 nos indica a modo de resumen el nivel de confiabilidad de las dimensiones pertenecientes al Compromiso Organizacional y el nivel de confiabilidad del instrumento en su conjunto. Cabe señalar que en ninguno de los casos se tuvo algún valor perdido, y que la media y la dispersión de los puntajes varía en función a la dimensión.

Tabla 6

Valores Alfa de Cronbach para el global y las dimensiones del Cuestionario de Compromiso Organizacional

| Variabes | N | X | DE | Alfa |
|----------------------------------|----|-------|------|------|
| Global Compromiso Organizacional | 90 | 60,98 | 9,67 | 0,90 |
| Dimensión Compromiso Afectivo | 90 | 20,74 | 2,56 | 0,85 |
| Dimensión Compromiso Continuidad | 90 | 14,21 | 4,23 | 0,88 |
| Dimensión Compromiso Normativo | 90 | 19,64 | 3,54 | 0,90 |

Una vez hallada la confiabilidad, se procedió a la prueba de validez del instrumento para lo cual se empleó el análisis factorial exploratorio-método de componentes principales.

Previo a la interpretación del análisis factorial se evaluó la bondad de ajuste del modelo, para ello se verificó el valor de la prueba de KMO y el Test de Bartlett.

La Tabla 7 nos muestra que el valor obtenido en la primera prueba es mayor a 0,7 indicando que el uso del análisis factorial es adecuado en función a las variables evaluadas, y que nos permite medir la validez del instrumento. Adicionalmente el Test de Bartlett nos indica que la matriz de covarianzas es significativamente distinta de 0. Esta prueba confirma la validez del uso del análisis factorial.

Tabla 7

Pruebas de viabilidad para el Análisis Factorial del Cuestionario de Compromiso Organizacional

| Escala | KMO | χ^2 | Test de Bartlett Grados de libertad | Sig. |
|---------------------------|-------|----------|--|------|
| Compromiso Organizacional | 0,818 | 1264,94 | 153 | 0,00 |

La figura 2 revela que existen entre tres y cuatro dimensiones relevantes para explicar las preguntas del instrumento. Debido a que el Cuestionario de Compromiso Organizacional cuenta con tres dimensiones se mantuvieron sólo tres de las cuatro dimensiones para evaluar la validez.

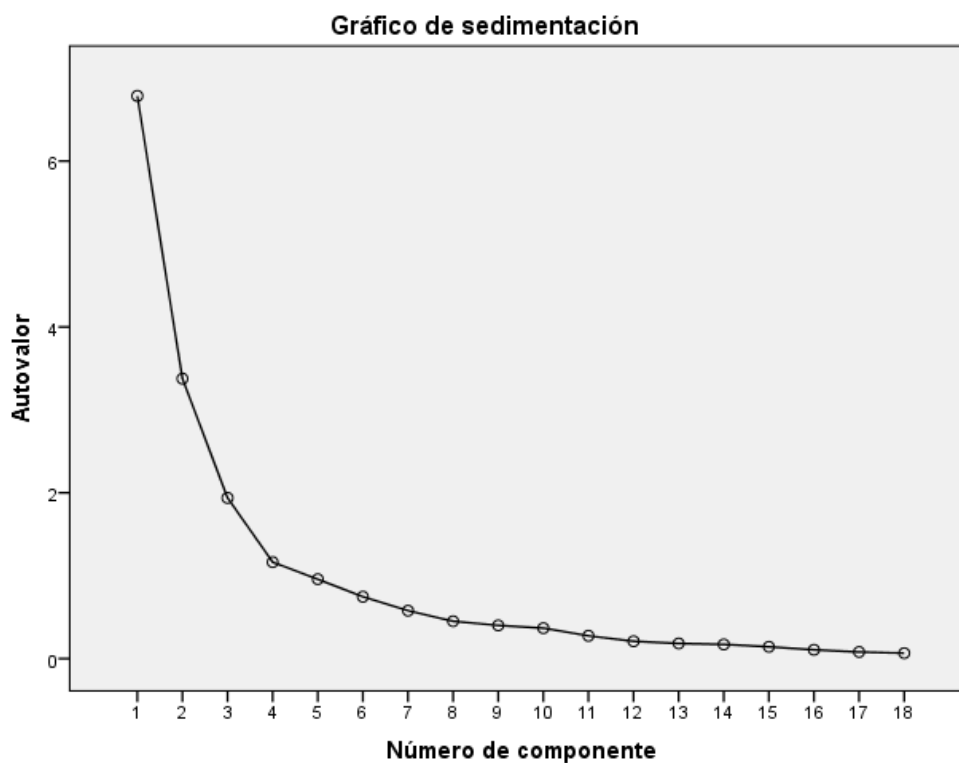


Figura 2: Gráfico de sedimentación del análisis factorial exploratorio del cuestionario de Compromiso Organizacional.

Para corroborar la validez del cuestionario se analizaron las cargas factoriales y la varianza explicada total. De acuerdo al cuestionario las preguntas correspondientes al rango A1-A6, A7-A12 y A13-A18 se deberían asociar con tres dimensiones respectivamente: De A1-A6 Compromiso Afectivo, de A7-A12 Compromiso de Continuidad y de A13-A18 Compromiso Normativo. El resultado empírico provisto en la Tabla 5 respalda la asociación expuesta anteriormente y evidencia la validez del cuestionario. Así mismo las tres dimensiones encontradas en el análisis explican más del 50% de la varianza total de las 18 preguntas. Consecuentemente el uso de tres componentes representa la mayor parte de la variabilidad del cuestionario respaldando su validez.

Tabla 8

Matriz de pesos factoriales rotados del cuestionario de Compromiso Organizacional

| Items | Componente | | |
|----------------------|------------|----------|----------|
| | Factor 1 | Factor 2 | Factor 3 |
| A1 | | | 0,62 |
| A2 | | | 0,70 |
| A3 | | | 0,87 |
| A4 | | | 0,84 |
| A5 | | | 0,86 |
| A6 | | | 0,26 |
| A7 | 0,68 | | |
| A8 | 0,84 | | |
| A9 | 0,82 | | |
| A10 | 0,78 | | |
| A11 | 0,86 | | |
| A12 | 0,64 | | |
| A13 | | 0,92 | |
| A14 | | 0,79 | |
| A15 | | 0,21 | |
| A16 | | 0,81 | |
| A17 | | 0,86 | |
| A18 | | 0,95 | |
| Autovalores | 4,53 | 4,20 | 3,37 |
| % V. explicada | 25,18 | 23,33 | 18,71 |
| % V. total explicada | | 67,22 | |

Método de extracción: análisis de componentes principales. Método de rotación: Varimax con normalización Kaiser.

Luego de haber hallado la confiabilidad y la validez de la Escala de Compromiso Organizacional, se procedió a calcular los baremos de la escala, con la finalidad de conocer los porcentajes por categorías. Para ello, partimos de la distribución normal o curva de Gauss, de donde se obtuvieron los puntos de corte para los percentiles 10, 30, 70 y 90 de la distribución de los puntajes, tanto del Compromiso Organizacional como de sus respectivas dimensiones (Ver apéndice B).

Cuestionario de Motivación Laboral (1976)

Se utilizará el Cuestionario de Motivación Laboral, tomado del Manifiesto de Necesidades de Steers y Braunstein, (1976) El objetivo del instrumento es una descripción de acciones de una persona ante una lista de necesidades. Para ello se solicitaba marca el puntaje que describe mejor nuestra acción frente a la necesidad señalada.

Al inicio de la elaboración del instrumento se pretendía medir cuatro necesidades en la persona: necesidad de logro, de afiliación, la autonomía y el dominio utilizando escalas base conductual. Dicha escala fue elaborada a partir de la aplicación de un test en un grupo de 96 personas considerando 20 ítems clasificados en las cuatro dimensiones de necesidad antes señaladas. Más adelante los autores validaron una escala con 15 reactivos, distribuidos en tres dimensiones, considerando la teoría de la motivación de McClelland: necesidad logro (ítems 1, 4, 7, 10, 13), necesidad de poder (2, 5, 8, 11, 14) y necesidad de afiliación (3, 6, 9, 12, 15).

Cada ítem presenta una escala tipo Likert del 1 al 5, considerando una mayor puntuación según el nivel de acuerdo. Los puntajes permiten saber la necesidad predominante y el grado de motivación (alto, medio o bajo).

Validez y confiabilidad de la versión original:

En la elaboración del primer instrumento se analizó la validez convergente y discriminante en comparación con otros cuestionarios que miden necesidades similares, pasando por la calificación de 4 jueces que concluyeron en su juicio una correlación interna de entre 0.74 y 0.85 (citar nuevamente a los autores). En cuanto a la confiabilidad, el alfa de Cronbach para cada dimensión reportó los siguientes valores: 0.66 para logro, 0.56 para afiliación, 0.61 para autonomía y 0.83 para dominio, lo que indica una aceptable consistencia en el instrumento.

Sivera (2015) en relación a la confiabilidad del instrumento que contempla tres dimensiones obtiene valores de alfa de Cronbach de 0.75 (poder), 0.81 (afiliación) y 0.79 (logro) para afiliación.

Validez y confiabilidad en el Perú:

La escala adaptada por Negrón y Pérez (2012) fue empleada por Bisetti (2015) considerando las 3 dimensiones de la necesidad propuestas por McClellan y tomadas por Steers y Braunstein: Logro, Afiliación y Poder. Cada una de ellas con 5 ítems para ser evaluados en una escala tipo Likert. La prueba fue aplicada en una muestra de 151 empleados de una institución de la armada peruana. La interpretación del puntaje total se obtiene mediante rango de resultados. Para ello se suman los ítems correspondientes a cada dimensión y se considera el grado de motivación en función de los rangos, siendo: Alta (de 50 a 70 puntos). Media (de 25 a 49 puntos) y Baja (menos de 25 puntos). Los resultados obtenidos presentan una fiabilidad de 0,943 puntos y una consistencia muy alta.

Confiabilidad y Validez del cuestionario de Motivación Laboral para la presente investigación:

Para obtener esta información se analizó la dimensión general del Cuestionario de Motivación Laboral así como sus tres dimensiones Poder, Necesidad y Afiliación. El método estadístico para analizar la confiabilidad fue el Alfa de Cronbach, el cual permite medir la consistencia de una escala de una escala considerando la correlación de sus ítems. (Cronbach, L., 1951).

La Tabla 8 nos indica a modo de resumen el nivel de confiabilidad de las dimensiones pertenecientes al cuestionario de Motivación Laboral. Para todas las dimensiones analizadas no se tuvo ningún valor perdido y la media y la dispersión de

los puntajes varía en función a la dimensión. El detalle de cada una de las dimensiones del Cuestionario de Motivación Laboral lo podemos encontrar al final de la investigación.

Tabla 8

Valores Alfa de Cronbach para el global y las dimensiones del Cuestionario de Motivación Laboral

| Variables | N | x | DE | Alfa |
|-----------------------------------|----|-------|------|------|
| Global Motivación Laboral | 90 | 54,29 | 6,13 | 0,80 |
| Dimensión Necesidad de logro | 90 | 20,30 | 1,93 | 0,67 |
| Dimensión Necesidad de poder | 90 | 17,46 | 3,23 | 0,70 |
| Dimensión Necesidad de afiliación | 90 | 16,53 | 3,55 | 0,92 |

Una vez hallada la confiabilidad, se procedió a la prueba de validez del instrumento para lo cual se empleó el análisis factorial exploratorio-método de componentes principales.

Previo a la interpretación del análisis factorial se evaluó la bondad de ajuste del modelo, para ello se verificó el valor de la prueba de KMO y el Test de Bartlett.

Como se aprecia en al Tabla 9, el valor obtenido en la primera prueba es mayor a 0,7 indicando que el uso del análisis factorial es adecuado en función a las variables evaluadas, y que nos permite medir la validez del instrumento.

Adicionalmente el Test de Bartlett nos indica que la matriz de covarianzas es significativamente distinta de 0. Esta prueba confirma la validez del uso del análisis factorial.

Tabla 9

Pruebas de viabilidad para el Análisis Factorial del Cuestionario de Motivación Laboral

| Escala | KMO | Test de Bartlett | | |
|--------------------|------|------------------|--------------------|------|
| | | χ^2 | Grados de libertad | Sig. |
| Motivación Laboral | 0,76 | 680,787 | 105 | 0,00 |

La figura 3 revela que existen tres dimensiones relevantes para explicar las preguntas del instrumento.

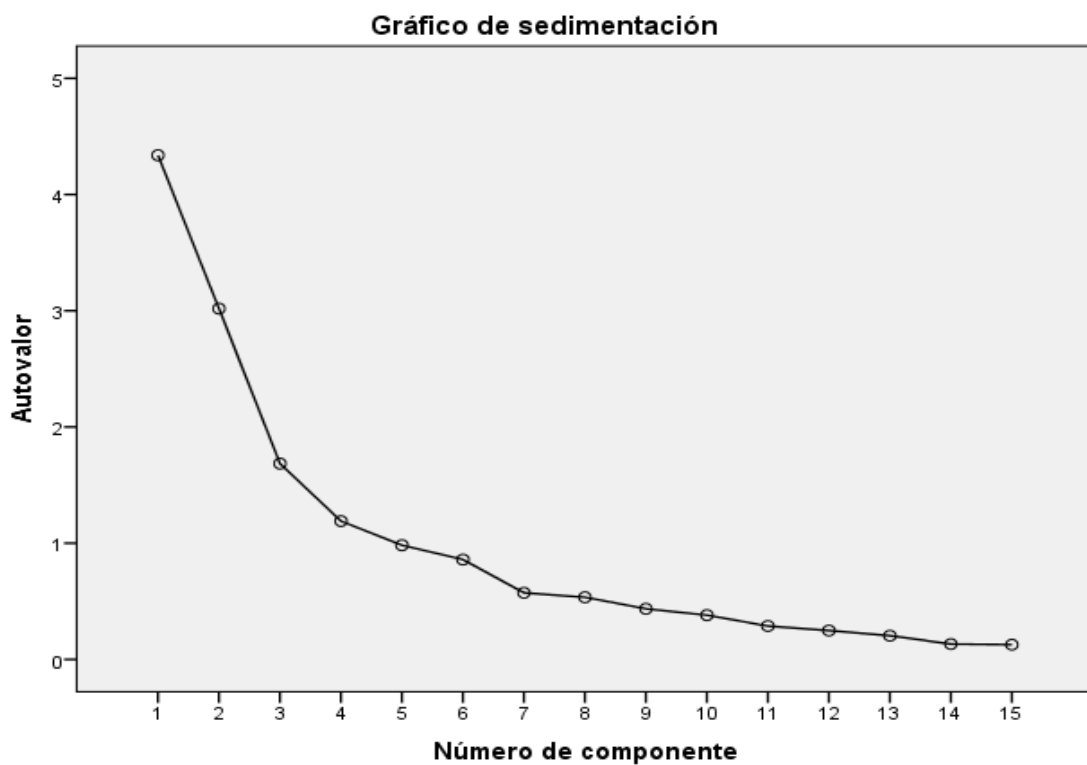


Figura 3: Gráfico de sedimentación del análisis factorial exploratorio del cuestionario de Motivación Laboral.

Para corroborar la validez del cuestionario se analizaron las cargas factoriales y la varianza explicada total. De acuerdo al cuestionario las preguntas 1, 4, 7, 10, 13 se deberían asociar con la dimensión: necesidad de logro, las preguntas 2, 5, 8, 11, 14

con la dimensión: necesidad de logro, y las preguntas 3, 6, 9, 12, 15 con la dimensión: necesidad de afiliación.

El resultado empírico provisto en la Tabla 10 respalda de manera parcial la asociación expuesta anteriormente. A pesar de que las preguntas de las dimensiones de Necesidad de Poder y Necesidad de Afiliación sí presentan una asociación empírica de acuerdo con la teoría, no todas las que corresponde a la Necesidad de Logro se asocian exclusivamente a esta. Las preguntas que no se asociaron con la Necesidad de Logro se mantuvieron en el análisis factorial por su sustento teórico, resultando en la validez del cuestionario. Por otro lado, las tres dimensiones encontradas en el análisis explican más del 50% de la varianza total de las 15 preguntas. Consecuentemente el uso de tres componentes representa la mayor parte de la variabilidad del cuestionario respaldando su validez.

Tabla 10

Matriz de pesos factoriales rotados del cuestionario de Motivación Laboral

| Items | Componente | | |
|----------------------|------------|----------|----------|
| | Factor 1 | Factor 2 | Factor 3 |
| B1 | | | 0,91 |
| B4 | | | 0,73 |
| B7 | | | 0,78 |
| B10 | | | 0,41 |
| B13 | | | 0,31 |
| B2 | | 0,58 | |
| B5 | | 0,55 | |
| B8 | | 0,84 | |
| B11 | | 0,73 | |
| B14 | | 0,32 | |
| B3 | 0,86 | | |
| B6 | 0,89 | | |
| B9 | 0,91 | | |
| B12 | 0,86 | | |
| B15 | 0,83 | | |
| Autovalores | 4,00 | 2,90 | 2,15 |
| % V. explicada | 26,64 | 19,33 | 14,30 |
| % V. total explicada | | 60,28 | |

Método de extracción: análisis de componentes principales. Método de rotación: Varimax con normalización Kaiser.

En la tabla 11 podemos observar que la confiabilidad de todo el Cuestionario de Motivación Laboral es alta siendo esta de 0,80 por encima del umbral recomendado de 0,70. En casi todas las correlaciones del total de elementos corregida son mayores a 0,35 esto significa que son estadísticamente significativas. (Cohen-Manion, 1990). En el caso de aquellas que no cumplen con el requisito anterior han sido consideradas dado que su eliminación no afecta el resultado de confiabilidad del constructo en general.

Tabla 11

Análisis de Confiabilidad de Ítems del Cuestionario de Motivación Laboral

| Items | Correlación total de elementos corregida | Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido |
|--------------------|--|---|
| B1 | 0,23 | 0,80 |
| B2 | 0,25 | 0,80 |
| B3 | 0,56 | 0,77 |
| B4 | 0,36 | 0,79 |
| B5 | 0,32 | 0,80 |
| B6 | 0,43 | 0,78 |
| B7 | 0,42 | 0,78 |
| B8 | 0,47 | 0,78 |
| B9 | 0,46 | 0,78 |
| B10 | 0,37 | 0,79 |
| B11 | 0,51 | 0,78 |
| B12 | 0,55 | 0,77 |
| B13 | 0,43 | 0,79 |
| B14 | 0,30 | 0,79 |
| B15 | 0,56 | 0,77 |
| Total de la escala | | 0,80 |

Con respecto a la primera dimensión Necesidad de Logro, la Tabla 12 muestra que la confiabilidad de la dimensión es significativa siendo esta de 0,67 muy cercana al

umbral recomendado de 0,70. Asimismo, podemos observar que la correlación total de elementos corregida es mayor a 0,35.

Tabla 12

Análisis de Ítems de la dimensión: Necesidad de Logro

| Items | Correlación total de elementos corregida | Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido |
|--------------------|--|---|
| B1 | 0,54 | 0,58 |
| B4 | 0,51 | 0,57 |
| B7 | 0,58 | 0,53 |
| B10 | 0,36 | 0,68 |
| B13 | 0,37 | 0,68 |
| Total de la escala | | 0,67 |

Para el caso de la segunda dimensión Necesidad de Poder, la Tabla 13 muestra que la confiabilidad de la dimensión es alta siendo esta de 0,70, valor considerado dentro de la escala como recomendado. Asimismo podemos observar que la correlación total de elementos corregida es mayor a 0,35.

Tabla 13

Análisis de Ítems de la dimensión: Necesidad de Poder

| Items | Correlación total de elementos corregida | Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido |
|--------------------|--|---|
| B2 | 0,44 | 0,66 |
| B5 | 0,48 | 0,64 |
| B8 | 0,64 | 0,56 |
| B11 | 0,47 | 0,64 |
| B14 | 0,36 | 0,72 |
| Total de la escala | | 0,70 |

Para el caso de la tercera dimensión Necesidad de Afiliación, la Tabla 14 muestra que la confiabilidad de la dimensión es muy alta siendo esta de 0,92 por encima del umbral recomendado de 0,70. Asimismo podemos observar que la correlación total de elementos corregida es mayor a 0,35.

Tabla 14

Análisis de Ítems de la dimensión: Necesidad de Afiliación

| Items | Correlación total de elementos corregida | Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido |
|--------------------|--|---|
| B3 | 0,79 | 0,91 |
| B6 | 0,81 | 0,91 |
| B9 | 0,85 | 0,90 |
| B12 | 0,80 | 0,91 |
| B15 | 0,75 | 0,92 |
| Total de la escala | | 0,92 |

4.5. Procedimiento

Coordinaciones previas

Se realizaron las coordinaciones respectivas con las autoridades de la universidad privada, con el fin de brindar información detallada del estudio, aclarar los términos de la participación y solicitar su colaboración.

Presentación

La presentación se realizó de la siguiente manera: “Buenos días, soy Manuel Alejandro Duárez Mendoza, estoy realizando una investigación con la finalidad de establecer la relación que existe entre el compromiso organizacional y la motivación laboral en docentes de una universidad privada, por lo que solicito a ustedes su gentil y valiosa colaboración”.

Consentimiento informado

Antes de aplicar los instrumentos, se aplicó el consentimiento informado a los participantes, en el que se detallaron los datos más importantes de la investigación: objetivo de estudio, nombre del investigador responsable. Además, se les indicó que la participación es anónima y que los datos serían manejados de modo estrictamente confidencial (Ver Apéndice C)

Condiciones de Aplicación

La aplicación de los instrumentos se llevó a cabo en las instalaciones de la misma universidad y fue administrada por el investigador. La aplicación se realizó de modo colectivo, aplicando en primer lugar el cuestionario de Compromiso Organizacional y en segundo lugar el cuestionario de Motivación Laboral en las primeras horas de la jornada académica, teniendo una duración total aproximada de 30 minutos. El periodo de aplicación de los instrumentos comprendió el lapso de una semana.

Las instrucciones para cada cuestionario fueron dadas acorde a lo establecido por cada autor. (Ver apéndices D y E)

Capítulo VI: Resultados

Para el análisis de los datos se utilizó el programa estadístico SPSS versión 22, con el cual se llevó a cabo los siguientes análisis: El primer lugar se realizó una revisión y limpieza de la base de datos obtenida debido a que algunos ítems de la escala de CO se encontraban enunciadas de manera negativa. Fue necesario invertir las puntuaciones para los análisis subsiguientes. En segundo lugar se corroboró la confiabilidad y validez de los instrumentos seleccionados. Luego tuvo lugar el análisis descriptivo de las variables. Una vez conocidos los datos antes señalados teniendo en cuenta el tipo de análisis inferencial y considerando que el tamaño de la muestra es mayor a 50, se utilizó la prueba de Kolmogorov-Smirnov para determinar si la distribución de los datos era normal o no. Finalmente, se establecieron las correlaciones a partir de la prueba Rho de Spearman debido a que la variable es discreta (Spearman, 1904).

6.1. Análisis Descriptivo de las Variables

En la Tabla 15 se muestran los estadísticos descriptivos para la Escala y las dimensiones del Compromiso Organizacional. Para el caso de la escala total se encuentra que el valor máximo alcanzado por un docente es de 81 siendo el tope de 90. Por el contrario el valor mínimo presentado por un docente en la misma institución es de 41.

Así mismo podemos señalar que el docente promedio en esta muestra tiene 61 de puntaje y que asumiendo una distribución normal la mayoría de docentes se encuentra entre el rango de 51 y 71 puntos.

En el caso de cada una de las dimensiones, sobre un total de 30 puntos para cada una, el Compromiso Afectivo tuvo un valor máximo de 25 y un valor mínimo de 17. El

Compromiso de Continuidad un valor máximo de 23 en contraste del valor mínimo que es 8. Finalmente para el Compromiso Normativo los valores obtenidos son de 25 puntos para el máximo y 13 para el mínimo.

Tabla 15

Estadísticas descriptivas de la variable Compromiso Organizacional

| | N | X | DE | Varianza | Mín | Máx |
|---------------------------|----|-------|------|----------|-----|-----|
| Compromiso Organizacional | 90 | 60,98 | 9,67 | 93,55 | 41 | 81 |
| Compromiso Afectivo | 90 | 20,74 | 2,56 | 6,57 | 17 | 25 |
| Compromiso de Continuidad | 90 | 14,21 | 4,23 | 17,88 | 8 | 23 |
| Compromiso Normativo | 90 | 19,64 | 3,54 | 12,52 | 13 | 25 |

En la Tabla 16 se muestran los estadísticos descriptivos para el cuestionario y las dimensiones de la Motivación Laboral. Para el caso del cuestionario total se encuentra que el valor máximo alcanzado por un docente es de 68 siendo el tope de 75. Por el contrario el valor mínimo presentado por un docente en la misma institución es de 39.

Así mismo podemos señalar que el docente promedio en esta muestra tiene 61 de puntaje y que asumiendo una distribución normal la mayoría de docentes se encuentra entre el rango de 48 y 60 puntos.

En el caso de cada una de las dimensiones, sobre un total de 25 puntos para cada una, la Necesidad de Logro tuvo un valor máximo de 23 y un valor mínimo de 16. La Necesidad de Poder un valor máximo de 24 y un mínimo de 12, mientras que para la

dimensión Necesidad de Afiliación los valores obtenidos es de 24 puntos para el máximo y 11 para el mínimo.

Tabla 16

Estadísticas descriptivas de la variable Motivación Laboral

| | N | X | DE | Varianza | Mín | Máx |
|-------------------------|----|-------|------|----------|-----|-----|
| Motivación Laboral | 90 | 54,29 | 6,13 | 37,58 | 39 | 68 |
| Necesidad de logro | 90 | 20,30 | 1,93 | 3,72 | 16 | 23 |
| Necesidad de poder | 90 | 17,46 | 3,23 | 10,43 | 12 | 24 |
| Necesidad de afiliación | 90 | 16,53 | 3,55 | 12,61 | 11 | 24 |

Teniendo en cuenta los baremos de la Escala Compromiso Organizacional, la Tabla 17 muestra las categorías descritas y los porcentajes sobre la muestra. El 32,22% de docentes presenta un Compromiso Organizacional categorizado como Alto y muy Alto, el 38,89% se ubica en la categoría Media y el 28,89% de docentes presentan un Compromiso Organizacional categorizado como Bajo y Muy Bajo.

Tabla 17

Estadísticas descriptivas de las categorías de la variable Compromiso Organizacional

| Categoría | F | % | % acum. |
|-----------|----|--------|---------|
| Muy alto | 10 | 11,11 | 11,11 |
| Alto | 19 | 21,11 | 32,22 |
| Medio | 35 | 38,89 | 71,11 |
| Bajo | 19 | 21,11 | 92,22 |
| Muy bajo | 7 | 7,78 | 100,00 |
| Total | 90 | 100,00 | |

Por otro lado según los niveles determinados en el instrumento original de la investigación de Negrón y Pérez (2012), la Tabla 18 muestra los niveles de la motivación laboral, donde se observa que la muestra de docentes tomada presenta predominantemente un nivel alto de motivación laboral con 81,10%, mientras que el resto del porcentaje se encuentra en nivel Medio.

La interpretación del puntaje total se obtiene mediante el rango de resultados. Para ello se suman los ítems correspondientes a cada dimensión y se considera el grado de motivación en función de los rangos, siendo: Alta (de 50 a 70 puntos). Media (de 25 a 49 puntos) y Baja (menos de 25 puntos). Así obtenemos que 73 docentes se encuentran con una Motivación Alta y los 17 restantes con Motivación en un nivel Medio.

Tabla 18

Estadísticas descriptivas de los niveles de la variable Motivación Laboral

| Nivel | F | % | % acum. |
|-------|----|-------|---------|
| Alto | 73 | 81,10 | 81,10 |
| Medio | 17 | 18,90 | 100,00 |
| Bajo | 0 | 0,00 | |
| Total | 90 | 100 | |

6.2. Análisis de la Prueba de Normalidad

Luego de analizar la confiabilidad, la validez, los estadísticos descriptivos de las escalas y los baremos, se procedió a analizar la normalidad de las mismas. En la Tabla 19 se aprecia la normalidad examinada a través de la prueba de Kolmogorov-Smirnov para el caso de la Escala de Compromiso Organizacional.

Con respecto a la dimensión Compromiso Afectivo podemos afirmar que la Hipótesis Nula, de que la distribución de los puntajes de dicha dimensión se asemeja a una distribución normal, es rechazada dado que la distribución de los puntajes de la dimensión Compromiso Afectivo no se ajusta a una distribución normal, lo que nos lleva a aceptar la Hipótesis Alterna.

De igual manera, al analizar la normalidad de la distribución de los puntajes para las dimensiones Compromiso de Continuidad y Compromiso Normativo, encontramos que la distribución de los puntajes difiere de una distribución normal, lo que nos lleva a asumir la Hipótesis Alterna para ambos casos.

Tabla 19

Prueba de Normalidad por dimensiones de la variable Compromiso Organizacional

| Prueba de Kolmogorov-Smirnov | | |
|------------------------------|-----------------------|-----------------------------|
| Dimensiones | Estadístico de prueba | Sig. asintótica (bilateral) |
| Compromiso Afectivo | 0,124 | ,002c |
| Compromiso de Continuidad | 0,188 | ,000c |
| Compromiso Normativo | 0,214 | ,000c |

En la Tabla 20 se aprecia la normalidad examinada a través de la prueba de Kolmogorov-Smirnov para la Escala de Motivación Laboral.

Con respecto a la dimensión Necesidad de Logro podemos afirmar que la Hipótesis Nula, de que la distribución de los puntajes de dicha dimensión se asemeja a una distribución normal, es rechazada dado que la distribución de los puntajes de la dimensión Necesidad de Logro no se ajusta a una distribución normal, lo que nos lleva a aceptar la Hipótesis Alterna.

De igual manera, al analizar la normalidad de la distribución de los puntajes para las dimensiones Necesidad de Poder y Necesidad de Afiliación, encontramos que la distribución de los puntajes difiere de una distribución normal, lo que nos lleva a asumir la Hipótesis Alterna para ambos casos.

Tabla 20

Prueba de Normalidad por dimensiones de la variable Motivación Laboral

| Prueba de Kolmogorov-Smirnov | | |
|------------------------------|-----------------------|-----------------------------|
| Dimensiones | Estadístico de prueba | Sig. asintótica (bilateral) |
| Necesidad de logro | 0,219 | ,000c |
| Necesidad de poder | 0,117 | ,004c |
| Necesidad de afiliación | 0,162 | ,000c |

6.3 Análisis inferencial

La presente sección tiene el objetivo de mostrar el grado de asociación entre el Compromiso Organizacional y la Motivación Laboral, con este fin se ha encontrado la correlación entre las dimensiones: Afectiva, de Continuidad y Normativa, pertenecientes al Compromiso Organizacional y la Motivación Laboral en general.

Cómo se mencionó en el Plan de Análisis se empleó el coeficiente de correlación de Spearman debido a las características de los elementos empleados.

A continuación se muestra la tabla 21 que presenta los coeficientes de correlación entre todas las dimensiones antes señaladas.

Tabla 21

*Correlación entre el Compromiso Organizacional, sus dimensiones y la Motivación**Laboral*

| | | Compromiso Organizacional | Compromiso Afectivo | Compromiso de Continuidad | Compromiso Normativo | Motivación Laboral |
|----------------------------|----------------------------|---------------------------|---------------------|---------------------------|----------------------|--------------------|
| Rho de Spearman | Compromiso Organizacional | 1.00 | ,880** | ,851** | ,685** | ,604** |
| | Coeficiente de correlación | | | | | |
| | Sig. (bilateral) | | 0.00 | 0.00 | 0.00 | 0.00 |
| | N | 90.00 | 90.00 | 90.00 | 90.00 | 90.00 |
| | Compromiso Afectivo | ,880** | 1.00 | ,606** | ,530** | ,518** |
| | Coeficiente de correlación | | | | | |
| | Sig. (bilateral) | 0.00 | | 0.00 | 0.00 | 0.00 |
| | N | 90.00 | 90.00 | 90.00 | 90.00 | 90.00 |
| | Compromiso de Continuidad | ,851** | ,606** | 1.00 | ,423** | ,649** |
| | Coeficiente de correlación | | | | | |
| Sig. (bilateral) | 0.00 | 0.00 | | 0.00 | 0.00 | |
| N | 90.00 | 90.00 | 90.00 | 90.00 | 90.00 | |
| Compromiso Normativo | ,685** | ,530** | ,423** | 1.00 | ,290** | |
| Coeficiente de correlación | | | | | | |
| Sig. (bilateral) | 0.00 | 0.00 | 0.00 | | 0.01 | |
| N | 90.00 | 90.00 | 90.00 | 90.00 | 90.00 | |
| Motivación Laboral | ,604** | ,518** | ,649** | ,290** | 1.00 | |
| Coeficiente de correlación | | | | | | |
| Sig. (bilateral) | 0.00 | 0.00 | 0.00 | 0.01 | | |
| N | 90.00 | 90.00 | 90.00 | 90.00 | 90.00 | |

** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Los resultados obtenidos contrastan las hipótesis de investigación.

Para el caso de la primera hipótesis, que señala que existe una correlación significativa entre el Compromiso Organizacional y la Motivación Laboral, se encuentra que ambas variables sí se encuentran relacionadas, presentando un ρ_{Spearman} : 0,60, relación significativamente distinta de 0 (Sig. < 0,001).

Con respecto a la segunda hipótesis, que indica, que existe una correlación significativa entre el Compromiso Afectivo y la Motivación Laboral, el presente estudio valida la hipótesis debido a que la correlación de Spearman hallada es de 0,52 significativamente distinta de 0 (Sig. < 0,001).

Sobre la tercera hipótesis planteada en la investigación, que proponía una correlación significativa entre el Compromiso de Continuidad y la Motivación Laboral, el presente estudio valida la hipótesis debido a que la correlación de Spearman hallada es de 0,65 significativamente distinta de 0 (Sig. < 0,001).

Para la cuarta hipótesis, que indica que existe una correlación significativa entre el Compromiso Normativo y la Motivación Laboral, el presente estudio valida la hipótesis debido a que la correlación de Spearman hallada es de 0,29 significativamente distinta de 0 (Sig. < 0,01).

En el siguiente acápite se discutirán las implicancias derivadas de las relaciones encontradas.

VII. Discusión

Al apreciar los resultados de la presente investigación, y tomando como referencia el coeficiente de correlación obtenido se evidencia, en primer lugar, que existe una relación significativa entre las variables Compromiso Organizacional y Motivación Laboral en los docentes de una universidad privada. Estos hallazgos que coinciden con las precisiones de DeCotis y Summer (1987) quienes señalan la influencia positiva de la motivación en relación con el compromiso de los empleados, así como lo planteado por Chiavenato (2001) quién dice que el comportamiento es causado y qué también puede generar estímulos en la motivación, expresiones que indican la relación entre motivación y comportamiento. Por ello no es raro encontrar que en las investigaciones revisadas ambas variables demuestran, aunque sea en un bajo nivel, guardar relación lo cual da sustento a la hipótesis general planteada para la presente investigación.

Siguiendo con el análisis de los resultados obtenidos es importante señalar, para el caso del compromiso organizacional en los docentes de una universidad privada, este suele ser significativamente alto, básicamente por los resultados obtenidos en las dimensiones: compromiso afectivo y compromiso continuidad. Esto nos lleva a reafirmar lo señalado por Rivera (2010) quién señaló que el grado de compromiso organizacional afectivo y de continuidad son actitudes mostradas por los docentes en mayor grado que el compromiso normativo. Y que uno de los factores que más influyen en el compromiso de los docentes es la percepción de un buen ambiente laboral en la institución. Lo cual es reafirmado en nuestros resultados, y nos explica por qué los docentes de la universidad privada investigada se sienten más

comprometidos con su organización cuando perciben una fuerte relación afectiva manifestada, por ejemplo, en el trato cercano o en la concordancia de los valores y principios personales con los planteados por la institución, y cuando perciben que el esfuerzo y dedicación brindados son valorados y reconocidos por de la institución.

De manera particular, los hallazgos sobre la relación entre el compromiso afectivo y la motivación laboral nos muestran que existe una correlación de moderada a alta, lo cual guarda relación con los datos proporcionados por Gagné y Deci (2005), quienes señalaban que el compromiso afectivo sería estimulado por la motivación autónoma de los trabajadores y a lo encontrado por Barraza, Acosta y Ledesma (2008) que afirmaban que el compromiso organizacional en los docentes de educación media superior se da con mayor intensidad a partir del componente afectivo. En este aspecto resalta la familiaridad con que los docentes hacían referencia al trato, la cercanía, el clima que viven en la universidad, la trasmisión de valores que en ella se da, la preocupación por lo social y otros criterios de carácter afectivo y espiritual, que son percibidos como fundamentales para sentirse ligados a la universidad. Argumentos que nos llevan a considerar a la dimensión afectiva del compromiso organizacional como un componente fundamental en relación con la motivación laboral dentro del binomio docente-universidad.

Más significativo es el resultado obtenido entre el compromiso de continuidad y su relación con la motivación laboral dado que es la relación más significativa. Al respecto, Meyer et al. (2004) indicaban que esto se da porque los trabajadores generan vínculos con la universidad a partir de la obtención de recompensas externas. Muchos de los docentes que participaron de la presente investigación consideran que el tiempo, el esfuerzo y la dedicación por mejorar profesional y personalmente

habían sido recompensados por la universidad, además son conscientes que los beneficios y las oportunidades de crecimiento obtenidos les permiten no sólo la satisfacción de sus necesidades personales sino también el reconocimiento y una calidad de vida aceptable, motivos por los cuales habían decidido comprometerse con la institución. En este aspecto destacaban con mayor nitidez las respuestas de los docentes con mayor tiempo en la institución, ya que consideran que su compromiso se había generado a partir de la historia común construida con la universidad. Sin embargo es importante señalar que así como se mostraba el gusto por mantenerse en la institución, también se percibió la necesidad de dejar en claro que esta no representaba la única oportunidad ni opción de trabajo, consideración que había sido señalada por Villafranca (2010) al manifestar que los docentes perciben que si dejan la universidad donde laboran actualmente podrían conseguir otras oportunidades de trabajo debido a sus condiciones profesionales. Estos resultados nos permiten reconocer la vital importancia que tienen los estímulos que la universidad brinda a sus docentes y la relación que estos guardan con la motivación laboral, con miras a reducir los casos de abandono o renuncia de los mismos.

Al revisar los resultados de la tercera dimensión del compromiso organizacional denominado compromiso normativo y su relación con la motivación laboral, encontramos que es la relación menos significativa. Esto quiere decir que aunque algunos docentes sí consideran que su compromiso con la institución está influenciada por la lealtad como reciprocidad a la oportunidad brindada, o por el cumplimiento de acuerdos y otras normas que los vinculan, la gran mayoría no percibe este aspecto como el más importante o determinante para comprometerse con la universidad. Tampoco se notó la sensación de deuda de alguno de los evaluados

con la universidad, lo cual corrobora lo reportado por Villafranca (2010) quién señalo que los docentes no suelen sentirse en deuda con la institución, ya que consideran que los aspectos a tener en cuenta en esta dimensión suelen responder a condiciones laborales señaladas por otras instancias casi como obligaciones.

En cuanto a la motivación laboral, la investigación pone de manifiesto que el 81.1% de docentes que han participado en este estudio presenta una motivación alta y que el resto de docentes presenta una motivación en un nivel medio. Este resultado confirma lo que se planteaba en la segunda hipótesis específica, la cual señala que existe una significativa motivación laboral en los docentes de una universidad privada. Al respecto se puede corroborar que lo encontrado en la presente investigación concuerda con lo hallado por Bisetti (2015) en cuanto al nivel alto y muy alto de la motivación laboral en el personal con el que desarrolló su estudio. Esto a su vez, confirma lo señalado en la teoría de... quién menciona que la motivación es un aspecto que suele aparecer de manera positiva sobre todo en quiénes recién se inician en el mundo laboral y en quiénes llevan un buen tiempo de servicio en una institución en la cual se siente a gusto.

Por otro lado también es valioso lo manifestado por Tijerina (2011) quién al hablar de la motivación en los docentes, señalaba que estos privilegian los motivadores intrínsecos sobre los extrínsecos, es decir los docentes privilegian la percepción de sentir que si su esfuerzo impulsa el desarrollo de la institución, esta le retribuye este esfuerzo y le permite desarrollarse como persona.

Estos resultados son importantes desde el punto de vista teórico porque permiten cubrir un vacío de conocimiento sobre la relación entre el Compromiso Organizacional y la Motivación Laboral teniendo como contexto la labor docente en

nuestro sistema universitario, contexto del cual se tiene muy poca información ya que las universidades en nuestro país suelen mostrar resistencias a investigaciones como la desarrollada, que requieren de información que consideran sensible por que muestra una parte de la realidad de la institución.

Desde el punto de vista práctico, la presente investigación nos brinda luces sobre la importancia de poder relacionar las variables antes mencionadas, ya que si ambas se desarrollan y se sostienen, las probabilidades de alcanzar los objetivos personales e institucionales son mayores, lo cual redundará también en la formación de los estudiantes, quienes son la razón de ser de la educación.

Es importante señalar que fueron fundamentalmente dos las limitaciones encontradas para el desarrollo de la investigación. Una fue la poca apertura que brindan las instituciones de educación superior para que se desarrollen investigaciones de este tipo, alegando en la mayoría de casos que la información que se iba a obtener era muy sensible y que por lo tanto se reservaban ese tipo de investigación a nivel interno. La otra limitación se dio en la aplicación de los instrumentos a los docentes, ya que a pesar de acordar los tiempos y espacios para poder desarrollar los cuestionarios, en varios casos estos debían variar por la disponibilidad de los docentes.

Finalmente, cabe mencionar que a pesar de los resultados encontrados podría existir una limitación en la generalización de los resultados, toda vez que las políticas organizacionales en cada universidad privada pueden ser distintas.

CONCLUSIONES

1. Existe una relación significativa entre las variables Compromiso Organizacional y Motivación Laboral en los docentes de una universidad privada.
2. Existe un nivel de compromiso organizacional significativamente alto en los docentes de una universidad privada.
3. Existe motivación laboral en los docentes de una universidad privada, siendo esta entre moderada y alta.
4. Existe una relación significativa entre el compromiso afectivo y la motivación laboral en los docentes y se sustenta básicamente en el apego y la identificación de los docentes con la institución.
5. Existe una relación significativa entre el compromiso de continuidad y la motivación laboral, y está fundamentada en la reciprocidad que el docente experimenta en su relación con la universidad.
6. Existe una relación menos significativa ente el compromiso normativo y la motivación laboral. Los docentes no consideran que este aspecto sea un factor determinante para la relación que establecen con la universidad.

RECOMENDACIONES

1. Si bien la presente investigación nos demuestra que existe relación entre las variables Compromiso Organizacional y Motivación Laboral, sería interesante analizar dicha relación en docentes de otras instituciones de educación superior para tener una información que nos pueda ayudar a determinar si se pueden generalizar o no los resultados encontrados.
2. Se recomienda realizar futuras investigaciones a partir de un diseño correlacional-causal, ya que esto nos permitiría ver que nivel de incidencia tiene una variable sobre la otra. Además de ahondar la relación entre las dimensiones de ambas variables, para conocer entre que dimensiones de ambas variables se dan las correlaciones más significativas.
3. Insistir en investigaciones sobre el tema planteado, ya que aún son pocas las investigaciones de este tipo a nivel superior. Señalar los alcances que los resultados pueden tener para el desarrollo de la universidad, buscando que las autoridades encargadas de brindar la información comprendan que el revisar este tipo de variables les permite acceder a información valiosa de la organización y la motivación de sus docentes.
4. Es fundamental que la universidad promueva políticas que tengan como objetivo generar el compromiso y la motivación del docente con la institución, ya que esto redundaría en beneficio de toda la comunidad educativa.
5. Queda pendiente investigar, cuáles son los motivadores extrínsecos que estimulan la labor de los docentes. Con ello las personas responsables de las instituciones de educación superior podrían aplicar estrategias que eleven el nivel de motivación

de los docentes lo cual redundaría en favor del compromiso que estos experimentan con la institución.

6. Sería interesante para futuras investigaciones poder agrupar a los docentes según el tiempo de servicio que tiene en la institución, con ello se podría conocer en que rangos de tiempo los docentes experimentan los niveles más altos de compromiso y motivación laboral con la institución y a partir de qué aspectos.

REFERENCIAS

- Alles, M. (2007). *Comportamiento organizacional: cómo lograr un cambio cultural a través de gestión por competencias*. Buenos Aires: Granica.
- Becker, H. (1960). Notes on the concept of commitment. *American Journal of Sociology*, 66, 350-360.
- Chiavenato, I. (2001). *Administración de Recursos Humanos*. México: Mc Graw-Hill.
- Chiavenato, I. (2009). *Comportamiento Organizacional: La dinámica del éxito de las organizaciones*. México: Mc Graw-Hill.
- Cohen, J. (1988) *Statistical Power Analysis for the Behavioral Sciences*. Estados Unidos: Lawrence Erlbaum Associates
- Espada, M. (2006). *Nuestro motor emocional: la motivación*. Bogotá: Díaz de Santos.
- Fuentealba, R. y Imbarack, P. (2014). Compromiso docente, una interpelación al sentido de la profesionalidad en tiempos de cambio. *Estudios pedagógicos*, 40, 257-273.
- Gagné, M., & Deci, E. L. (2005). Self-determination theory as a new framework for understanding organizational behavior. *Journal of Organizational Behavior*, 26, 331–362 doi: 10.1002/job.322
- Gómez, M. et al. (1998). *Gestión de Recursos Humanos*. España: Prentice Hall.
- González, L. y Antón, C. (1995). *Dimensiones del compromiso organizacional: Psicología del Trabajo y las Organizaciones, Gestión de Recursos Humanos y Nuevas Tecnologías*. España: Eudema.

- González, M. y Olivares, S. (2004). *Comportamiento organizacional: un enfoque latinoamericano*. México: Compañía Editorial Continental.
- Hellriegel, D. (1999). *Compromiso Organizacional*. Estados Unidos: Thompson
- Hernández R., Fernández C., et al (2006). *Metodología de la Investigación*. México: McGraw-Hill.
- Hueso A. y Cascant M. (2012). *Metodología y técnicas cuantitativas de investigación. Cuadernos docentes en procesos de desarrollo número 1*. España: Universidad Politécnica de Valencia.
- Katz, D. y Kahn, R. (1977). *Psicología social de las organizaciones*. México: Trillas.
- Kerlinger, F. (1988). *Investigación del Comportamiento*. México: McGraw-Hill.
- Latham, G. y Pinder, C. (2005). Work motivation theory and research at the dawn of the twenty-first century. *Annual Review of Psychology*, 56, 485- 516.
- Marshall, J. (1955). Introduction. En: M.R. Jones (Ed.). Nebraska Symposium on Motivation. *University of Nebraska Press*. Lincoln
- Mathieu, J.E. y Zajac, D.M. (1990). A review and meta-analysis of the antecedents, correlates, and consequences of organizational commitment. *Psychological Bulletin*, 108, 171-194.
- McClelland, D. (1955). *Estudio de la Motivación Humana*. España: Narcea Ediciones.
- McClelland, D. (1965). Toward a theory of motive acquisition. *American Psychologist*, 20, 321-333.
- Meyer, J. y Allen, N. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review*, 1, 61-89.

- Meyer, J. y Allen, N. (1997). *Commitment in the workplace: Theory, research and application*. Londres-Inglaterra: Sage publications.
- Meyer, J. y Allen, N. (2004). *TCM Employee commitment survey: Academic users guide 2004*. Londres-Inglaterra: University of Western Ontario. Department of Psychology.
- Meyer; J. P; Becker, T. E. & Vandenbergue, C. (2004) Employee commitment and motivation: a conceptual analysis and integrative model, *Journal of applied Psychology*, 89 (6), 991-1007.
- Morales, A. et al. (2002) Influencia de la organización en la motivación laboral. Aplicación al caso de una Administración Pública, *Capital Humano*, 151, 26-36.
- Mowday, R. Porter L. et al. (1979). The measurement of organizational commitment. *Journal of Vocational Behavior* 14, 224-247
- Naranjo, M. (2009). Motivación: *Perspectivas teóricas y algunas consideraciones de su importancia en el ámbito educativo*. Revista Educación 2009, 33
Recuperado de: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=44012058010>> ISSN 0379-7082
- Nias, J. (1981). Commitment and motivation in primary school teachers. *Educational Review* 33, n.3, 181-190.
- Reichers, A.E. (1985). A review and reconceptualization of organizational commitment. *Academy of management review*, 10, 465-476.
- Reeve, J. (2003) *Motivación y emoción*. México: Mac Graw-Hill
- Robbins, S. (1998). *Fundamentos de Comportamiento Organizacional*. Publicada por la Editorial Prentice Hill. Universidad Autónoma de México. Recuperado de

https://psiqueunah.files.wordpress.com/2014/09/comportamiento-organizacional-13a-ed-_nodrm.pdf

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

Sánchez, H. y Reyes, C. (2006) *Metodología y diseño de la investigación científica*. Lima-Perú: Editorial Visión Universitaria.

Spearman, C. (1904). The Proof and Measurement of Association between Two Things. *The American Journal of Psychology* 15(1), 72-101.

Steers, R. y Braunstein, D. (1975). A Behaviorally-Based Measure of Manifest Needs in Work Settings *Journal of Vocational Behavior* 9, 251-266

Steers, R. y Braunstein, D. (1976). Behaviorally Based Measure of Manifest Needs in Work Settings. *Journal of Vocational Behaviour*, 2, 254.

Steers, R. (1977). Antecedents and Outcomes of Organizational Commitment. *Administrative Science Quarterly*, 22, No. 1, 46-56.

Steers, R., Modway, R. et al. (2004). The future of work motivation theory. *Academy of Management Review*, 29, No. 3, 379–387

Vroom, V. H. (1964). *Work and motivation*. Estados Unidos: Jossey-Bass

Apéndice A

| MATRIZ DE CONSISTENCIA | | | | |
|---|---|--|--|--|
| PROBLEMA CIENTÍFICO | OBJETIVO GENERAL | HIPÓTESIS | VARIABLES | METODOLOGÍA |
| <p>Problema General ¿Qué relación existe entre el compromiso organizacional y la motivación laboral en los docentes de una universidad privada?</p> <p>Problemas específicos: ¿Cómo es el compromiso organizacional en los docentes de una universidad privada? ¿Cómo es la motivación laboral en los docentes de una universidad privada? ¿Qué relación existe entre el compromiso afectivo y las dimensiones de la motivación laboral en los docentes de una universidad privada? ¿Qué relación existe entre el compromiso de continuidad y las dimensiones de la motivación laboral en los docentes de una universidad privada? ¿Qué relación existe entre el compromiso normativo y las dimensiones de la motivación laboral en los docentes de una universidad privada??</p> | <p>General Determinar la relación entre el compromiso organizacional y la motivación laboral en los docentes de una universidad privada.</p> <p>Específicos OE1: Describir el compromiso organizacional en los docentes de una universidad privada. OE2: Describir la motivación laboral en los docentes de una universidad privada. OE3: Determinar la relación entre el compromiso afectivo y las dimensiones de la motivación laboral en los docentes de una universidad privada. OE4: Determinar la relación entre el compromiso de continuidad y las dimensiones de la motivación laboral en los docentes de una universidad privada. OE5: Determinar la relación entre el compromiso normativo y las dimensiones de la motivación laboral en los docentes de una universidad privada.</p> | <p>General Existe relación significativa entre el compromiso organizacional y la motivación laboral en los docentes de una universidad privada.</p> <p>4.2. Especificas H1: Existe un moderado compromiso organizacional en los docentes de una universidad privada. H2: Existe una moderada motivación laboral en los docentes de una universidad privada. H3: Existe una relación significativa entre el compromiso afectivo y las dimensiones de la motivación laboral en los docentes de una universidad privada. H4: Existe una relación significativa entre el compromiso de continuidad y las dimensiones de la motivación laboral en los docentes de una universidad privada. H5: Existe una relación significativa entre el compromiso normativo y las dimensiones de la motivación laboral en los docentes de una universidad privada.</p> | <p>Variable 1: Compromiso organizacional Dimensiones: Afectiva De continuidad Normativa</p> <p>Variable 2: Motivación laboral Dimensiones: Necesidad de Logro Necesidad de Poder Necesidad de Afiliación</p> | <p>Tipo de investigación: Cuantitativo - Sustantivo Diseño de investigación: No experimental Transversal Correlacional no causal</p> <p>Dónde: M= muestra Ox= Compromiso organizacional r= relación Oy= Motivación laboral Método: Hipótesis Población: 90 docentes de una universidad privada de Lima. Muestra: Exhaustiva Técnicas de acopio y procesamiento de datos: Cuestionarios de Compromiso Organizacional y de Motivación Laboral Programa estadístico SPSS</p> |

Apéndice B

Baremos para el Cuestionario de Compromiso Organizacional

En la Tabla 20 donde se muestran los baremos de la Escala Compromiso Organizacional, se puede observar que la categoría que presenta un mayor número de docentes es la de Compromiso Organizacional medio, en comparación a los docentes ubicados en las categorías baja y muy baja con 29% y en las categorías alto y muy alto con 31%.

Tabla 20

Baremo de la Escala Compromiso Organizacional

| Baremo de la escala Compromiso Organizacional | | | | |
|---|-----------|------------|---------|--|
| Punto de corte | Categoría | Porcentaje | % acum. | |
| Hasta menos de 49 | muy bajo | 8% | 8% | |
| Desde 49 hasta menos de 56 | Bajo | 21% | 29% | |
| De 56 a menos de 65 | medio | 40% | 69% | |
| De 65 a menos de 77 | Alto | 21% | 90% | |
| Desde 77 a más | muy alto | 10% | 100% | |
| Total | | 100% | | |

Para el caso de la dimensión Compromiso Afectivo, los datos de la Tabla 21 indican que las categorías alto y muy alto presentar el porcentaje más alto de los docentes con 39%, seguido por la categoría medio con 34% y bajo y muy bajo con 27%.

Tabla 21

Baremo de la Dimensión Compromiso Afectivo

| Baremo de la dimensión Compromiso Afectivo | | | | |
|--|-----------|------------|---------|--|
| Punto de corte | Categoría | Porcentaje | % acum. | |
| Hasta menos de 17,1 | muy bajo | 10% | 10% | |
| Desde 17,1 hasta menos de 19 | bajo | 17% | 27% | |
| De 19 a menos de 22 | medio | 34% | 61% | |
| De 22 a menos de 24,9 | alto | 29% | 90% | |
| Desde 24,9 a más | muy alto | 10% | 100% | |
| Total | | 100% | | |

Para el caso de la dimensión Compromiso de Continuidad, los datos de la Tabla 22 indican que las categorías alto y muy alto representan al 33% de los docentes, más del doble de las categorías bajo y muy bajo que alcanza el 16%, pero por debajo de la categoría medio que aglomera a más de la mitad de docentes con el 52%.

Tabla 22

Baremo de la Dimensión Compromiso de Continuidad

| Baremo de la dimensión Compromiso de Continuidad | | | | |
|--|-----------|------------|---------|--|
| Punto de corte | Categoría | Porcentaje | % acum. | |
| Hasta menos de 10 | muy bajo | 8% | 8% | |
| Desde 10 hasta menos de 11 | Bajo | 8% | 16% | |
| De 11 a menos de 16 | Medio | 52% | 68% | |
| De 16 a menos de 21 | Alto | 16% | 83% | |
| De 21 a más | muy alto | 17% | 100% | |
| Total | | 100% | | |

En cuanto a la dimensión Compromiso Normativo, la Tabla 23 nos muestra que las categorías altas y muy altas resaltan sobre las demás al obtener el 36% de las respuestas de los docentes, seguidas por la categoría medio con 28% y bajo y muy bajo con 25%.

Tabla 23

Baremo de la Dimensión Compromiso Normativo

| Baremo de la dimensión Compromiso Normativo | | | | |
|---|-----------|------------|---------|--|
| Punto de corte | Categoría | Porcentaje | % acum. | |
| Hasta menos de 14 | muy bajo | 3% | 3% | |
| Desde 14 hasta menos de 17 | Bajo | 22% | 26% | |
| De 17 a menos de 22 | medio | 28% | 53% | |
| De 22 a menos de 24 | Alto | 34% | 88% | |
| De 24 a más | muy alto | 12% | 100% | |
| Total | | 100% | | |

Apéndice C

CONSENTIMIENTO INFORMADO

El propósito de esta ficha de consentimiento es dar a los participantes de esta investigación una clara explicación de la naturaleza de la misma, así como su rol en ella como participante.

La presente investigación es conducida por Manuel Alejandro Duárez Mendoza, estudiante de la Escuela de Post Grado de la Universidad Marcelino Champagnat. La meta de este estudio es determinar la relación que existe entre el compromiso organizacional y la motivación laboral en los docentes de una universidad privada de Lima.

Si usted accede a participar en este estudio, se le pedirá responder dos cuestionarios de 18 y 15 preguntas respectivamente. Esto tomará aproximadamente 30 minutos de su tiempo.

La participación en este estudio es estrictamente voluntaria. La información que se recoja será confidencial y no se usará para ningún otro propósito fuera de los de esta investigación. Sus respuestas a los cuestionarios serán codificadas usando un número de identificación y por lo tanto, serán anónimas. Una vez transcritas las respuestas, las pruebas se destruirán.

Si tiene alguna duda sobre esta investigación, puede hacer preguntas en cualquier momento durante su participación en ella. Igualmente, puede retirarse de la investigación en cualquier momento sin que eso lo perjudique de alguna forma. Si alguna de las preguntas durante el cuestionario le parecen incómodas, tiene usted el derecho de hacerlo saber al investigador.

De tener alguna pregunta sobre su participación en este estudio, puede contactar a Manuel Alejandro Duárez Mendoza al teléfono 965427969. Desde ya agradecemos su participación.

Manuel Duárez Mendoza

Acepto participar voluntariamente de esta investigación, conducida por Manuel Alejandro Duárez Mendoza. He sido informado(a) que la meta de este estudio es determinar la relación que existe entre el compromiso organizacional y la motivación laboral en los docentes de una universidad privada de Lima.

Me han indicado también que tendré que responder dos cuestionarios de 18 y 15 preguntas respectivamente. Esto tomará aproximadamente 30 minutos de mi tiempo.

Reconozco que la información que yo brinde en esta investigación es estrictamente confidencial y no será utilizada para ningún otro propósito fuera de los de este estudio sin mi consentimiento. He sido informado(a) de que puedo hacer preguntas sobre la investigación en cualquier momento y que puedo retirarme de la misma cuando así lo decida, sin que esto genere perjuicio alguno para mi persona. Entiendo que puedo pedir información sobre esta investigación, para lo cual puedo contactar a Duárez Mendoza al teléfono 965427969.

Nombre del participante

Firma del participante

Fecha

Apéndice D

CUESTIONARIO DE COMPROMISO ORGANIZACIONAL (Allen y Meyer 1997)

La información suministrada será confidencial y se utilizará únicamente para efectos de esta investigación.

Por favor no dejar ninguna pregunta sin contestar

No es necesario que anote su nombre.

Se solicita su opinión sincera.

INFORMACIÓN GENERAL:

Edad: 20 – 25 () 26 – 30 () 31 – 35 () 36 – 40 () 41 a más ()

Tiempo de servicio: de 0 a 5 años () de 5 a 10 años () de 10 a 15 ()
 de 15 a 20 () Más de 20 ()

A continuación, encontrará una serie de enunciados relacionados con el compromiso organizacional por los que usted está comprometido con su institución educativa. Después de leer cuidadosamente cada enunciado, marque con una(x) el número que mejor corresponda a su opinión.

| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|---------------------------------|----------------------|-----------------|-------------------|------------------------------|
| TOTALMENTE EN DESACUERDO | EN DESACUERDO | INDECISO | DE ACUERDO | TOTALMENTE DE ACUERDO |

| | | | | | | |
|---|--|---|---|---|---|---|
| 1 | Sería feliz si trabajara el resto de mi vida en esta institución. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 2 | Realmente siento como si los problemas de la institución fueran míos. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 3 | No experimento un fuerte sentimiento de pertenencia hacia mi institución. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 4 | No me siento ligado emocionalmente a mi institución. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 5 | No me siento integrado plenamente en mi institución educativa. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 6 | Esta institución educativa significa mucho para mí. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 7 | Hoy permanecer en esta institución, es una cuestión de necesidad como de deseo. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 8 | Sería muy duro para mí dejar esta institución educativa, inclusive si lo quisiera. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 9 | Gran parte de mi vida se afectaría si decidiera salir de mi institución en estos momentos. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|--------------------------|---------------|----------|------------|-----------------------|
| TOTALMENTE EN DESACUERDO | EN DESACUERDO | INDECISO | DE ACUERDO | TOTALMENTE DE ACUERDO |

| | | | | | | |
|----|---|---|---|---|---|---|
| 10 | Siento como si tuviera muy pocas opciones de trabajo, como para pensar en salir de esta institución educativa. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 11 | Si no hubiera puesto tanto de mí mismo en esta institución, podría haber considerado trabajar en otro sitio. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 12 | Una de las pocas consecuencias negativas de dejar esta institución, es la inseguridad que representan las alternativas disponibles. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 13 | No siento obligación alguna de permanecer en esta institución. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 14 | Aún si fuera por mi beneficio, siento que no estaría bien dejar mi institución educativa ahora. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 15 | Me sentiría culpable se dejara mi institución educativa ahora. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 16 | Esta institución se merece toda mi lealtad. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 17 | No abandonaría mi institución en estos momentos porque tengo un sentimiento de obligación hacia las personas que trabajan en ella. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 18 | Estoy en deuda con mi institución. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

Apéndice E

CUESTIONARIO DE MOTIVACIÓN LABORAL (Steers R. y Braunstein D. 1976)

A continuación, va a encontrar una serie de proposiciones relacionadas a los motivos por los que usted se desempeña en su trabajo.

Marque con una equis (X) la casilla que refleje mejor su respuesta en relación a cada una de las proposiciones.

Por favor no dejar ninguna pregunta sin contestar

No es necesario que anote su nombre.

Agradecemos anticipadamente su colaboración y sinceridad al responder.

Indique si (1) Absolutamente en desacuerdo; (2) Desacuerdo; (3) Indiferente; (4) De acuerdo; (5) Absolutamente de acuerdo

| Nº | ENUNCIADOS | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|----|--|---|---|---|---|---|
| 01 | Intento mejorar mi desempeño laboral. | | | | | |
| 02 | Me gustaría trabajar en competición y ganar. | | | | | |
| 03 | A menudo me encuentro hablando con otras personas en la institución sobre temas que no forman parte del trabajo. | | | | | |
| 04 | Me gusta trabajar en situaciones difíciles y desafiantes. | | | | | |
| 05 | Me gusta trabajar en situaciones de estrés y presión. | | | | | |
| 06 | Me gusta estar en compañía de otras personas que laboran que laboran en la institución. | | | | | |
| 07 | Me gusta ser programado en tareas complejas. | | | | | |
| 08 | Confronto a la gente con quien estoy en desacuerdo. | | | | | |
| 09 | Tiendo a construir relaciones cercanas con los compañeros de trabajo. | | | | | |
| 10 | Me gusta fijar y alcanzar metas realistas | | | | | |
| 11 | Me gusta influenciar a la gente para conseguir mi objetivo | | | | | |
| 12 | Me gusta pertenecer a los grupos y organizaciones | | | | | |
| 13 | Disfruto con la satisfacción de terminar una tarea difícil | | | | | |
| 14 | Frecuentemente me esfuerzo por tener más control sobre los acontecimientos o hechos que me rodean | | | | | |
| 15 | Prefiero trabajar con otras personas más que trabajar solo(a) | | | | | |

