

**UNIVERSIDAD CATÓLICA SANTO TORIBIO DE MOGROVEJO**  
**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES**  
**ESCUELA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS**



**MOTIVACIÓN DEL LOGRO Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL**  
**DEL TALENTO HUMANO DE LA EJECUTORA 400 GERENCIA**  
**REGIONAL DE SALUD**

**TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO DE**  
**LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS**

**AUTORA**  
**ISIS YOLANDA QUIROZ CANARIO**

**ASESOR**  
**Mgr. LUIS AUGUSTO ANGULO BUSTÍOS**

**Chiclayo, 2019**

## Dedicatoria

Dedico este proyecto de tesis a Dios y a mis padres. A Dios porque ha estado conmigo en cada paso que he dado, cuidándome, guiándome y dándome fortalezas para continuar, a mis padres, quienes a lo largo de mi vida han velado por mi bienestar, educación y son mi apoyo en todo momento, depositando su entera confianza y amor incondicional, en cada reto que se me presentará sin dudar ni un solo momento en mi inteligencia, fortaleza y capacidad.

## Agradecimiento

A la Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo, porque en sus aulas, recibimos el conocimiento intelectual y humano de cada uno de los docentes de la Facultad de Ciencias Empresariales en la Escuela Profesional de Administración de Empresas.

## Resumen

El presente estudio, la entidad Ejecutora 400 Gerencia Regional de Salud obtuvo puntajes no satisfactorios en su análisis, además, no cuentan con un perfil de puestos y hay un porcentaje de trabajadores sin experiencia que ingresan a laborar mayormente por “cuestiones políticas” por lo que, la entidad se encuentra sobrepoblada y crea deficiencias en el logro de los objetivos como en la falta de compromiso con la organización. Puesto que, se plantea como objetivo general determinar si la motivación de logro es un factor que se relaciona con el compromiso organizacional.

La investigación se basó en un enfoque cuantitativo, de alcance aplicada, nivel correlacional, con respecto al diseño de investigación es no experimental, transversal y prospectivo. Así mismo, se trabajó con toda la población, en caso que no respondan al 100% se optó por la utilización de tasa de respuesta, esperando que está sea mayor a un 40%.

Por lo que, para la medición de los dos constructos Motivación de logro y Compromiso Organizacional se utilizará el inventario MLP de (Romero García y Salom Bustamante, 1990) y la escala de (Meyer y Allen, 1990).

Así mismo, en el proceso del análisis de los datos se ejecutó en el programa estadístico SPSS en función a los objetivos propuestos se estableció que, la motivación de logro y el compromiso organizacional tenían niveles bajos de confiabilidad. De esta manera se optó por la utilización del programa SmartPIS3 por cada constructo para conocer más a fondo los resultados entre las variables, Así mismo, obteniendo como resultados una falta de correlación entre dichas variables, pero a su vez, cada dimensión se relacionaba de una manera correcta con su mismo constructo correspondiente.

*Palabras clave:* Compromiso organizacional, motivación de logro y talento humano.

Classifications JEL: M10, M12

## Abstract

The present study, the executing agency 400 Regional Health Management obtained unsatisfactory scores in its analysis, in addition, it did not have a profile of positions and there is a percentage of inexperienced workers who entered a laboratory mostly for “political policies” by what, the entity is overpopulated and creates deficiencies in the achievement of the objectives as in the lack of commitment to the organization. Since, the general objective is to determine if the motivation for achievement is a factor that is related to the organizational commitment.

The research was based on a quantitative approach, of applied scope, correlational level, with respect to the research design is non-experimental, transversal and prospective. Likewise, we worked with the entire population, in case they do not respond 100% we opted for the use of response rate, expecting that it is 40% majority.

Therefore, for the measurement of the two constructs Motivation of achievement and Organizational Commitment, the MLP inventory of (Romero García and Salom Bustamante, 1990) and the scale of (Meyer and Allen, 1990) will be used.

Likewise, in the process of the analysis of the data was executed in the statistical program SPSS according to the proposed objectives established that, the motivation of achievement and organizational commitment had low levels of reliability. In this way we opted for the use of the SmartPIS3 program for each construct to learn more about the results among the variables, likewise, obtaining as a result a lack of correlation between these variables, but in turn, each dimension was related to a correct way with its corresponding construct.

Keywords: General y Personnel Management.

Classifications JEL: M10, M12

## Índice

Dedicatoria	2
Agradecimiento	3
Resumen	4
Abstract	5
Índice	6
Índice de Tablas	8
Capítulo I: Introducción	10
Capítulo II: Marco Teórico	13
2.1 Antecedentes	13
2.2 Bases Teórico Científicas	16
Capítulo III: Metodología	30
3.1 Tipo y nivel de Investigación	30
3.2 Diseño de Investigación	30
3.3 Población, Muestra y Muestreo	30
3.4 Criterios de selección	31
3.5 Operacionalización de variables	31
3.6 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	34
3.7 Plan de procesamiento y análisis de datos	42
3.8. Matriz de consistencia	43
3.9 Consideraciones éticas	47
Capítulo IV: Resultados y Discusión	48
4.1. Resumen sociodemográfico	48
4.2 Discusión	59
Capítulo V: Conclusiones	64
Capítulo VI: Recomendaciones	65

Capítulo VII: Lista de referencias	66
Capítulo VIII	70
Anexos	70

## Índice de Tablas

Tabla 1 Cuadro comparativo de diversas definiciones a cerca del compromiso	17
Tabla 2 Cuadro comparativo de dimensión triple de diversos autores	19
Tabla 3 Cuadro comparativo de dimensión triple de diversos autores	21
Tabla 4 Cuadro comparativo de diversos puntos de vista, acerca de la motivación	24
Tabla 5 Cuadro comparativo de diversos puntos de vista, acerca de la motivación de logro	25
Tabla 6 Operacionalización de las variables compromiso organizacional y motivación de logro.	32
Tabla 7 Ficha técnica del cuestionario	35
Tabla 8 Compromiso Organizacional	35
Tabla 9 Motivación de Logro	36
Tabla 10 Compromiso Organizacional	36
Tabla 11 Prueba KMO y Bartlett	37
Tabla 12 Motivación de Logro	37
Tabla 13 Prueba KMO y Bartlett	37
Tabla 14 Cargas del modelo conceptual validado	38
Tabla 15 Fiabilidad y validez del constructo	39
Tabla 16 Criterio de Fornell-Larcker	40
Tabla 17 Cargas cruzadas	41
Tabla 18 Matriz de consistencia	46
Tabla 19 Variable Independiente - Motivación de Logro	49
Tabla 20 Variable Dependiente - Compromiso Organizacional	50
Tabla 21 Determinación de los Coeficientes Path	53
Tabla 22 R Cuadrado	54
Tabla 23 Hipótesis de las dimensiones de ambos constructos	55
Tabla 24 Hipótesis de ambos constructos	56
Tabla 25 Correlaciones entre dimensiones	57

## Índice de Figuras

Figura 1: Componentes principales del Compromiso Organizacional	18
Figura 2: Gráfico del modelo relacional propuesto	34
Figura 3: Modelo conceptual validado	48
Figura 4: Descripción gráfica de frecuencia del promedio de motivación de logro	49
Figura 5: Descripción gráfica de frecuencia del promedio de compromiso organizacional	50
Figura 6: Determinación de la variable independiente Motivación de Logro	51
Figura 7: Determinación de la variable dependiente Compromiso Organizacional	52
Figura 8: Comparación de promedios de ambos constructos Motivación de Logro y Compromiso Organizacional	52

## Capítulo I: Introducción

En las organizaciones se encuentran varios dilemas y conflictos que deben de contrarrestarse inmediatamente como estrés, bajo nivel de motivación y compromiso pero, es necesario recalcar cuán importante es la motivación de logro en las entidades puesto que, la motivación de logro se manifiesta en las conductas y predisposición de las personas, entonces, si en las organizaciones los altos mandos designan las tareas a ciertos trabajadores estos reconocerán que, el resultado de sus actividades y esfuerzos dependerán sólo de él y no del azar.

A su vez, el compromiso organizacional ha ido evolucionando en el transcurso de los años puesto que, cada organización realiza evaluaciones necesarias para identificar el nivel de compromiso que estos poseen e influyen sobre la eficiencia y el bienestar de los miembros de la organización.

Entonces, la presente investigación tuvo como finalidad identificar el verdadero dilema que la organización está atravesando puesto que, se realizó una entrevista al jefe de oficina de desarrollo organizacional de la Ejecutora 400 Gerencia Regional De Salud, Ps. Manuel Reupo Vallejos por lo cual, nos informó que, durante el año 2018, se realizó la evaluación dirigida a los mismos trabajadores de la entidad y como resultado obtuvieron puntajes no satisfactorios, del mismo modo no tienen un perfil de puestos y a su vez, un porcentaje de trabajadores sin experiencia ingresan a laborar mayormente por “cuestiones políticas” por lo que, la Institución se encuentra sobrepoblada. Es importante mencionar que, algunos colaboradores no conocen el manual de funciones, reglamento interno y los objetivos de la Institución como es el sector “salud”.

Está problemática generó incomodidad a los trabajadores que ya tienen años en la organización, entonces, haciendo un mayor énfasis en este análisis, los colaboradores no sienten una motivación adecuada para poder realizar eficientemente los objetivos propuestos y esto genera la falta de compromiso hacia la entidad, por lo que, es sustancial que los colaboradores deban de sentirse a gusto en su centro de trabajo, con la intención de lograr de manera eficaz las tareas designadas y que los altos mandos los mantengan motivados y ofrezcan un ambiente agradable para poder desempeñarse adecuadamente, en donde no haya burocracia, indiferencia y se den incentivos por cada objetivo logrado, con el fin de que haya una mejor productividad y compromiso de los empleados hacia la empresa.

Así mismo, se formuló la pregunta de investigación ¿Es la motivación de logro un factor que se relaciona con el compromiso organizacional del talento humano de la ejecutora 400 gerencia regional de salud?

Por ende, se manifestó un objetivo general: determinar la relación de la motivación de logro y el compromiso organizacional del talento humano de la Ejecutora 400 Gerencia Regional De Salud y tres objetivos específicos: determinar el grado de relación de la dimensión experticia con el compromiso organizacional del talento humano de la Ejecutora 400 Gerencia Regional De Salud en el periodo 2018, determinar el grado de relación de la dimensión excelencia con el compromiso organizacional del talento humano de la Ejecutora 400 Gerencia Regional De Salud en el periodo 2018 y determinar el grado de relación de la dimensión eficiencia con el compromiso organizacional del talento humano de la Ejecutora 400 Gerencia Regional De Salud en el periodo 2018.

También se propuso una hipótesis general: Sí existe relación entre la motivación de logro y el compromiso organizacional en el talento humano de la Ejecutora 400 Gerencia Regional De Salud y específicas: Existe un grado positivo de relación de la dimensión experticia con el compromiso organizacional del talento humano de la Ejecutora 400 Gerencia Regional De Salud en el periodo 2018, existe un grado positivo de relación de la dimensión excelencia con el compromiso organizacional del talento humano de la Ejecutora 400 Gerencia Regional De Salud en el periodo 2018 y existe un grado positivo de relación de la dimensión eficiencia con el compromiso organizacional del talento humano de la Ejecutora 400 Gerencia Regional De Salud en el periodo 2018.

De manera que, la presente investigación encontró su trascendencia y consideración en el plano personal de la investigadora, quien ha desarrollado un profundo interés en el área de recursos humanos y, específicamente, en los dos temas escogidos. Esto último, se ve justificado al estar inmersos en una época donde el talento humano se encuentra en pleno auge y ya es considerado elemento vital para el éxito y sustentabilidad de una empresa. Asimismo, es importante conocer, analizar de una manera objetiva el compromiso y motivación que hay en los trabajadores, evaluando eficientemente sus objetivos logrados, ver cuán identificados estén, y a la vez, crear herramientas eficaces para fidelizar al mismo de manera que se pueda determinar eficientemente si la motivación de logro será un factor adecuado en relación con el compromiso organizacional. Es por ello que, este estudio pretende ser un aporte a las empresas que tengan implementado el área de RRHH o Talento Humano, también para la ejecutora 400

gerencia regional de salud ya que no se ha visto ningún estudio realizado sobre estas dos variables en la organización, con el fin de lograr mejoras en el desenvolvimiento emocional y eficaz de los trabajadores.

## Capítulo II: Marco Teórico

### 2.1 Antecedentes

En el siguiente tratado, se otorgó una aportación fructífera de diversas investigaciones, estudios e instrumentos ya empleados, especialmente relacionado con la motivación de logro y compromiso organizacional incluso, brindará sustento y valor a esta investigación por lo cual, podemos percibir lo siguiente:

Según, Pérez (2014) tuvo como fin precisar, identificar el sentido e intensidad de la relación entre motivación y compromiso organizacional en un contexto sociodemográfico y organizacional del personal administrativo por el cual, utilizó para medir la motivación con la “Escala de Motivación en el trabajo-MAWS” y con respecto al compromiso organizacional fue medido con la escala de Compromiso Organizacional ECS de (Meyer, Allen & Smith,1993), por lo cual, los resultados hallados fueron , aquellos que, priorizan la autonomía y voluntad propia poseen un compromiso afectivo alto, y los que esperan recompensas externas, presentan puntos altos con respecto, al elevado costo de tiempo y esfuerzo si se alejan de la organización, a aquellos que perciban la necesidad de permanecer en su organización, lo harán guiados por la obligación y la evitación de culpa.

Entonces, al analizar de una manera adecuada la relación que existe entre las dos variables analizadas en el personal administrativo, será muy fructífero conocer que tan elevada está su motivación y que dimensiones del compromiso se relacionan directamente con esta, además, será un beneficio muy gratificante para las organizaciones que tomen en cuenta esta investigación puesto que, podrán comparar si realmente sus colaboradores están comprometidos, motivados y si se sienten felices al estar en un ambiente agradable el cual es su sitio de trabajo.

Igualmente, D’Anello (2014) en su estudio tuvo como fin, evaluar el efecto que tiene la motivación de logro sobre el compromiso organizacional, ya que, se dividió en dos efectos: directo e indirecto medido por la actitud hacia el trabajo y satisfacción laboral. Se adaptó la Escala MOSAL, ACTRA, SATRA y COMPRO de Romero García y Salom de Bustamante.

Por lo que, con respecto los resultados, se obtuvo un efecto positivo de correlación con respecto a la motivación de logro con el compromiso organizacional.

Entonces, dando un mayor realce a la investigación será de suma importancia que los trabajadores estén orientados eficientemente al logro de dichos objetivos y se identifiquen directamente con la organización en la cual laboran ya que, tendrán una actitud positiva al realizar sus tareas diarias y establecerán un vínculo más fuerte, a comparación de otras personas que no sienten una alta motivación de logro dado que, no desarrollarán eficazmente sus metas y no se sentirán identificados con la entidad.

Así, Albornoz (2016) determinó las motivaciones sociales que están presentes en personas que desean estudiar la carrera de psicología, a su vez, se utilizó el instrumento elaborado por Romero García y Salom de Bustamante denominado “motivaciones sociales” el cual, está compuesto por el inventario MLP (1990) dirigido para medir la motivación de logro, inventario MPS mide la motivación de poder y finalmente el inventario MAFI que evalúa la motivación de afiliación. Por lo que, tuvo como resultados determinar las motivaciones sociales que se encuentran principalmente de mayor a menor, considerando primero la motivación de afiliación, luego de poder y finalmente de logro.

Por lo que, es importante considerar que, se puede analizar las motivaciones sociales mediante técnicas, instrumentos diferentes, y también comparar los resultados de este autor con otros ya conocidos e investigados en otros estudios, dando mayor énfasis a los estudios realizados y aplicados por cualquier organización.

A su vez, Mori y Orosco (2015) sostuvo como objetivo principal, investigar el grado de nivel en los trabajadores de McDonald’s usando el instrumento “Escala de motivación de Steers y Braunstein” por lo cual, sustentó que, en los resultados hallados, los colaboradores se encuentran en un nivel eficiente y alto.

Además, esta propuesta de mejora será, muy adecuada y útil para la organización McDonald’s y también para las demás franquicias de otros lugares, por lo cual, permitirá que sus trabajadores se conozcan a sí mismos, logren sus metas y sepan cuáles son los paradigmas que los limitan en su trabajo diario.

También, Bustamante, Fernández, Moscoso, et al (2016) tuvo como intención identificar la relación existente entre el compromiso organizacional y la rotación laboral en la empresa cementera “Yura S.A” para evaluar el propósito de rotación de personal, utilizando el modelo de Meyer y Allen también la estructura de Mobley, Horner y Hollingsworth. Por lo

cual, concluyeron que, el compromiso afectivo y normativo presentan una relación inversa con respecto a la intención de rotación que tienen en la empresa.

Por lo tanto, dando un aporte mayor, los trabajadores perciben la satisfacción de sus necesidades incrementando esencialmente el lazo emocional (apego emocional) y lealtad que tiene con la organización, motivados por el sentimiento de obligación de permanencia, así mismo, la organización debería analizar a sus colaboradores, rotarlos o ascenderlos a otras áreas depende de sus objetivos logrados y tener ideas novedosas para que al trabajador le parezca novedoso y no haya un sistema unificado.

Por otra parte, Calderón (2016) sustentó como propósito principal enfocarse esencialmente en el bienestar laboral, explorar de una manera objetiva el compromiso y la socialización organizacional, con intención de proponer un modelo empírico de socialización organizacional. Por lo cual, se encontraron evidencias de que podría haber consecuencias en el bienestar de los colaboradores basado en el proceso de socialización organizacional con la influencia del compromiso organizacional en la productividad de los trabajadores.

En suma, esta investigación es de gran importancia para la psicología de las organizaciones y para la gestión de recursos humanos, puesto que, se podrá evaluar eficientemente el grado de compromiso y productividad que los trabajadores tengan y como es su relación con respecto a sus compañeros de trabajo.

También, Alarcon y Denisse, (2015) en su análisis, cuyo objetivo era determinar la relación entre la Satisfacción Laboral y el Compromiso Organizacional en colaboradores de una empresa Retail, se confirmó que ambas variables se complementan entre sí. Por lo que, se trabajó con dos escalas; la Escala de Satisfacción Laboral, elaborada por Materan y la Escala de Compromiso Organizacional de Allen y Meyer, dando, así como resultado se encontró una relación positiva y significativa, es decir, si aumenta la Satisfacción Laboral en un empleado aumenta también el Compromiso Organizacional, y viceversa.

Los autores expresan que, cuanto más las organizaciones o directorios se enfoquen en la satisfacción de sus trabajadores brindándoles varios adicionales como seguridad, un sueldo justo, incentivos por cada meta cumplida, capacitaciones para un mayor desarrollo profesional y a la vez personal, etc., se desarrollará un alto nivel de satisfacción laboral, siendo este un factor elemental para lograr en ellos un compromiso organizacional el cual repercute en cada

actividad encomendada por la empresa, y a su vez, estos realicen de una manera eficiente su trabajo.

A su vez, Pedroza (2014), analizó como objetivo esencial la relación del compromiso organizacional, motivación de logro y satisfacción laboral usando como instrumentos la Escala de Compromiso Organizacional (Meyer, Allen & Smith, 1993), Escala de Motivación de Logro (Romero y Bustamante, 1993) y finalmente la Escala de Satisfacción Laboral (Spector, 1985) aplicada en una entidad pública, puesto que, como resultados se obtuvo que, en el nivel correlacional la motivación de logro no tiene ninguna relación con el compromiso organizacional ni satisfacción laboral, a su vez, en las dos últimas variables existe una relación baja y coherente, considerando que, sus componentes si están relacionados de una manera eficaz.

Actualmente es difícil encontrar en una entidad publica un manejo moderado de las dos últimas variables mencionadas, puesto que, es necesario evaluar el ámbito en como los trabajadores efectúan sus tareas en esa entidad, encontrar maneras para que, exista un nivel alto de motivación de logro, compromiso y satisfacción.

## 2.2 Bases Teórico Científicas

### 2.2.1 Compromiso.

Se ha escogido teorías de varios autores el cual nos ayudarán a interpretar de una manera más objetiva la variable de compromiso organizacional, para que así posteriormente, se pueda tener un mejor análisis de esta.

**Tabla 1** Cuadro comparativo de diversas definiciones a cerca del compromiso

AUTOR / AÑO	DEFINICIÓN
Sheldon (1971)	Es una actitud u orientación hacia la organización la cual vincula o anexiona la identidad de la persona a la organización
O'Reilly y Chatman (1986)	Es un vínculo psicológico sentido por una persona hacia una organización, que refleja el grado con el cual el individuo interioriza o adopta características o perspectivas de la organización
Alles (2008)	Es una capacidad de sentir como propios los objetivos de la organización, prevenir y superar obstáculos que interfieren con el logro de los objetivos.
Allen y Meyer (1990)	Es un estado psicológico que ata esencialmente al individuo con su organización.
Becker (1960)	El compromiso surge cuando una persona realiza inversiones para el mantenimiento de ciertos intereses y permanece una consiente línea de actuación

Fuente: Elaborado por Ayensa & Menorca (2007)

### 2.2.1.1 Compromiso organizacional

De la misma manera, a través del siguiente gráfico elaborado por Ramos (2005) se mostrará específicamente la descomposición de los componentes de compromiso organizacional estudiados por Meyer y Allen.

*Figura 1: Componentes principales del Compromiso Organizacional*

<b>COMPONENTES DEL COMPROMISO ORGANIZACIONAL</b>		
<b>COMPONENTE AFECTIVO:</b>	<b>COMPONENTE NORMATIVO:</b>	<b>COMPONENTE DE CONTINUIDAD:</b>
Familia	Indiferencia	Obligación Moral
Emociones	Convenencia	Lealtad
Significancia	Consecuencia	Deber
Lealtad	Costo Económico	Sentimiento de culpabilidad
Permanencia	Necesidad Económica	Reciprocidad
Orgullo	Beneficios	Lo correcto
Felicidad	Comodidad	
Satisfacción		

*Fuente: Elaborado por Ramos (2005)*

Por lo tanto, se usó dos tipos de cuadros comparativos de distintos autores el cual, nos brindarán diferentes puntos de vista acerca del modelo de compromiso organizacional:

**Tabla 2** Cuadro comparativo de dimensión triple de diversos autores

AUTOR / AÑO	DEFINICIÓN	DIMENSIÓN (TRIPLE)
Meyer y Allen (1991)	Es un estado psicológico que caracteriza la relación entre una persona y una organización. Puesto que, presentan consecuencias respecto a la decisión de continuar en la organización o dejarla.	<p>Compromiso Afectivo: Son lazos emocionales que unen al individuo con la organización.</p> <p>Compromiso de Continuación: Los individuos se comprometen al valorar el coste de oportunidad de dejar de hacerlo.</p> <p>Compromiso Normativo: Se presenta un precepto moral interno hacia la organización.</p>
Steers (1977)	“La fuerza relativa de identificación e involucramiento de un	<p>Características personales: Presenta necesidad de logro, tensiones entre los roles e intereses centrales de su vida.</p> <p>Características del trabajo: Sentir el trabajo como un reto, identidad con las tareas e interacción con otros.</p> <p>Experiencia en el trabajo: Percepción de la propia importancia en la</p>

	individuo con una organización”.	organización, confianza y expectativas de recompensa.
Jaros, Jermier, Koehler y Sincich (1993)	El compromiso organizacional está de alguna manera relacionado con el volumen de los negocios.	<p>Compromiso Moral: El individuo está condicionado por una función de reivindicación o presión política que garantice el nivel de derecho colectivo.</p> <p>Compromiso Afectivo: Sentimiento de pertenencia y emociones.</p> <p>Compromiso Continuo: Relación con el tiempo invertido dentro de la organización.</p>

Fuente: Elaboración propia basados en Ayensa & Menorca (2007).

**Tabla 3** Cuadro comparativo de dimensión triple de diversos autores

AUTO/ AÑO	MODELO / DIMENSIÓN TRIPLE
O'Reilly y Chatman (1986)	<p>Conformidad: Relacionado a las recompensas externas, financieras.</p> <p>Identificación: Deseo de filiación a la organización.</p> <p>Internalización: Coherencia entre los valores del individuo y la organización.</p>
Penley y Gould (1988)	<p>Moral: Identificación y aceptación de las metas de la organización.</p> <p>Calculativo: Las recompensas financieras recibidas de la organización.</p> <p>Alienativo: Cuando el individuo siente que tiene una deuda con la organización.</p>
Meyer y Schoorman (1992)	<p>Valor: Acepta y acredita en los valores y metas de la organización y manifiesta un esfuerzo en relación a la organización.</p> <p>Continuación: Deseo de continuar siendo un miembro de la organización.</p>

Fuente: Gibson, Ivancevich, & Donnelly (2001)

Para efectos del instrumento de medición de las dimensiones del compromiso organizacional se opta por la teoría de Meyer y Allen ya que, cuenta con un modelo estructurado y utilizado en distintos estudios por lo cual, guarda relación con esta investigación puesto que, se definirá sus dimensiones.

### 2.2.2.1 Definición de comportamiento organizacional:

Así, Meyer y Allen, citado por (Araque & Rivera, 2005) define al compromiso organizacional como:

Una situación psicológica que establece un estrecho vínculo entre el empleado y la organización e impacta en la determinación del individuo de seguir en dicha entidad. Refleja principalmente una necesidad, deseo, obligación y un vínculo entre el trabajador y su centro de labores.

En efecto, Meyer y Allen (1997 cp. Allen y Meyer 1990) agruparon en tres dimensiones importantes que hacen mayor énfasis en la presente variables:

#### 2.2.2.1.1. Compromiso Afectivo

(Meyer y Allen, 1991) infiere que:

El compromiso afectivo es un lazo emocional que las personas sienten hacia la organización, reflejan principalmente un apego emocional al percibir satisfacción de sus necesidades. Es esencial que al señalar necesidades nombremos a Maslow, citado por (Araque & Rivera, 2005) así mismo, sostienen que están unidas en cinco grupo de necesidades: fisiológicas (alimentación, vestimenta), seguridad (salud personal y familiar, etc), sociales (comunicación interpersonal, equipos), estima – reconocimiento (éxito, reconocimiento, respeto y confianza) también, está la autorrealización (realización personal o profesional). Además, existe en la persona una necesidad o deseo por instaurar firmemente una alta evaluación de sí mismo, puesto que existe un fuerte deseo de logro.

Según Mowday et al, citado por (Meyer & Allen, 1991) el compromiso afectivo se clasifica en cuatro categorías principales:

A. Características personales: Están ligadas a las características principales de la persona como edad, sexo, tenencia y educación.

B. Características estructurales: Existe una relación esencial entre el empleado y supervisor, también con las políticas y procedimientos de la organización.

C. Características relativas al trabajo: Es una persona que expresa valores y es apta de acuerdo en las tomas de decisiones en la organización.

D. Experiencias profesionales: Captan experiencias los colaboradores durante su estadía y comparten momentos dentro de la organización en cual laboran.

#### 2.2.2.1.2. Compromiso de Continuidad

(Meyer y Allen, 1991) hace referencia que:

Principalmente la conciencia que tiene el trabajador respecto al costo de tiempo y esfuerzos asociados con dejar la organización, dándole un mayor énfasis al concepto podemos interpretar que, el colaborador se sentirá relacionado con su organización y empleo ya que, ha invertido tiempo, esfuerzo y dinero, entonces abandonarlo implicaría perderlo todo, y buscar oportunidades de empleos en otras organizaciones se reducirían por lo que, el apego se hace mucho más grande.

#### 2.2.2.1.3. Compromiso Normativo:

También (Meyer y Allen, 1991) define:

Al compromiso normativo principalmente se le conoce como un “deber” que el trabajador siente en relación con la organización, en función a sus normas y valores. Por lo que, se desarrolla principalmente un fuerte sentimiento y apego de permanencia en la institución, experimentando una sensación de deuda hacia dicha entidad por haberle concedido una oportunidad o recompensa, que fue apreciado por el trabajador.

#### 2.2.2.2. Importancia del compromiso organizacional

El compromiso organizacional se ha vuelto en un factor esencial e importante de analizar el cual, las organizaciones y trabajadores toman esta variable como punto importante de analizar así mismo, varios autores han demostrado su punto de vista:

“Permite estabilidad laboral, ya que impacta en las prestaciones, jubilación, beneficios sociales, garantiza cubrir necesidades materiales y psicológicas (reconocimiento por sus metas obtenidas en la empresa, desarrollo de habilidades, socialización y estatus) beneficiando mayormente a los colaboradores y empresas”. (Rivas & Islas, 2009)

También Davis y Newstrom (1999) infiere que:

El grado de compromiso es importante porque, refleja el acuerdo del empleado con la misión, objetivos y metas de la empresa, su disposición a entregar su esfuerzo, la eficiencia

que este tiene para el uso adecuado de recursos y tiempo, dedicación a favor del cumplimiento de éstas y sus intenciones de seguir trabajando en la institución.

Por consiguiente Hellriegel D, et al (1999) define que:

La relación entre el compromiso organizacional y la rotación es uno de los factores más importantes, puesto que, mientras más intenso sea el compromiso del empleado con la organización, hay menos probabilidad que renuncia. También surge que un compromiso firme se correlacione con bajo ausentismo y productividad relativamente alta. La asistencia al trabajo (llegar a tiempo y perder poco tiempo) por lo general es mayor en los empleados con compromiso organizacional fuerte. Es más, las personas comprometidas tienden a dirigirse más hacia las metas y perder menos tiempo durante el trabajo, con una repercusión positiva sobre las mediciones típicas de la productividad.

### 2.2.2 Motivación.

En base a esta variable se ha escogido teorías de varios autores el cual nos ayudarán a interpretar de una manera más objetiva la variable de motivación de logro, para que así posteriormente, se pueda tener un mejor análisis y precisión de esta.

**Tabla 4** Cuadro comparativo de diversos puntos de vista, acerca de la motivación

AUTOR / AÑO	DEFINICIÓN
McClelland (1989)	Señala que, existen tres motivaciones particularmente importantes: Necesidad de logro, necesidad de afiliación y necesidad de poder.
Maslow (1943)	Señala que, las personas se encuentran motivadas por cinco tipos de necesidades: fisiológicas, seguridad, sociales, estima y autorrealización.
Sigmund Freud (1856)	Infiere que, el ser humano cuenta con motivaciones inconscientes que condicionan y determinan sus actos decisiones. A estas motivaciones inconscientes se les llaman “pulsiones”.

Fuente: Elaboración propia basados en Araque & Rivera (2005)

### 2.2.3 Motivación de logro.

Así mismo, se utilizó un cuadro comparativo de distintos autores el cual, nos brindarán diferentes puntos de vista acerca del modelo de motivación de logro.

**Tabla 5** Cuadro comparativo de diversos puntos de vista, acerca de la motivación de logro

AUTOR	DEFINICIÓN
Atkinson (1964)	Las emociones anticipadas de cada persona determinan la aproximación o evitación frente a actividades orientadas al éxito.
McClelland (1989)	“Proceso de planteamientos y de esfuerzos hacia el progreso y la excelencia tratando de realizar una cosa única en su género y manteniendo una relación comparativa con lo ejecutado anteriormente”
Alcover y Cols (2004)	Tendencia a buscar el éxito en tareas que implican la evaluación del rendimiento, de forma que la persona motivada por el logro se caracteriza por su interés en conseguir un estándar de excelencia.
Salom de Bustamante y Romero García (1990)	“La motivación al logro es una red de conexiones cognitivo – afectivo relacionadas con el desarrollo personal, implicando un uso exigente de capacidades y destrezas para el beneficio personal y colectivo.”

Fuente: (Gladys A.; Polanco Hernández, 1997)

Para productos de la investigación, la autora toma como referencia la definición propuesta por Romero y Bustamante ya que tiene un constructo más desarrollado y se adecua a la organización de la presente investigación.

#### 2.2.4.1. Definición de motivación de logro:

Según Romero García citado por (Atacho & Teresa, 1998) puntualiza que:

La motivación de logro es una red de conexiones cognitivo-afectivas relacionadas con el desarrollo personal, implicando un uso exigente de capacidades y destrezas para beneficio personal y colectivo. En su dimensión interior, el área natural para su expresión es el desarrollo personal, la con creación en hechos de aquellas demandas de hacerles con significadas personas. Las metas personales con respecto a cada talento humano son importantes para ella (él) y poco importa que, para otros resulten insignificantes o despreciables. Y la consideración es sólo entendible dentro de la construcción global que la persona hace de su vida y también para la organización en donde labora.

Así mismo, Robbins, (2004) predomina que, la motivación al logro está relacionada a la voluntad de desempeñar altos niveles de esfuerzo hacia las metas organizacionales planteadas, condicionadas por, la habilidad del esfuerzo de satisfacer alguna necesidad individual y que, en la medida en que las metas individuales y las organizacionales posean mayor armonía entre sí, a su vez, se piensa que, existe mayor beneficio para la organización en términos de su productividad, por lo que, si las personas sienten una gran motivación hacia las metas trazadas hay una mayor probabilidad, relación y énfasis que se comprometan eficientemente con la organización, actividades dirigidas y hasta con los mismos compañeros de trabajo.

Al respecto, Alcover y Cols, (2004) destacan la motivación de logro como la tendencia a buscar el éxito en tareas que implican la evaluación del rendimiento, de forma que la persona muy motivada por el logro se caracteriza por su interés en conseguir un estándar de excelencia.

Por lo que, Mathieu y Zajac (1990) infieren que, si existen trabajadores con alta necesidad de afiliación y excelencia el cual, se muestran con un mayor compromiso en las organizaciones que favorecen este entorno, por lo que, los colaboradores con una alta motivación de logro se relacionarán y se verán más comprometidos en una organización competitiva, organizada y proactiva. Puesto que, Romero García lo manifiesta a través de

diferentes conductas instrumentales, comenzando por el establecimiento de metas que deben ser realistas en el sentido de poder alcanzarlos de manera que el triunfo o fracaso produzcan un compromiso emocional consigo mismos y también con la organización.

Así mismo, una persona con alta motivación de logro se exige a sí misma al realizar las cosas de una manera posible con un alto nivel de excelencia, ya que, está en constante competencia consigo misma(o) y se centra en objetivos que retan su coeficiente intelectual pero que siempre y cuando sean alcanzables, también se preocupa de saber si hizo bien o mal su tarea respectiva y asume responsabilidad plena de los resultados obtenidos.

Entonces, dando un pequeño preámbulo y mayor énfasis, (Pérez & Bustamante, 1992) expresa que: La búsqueda de la experticia y eficiencia se traduce sin duda en cambio y crecimiento, pero su potencial modificador resulta limitado si no va acompañado de la excelencia, por lo que, de los tres componentes el más llamado a estimular cambios es la búsqueda de la excelencia, si alcanzamos cierto nivel de experticia o eficiencia puede ser suficiente para satisfacer las demandas intrínsecas del desarrollo de la persona. En cambio, la excelencia nunca estará satisfecha por lo cual, seguirá alimentándose con la innovación, creatividad y un desarrollo óptimo en el transcurso del tiempo, así mismo, si las personas están en busca de esta dimensión tendrán que, superar sus límites de su conocimiento innato para la ejecución de las tareas designadas por lo cual, se desarrollará cada vez más y es una buena aliada si es que, nos enfocamos directamente con el compromiso en las organizaciones y a su vez, un compromiso efectivo con respecto a las tareas y objetivos personales.

Romero García citado por (Salom de Bustamante & Romero García, 1994) señala que, la motivación de logro contiene tres dimensiones: Experticia, Eficiencia y Excelencia definiéndolas como las 3 “E” lo cual se dedican especialmente a la parte interior de la persona, explicando cada uno de ellas a continuación:

#### 2.2.4.1.1. Experticia

Lo define como un conocimiento profundo de saber o hacer, la persona se fija y centra principalmente metas, analiza la posibilidad de poder alcanzarlas, diseña pasos y se autoevalúa día a día, por lo cual, obtiene frutos y determina su calidad diferenciándolos con estándares preestablecidos. Le interesa el dominio y la maestría alcanzados en el conocimiento o ejecución de tareas diarios, que se proponen personalmente y también en la organización.

A su vez, se identifican y comprueban de que, los trabajadores de varias identidades públicas o privadas están orientados hacia una meta en común, aumentando el aprendizaje metas intrínsecas o de logro, por lo que, están más preocupados en instruirse, dominar tareas e incrementar sus habilidades, a su vez, están predispuestos a ver una fuerte conexión, relación y compromiso directamente con la organización. (Ames, 1992; Gonzales, 2007; Pintrich & Schunk, 2006)

Por otro lado, Pintrich y Schunk, (2006) han planteado la contingencia de entender esencialmente la experticia como una variable estable, presente en todos los trabajadores teniendo así, influencia directamente en como una persona se involucra con su trabajo y organización.

#### 2.2.4.1.2. Eficiencia

Es ejecutar tareas con máximo ahorro de tiempo y recursos, exige principalmente concentración, puesto que el tiempo es un recurso que sirve de referencia para poder evaluar los resultados, si estos han sido alcanzados de acuerdo a un tiempo establecido que cada colaborador se propone.

Puesto que, Thornberry (2003) analizó lo expuesto por Murray en su libro *Explorations in personality* quien también define la motivación de logro como algo que lleva a una persona a hacer algo aparentemente difícil, pero de una manera rápida y efectiva, optimizando los recursos que la empresa otorgaba, usando de una manera adecuada el tiempo en las diversas tareas empleadas.

#### 2.2.4.1.3. Excelencia

Es la obtención de resultados cada vez más óptimos en términos de habilidades, recursos y tiempo, además como ventaja adicional se dispone de energía y optimismo para alcanzar con éxito las metas propuestas personales y también dentro de la empresa, además se puedan superar aquellas que tengan una dificultad superior.

A su vez, dando un mayor énfasis, Atkinson y McClellan (1958, citado en Thornberry (2003 ; De María, 2006 ; De la Fuente, 2002 & Gonzales, 2003) argumentan, la motivación de logro como el éxito en una competición con un criterio de excelencia, en la cual, cada persona apoya constante el actuar para conseguir el éxito. Puesto que, los criterios de excelencia no son los mismos para todas las personas, mientras que unos pueden realizar las tareas de una manera

eficiente, para otros podría ser peor no rendir lo esperado, así mismo, si existe una motivación de logro constante se logrará llegar con excelencia las metas propuestas.

#### 2.2.4. Características:

Según García et al citado por (Pereira, 2009) argumentan que, las personas si llegan a logran una alta motivación de logro presentan las características siguientes:

A. Les gustan las situaciones en las que pueden tomar personalmente la responsabilidad de encontrar la solución ante los problemas.

B. Tienden a fijarse metas moderadas y a tomar riesgos calculados.

C. Desean una retroalimentación concreta acerca de su desempeño con respecto a las tareas asignadas.

D. Se distinguen por intentar hacer bien las cosas, tener éxito, incluso por encima de las recompensas.

#### 2.2.5. Aspectos negativos de la motivación de logro:

También (Pérez & Bustamante, 1992) detalló los aspectos negativos que se pueden encontrar en esta variable los cuales son:

A. Una fuerte necesidad de logro puede hacer que la persona se aíse, ya que, se centrará mucho en su tarea y el mundo exterior le parecerá poco atractivo, el propio mundo interior de la persona lo mantendrá permanentemente ocupado y si hay otras personas que desean participar en su toma de decisiones, o tareas asignadas les causará molestias o desagradados.

B. La presencia excesiva de la necesidad de logro puede la persona convertirse en “meticulosidad exagerada”, se podría referir a una persona perfeccionista en un alto nivel, en tal caso habrá una obsesión de detalles, y disponer de todos los recursos, tiempos, estrictamente estimados para que las cosas salgan exactamente a la perfección.

## Capítulo III: Metodología

### 3.1 Tipo y nivel de Investigación

**Enfoque:** El enfoque del presente documento de la investigación es cuantitativa ya que, se encargó de una recolección de información y datos, mediante una medición estadística con las variables: motivación de logro y compromiso organizacional.

**Tipo:** El tipo de investigación es aplicada por lo que, parte principalmente de una teoría existente que se vuelve una realidad, además, resuelve un determinado problema.

**Niveles:** El nivel del presente estudio es descriptivo y correlacional, dado que, se determinó el grado de relación entre las variables existentes y estudios de enfoque cuantitativo como media, moda, gráfico de barras etc.

### 3.2 Diseño de Investigación

No experimental u observacional ya que, en el presente estudio no hubo manipulación de las variables propuestas.

Transversal puesto que, en la presente investigación se realizó en un único momento temporal.

Prospectivo en lo relativo a que, se recolectó datos e información de la fuente primaria, original con relación a las variables escogidas.

### 3.3 Población, Muestra y Muestreo

**Población:** La población objetiva estuvo constituida en general por 174 trabajadores dentro de ellos están los trabajadores contratados, CAS, y nombrados del talento humano de la “EJECUTORA 400 GERENCIA REGIONAL DE SALUD”, obtenidas de la base de datos del sistema de dicha entidad.

**Muestra y muestreo:** Se consideró a toda la población, puesto que, el presente estudio no presentó muestra y es absolutamente medible en su totalidad. Así mismo, en caso que no respondan al 100 % como se espera, se optará por elegir la tasa de respuesta, esperando que ésta sea mayor a un 40 %.

### 3.4 Criterios de selección

A su vez, la muestra de la investigación serán colaboradores de modalidad nombrados de ambos sexos (femenino y masculino) entre un rango promedio de edad 30 a 60 años, que pertenecen a las distintas áreas de la organización, puesto que, se han elegido a estas personas, ya que, cuentan con una permanencia dentro de la organización y a su vez, con una capacidad intelectual para que, respondan de una manera efectiva las preguntas de los cuestionarios con las distintas variables estudiadas.

Por consiguiente, en la mayoría de los casos algunos trabajadores no están perennes en sus puestos designados, por lo que, realizan otras funciones fuera de la organización, supervisan hospitales, tienen permisos temporales, movilizan materiales, o están de pasantía en otras ciudades.

### 3.5 Operacionalización de variables

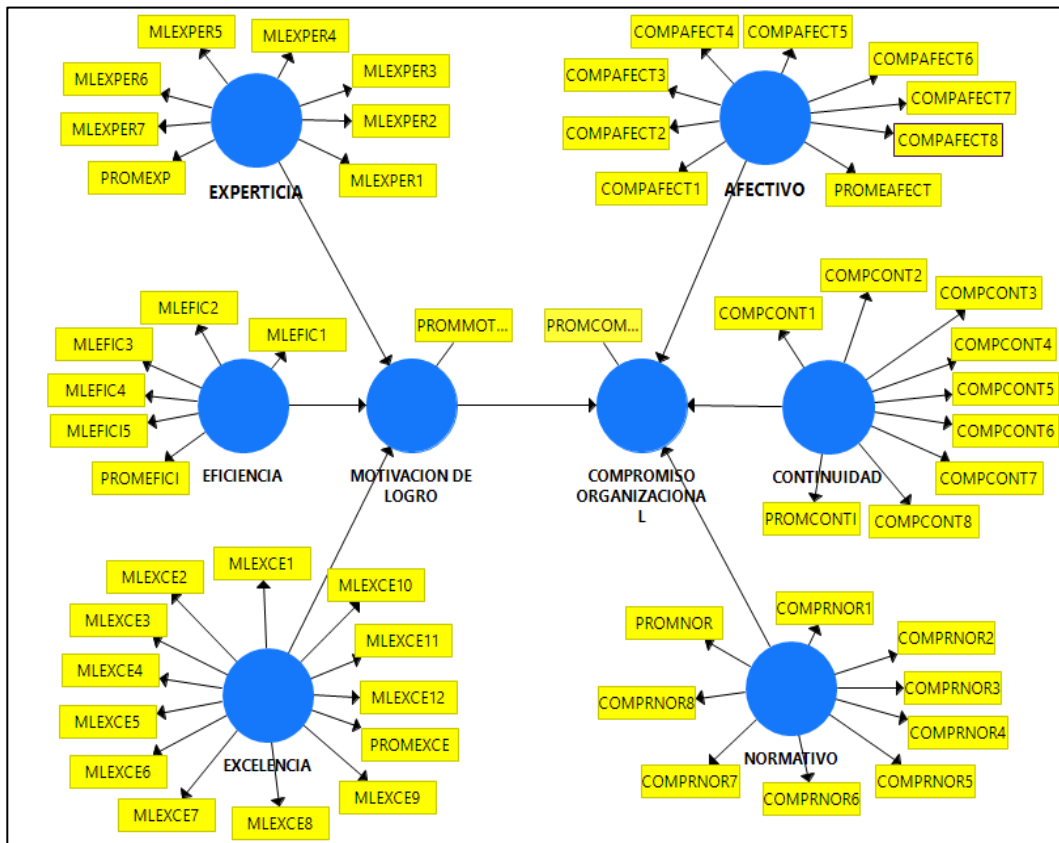
**Tabla 6** Operacionalización de las variables compromiso organizacional y motivación de logro.

VARIABLE	DEFINICION CONCEPTUAL	DIMENSIONES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	INDICADORES	ÍTEMES	TÉCNICA	INSTRUMENTO
COMPROMISO ORGANIZACIONAL (MEYER Y ALLEN,1991)	“Estado psicológico que caracteriza la relación entre una persona y una organización, la cual presenta consecuencias respecto a la decisión para continuar en la organización o dejarla”.	D1: Afectivo	Lazos emocionales que unen al individuo con la organización.	Sentimiento de permanencia a causa del ambiente de trabajo.	1,2,3,4,5, 6,7,8	Encuesta	Cuestionario
				Vinculación afectiva con la organización.			
				Solidaridad con los problemas de la organización.			
		D2: De continuidad	Los individuos se comprometen al valorar el coste de oportunidad de dejar de hacerlo.	Deseos de permanencia a causa del tiempo, energía y trabajo invertido en la organización.	9,10,11,12 13,14, 15, 16		
				Dificultad para conseguir un nuevo empleo.			
		D3: Normativo	Se presenta un precepto moral interno hacia la organización.	Sentimiento de obligación de permanencia en la organización.	17,18,19,20, 21,22,23,24		
				Sentimiento de obligación hacia las personas que trabajan en la organización			
				Sentimiento de retribución hacia la organización a causa de beneficios recibidos.			

VARIABLE	DEFINICION CONCEPTUAL	DIMENSIONES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	INDICADORES	ÍTEMS	TÉCNICA	INSTRUMENTO
MOTIVACIÓN DE LOGRO (ROMERO Y BUSTAMANTE, 1992)	“Red de conexiones cognitivo-afectivas relacionadas con el desarrollo personal, implicando un uso exigente de capacidades y destrezas para el beneficio personal y colectivo”.	D1: Experticia	Proponerse metas, analizar la posibilidad de poder alcanzarla, diseñar pasos y realizar autoevaluación diaria.	Autoevaluación de tareas diarias.	1,2,3,4, 5,6,7	Encuesta	Cuestionario
				Dominio en tareas propuestas.			
				Planteamiento de metas.			
		D2: Eficiencia	Rendimientos rápidos y económicos.	Compromiso con las metas.	8,9,10,11, 12		
				Instrumentación de las metas.			
				Uso eficiente del tiempo, recursos y esfuerzos.			
		D3: Excelencia	Resultados de calidad superior.	Comparación con resultados previos.	13,14,15, 16,17,18, 19,20,21, 22,23,24		
				Orientación hacia los resultados.			
				Exigencia de calidad.			
				Energización.			

Fuente: Elaboración propia con colaboración de Pedroza (2007)

Figura 2: Gráfico del modelo relacional propuesto



Fuente: Análisis factorial

El modelo propuesto mostrado en la figura 2 busca efectuar un análisis de la relación que tiene la motivación de logro con el compromiso organizacional con las dimensiones propuestas en la Ejecutora 400 Gerencia Regional de salud de Chiclayo.

### 3.6 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

El modelo conceptual utilizado para la siguiente información constará de 2 constructos:

En la primera variable se aspiró medir en esencia la motivación de logro, por lo que, se aplicó el inventario MLP diseñado por Oswaldo Romero García y Colombia Salom de Bustamante (1990).

Por otro lado, en la segunda variable “Compromiso organizacional” se utilizó la escala de Meyer y Allen (1990).

Así mismo, para la recolección de los datos e información se empleó como técnica la encuesta, en respuesta a las preguntas de investigación. Además, el cuestionario será el instrumento que se utilizará también para el recojo de datos, el cual constará de una escala numérica de Likert, y el análisis de los datos se realizará haciendo uso de la estadística. Cabe

señalar que, para cada uno de los constructos se aplicará diferentes cuestionarios propuestos por los dos autores de los modelos, por el cual, en la primera variable “Motivación de Logro” está compuesta por tres dimensiones: experticia excelencia y efectividad, con un total de 24 ítems, con respecto a la segunda variable “Compromiso Organizacional” está compuesta por tres dimensiones: efectivo, de continuidad y normativo compuesto con un total de 24 ítems.

Así mismo, las encuestas se realizaron en la Ejecutora 400 Gerencia Regional De Salud.

**Tabla 7** Ficha técnica del cuestionario

Población	Trabajadores de la Ejecutora 400 Gerencia Regional de Salud
Unidad Muestral	Trabajadores nombrados
Ámbito geográfico	Ciudad de Chiclayo
Método de recogida de la información	Encuesta personal
Lugar de realización de la encuesta	Ejecutora 400 Gerencia Regional de Salud
Tamaño de la muestra	Cuestionarios
Fecha de trabajo de campo	Días 14, 15, 16 de mayo de 2018

### 3.6.1 Resumen de confiabilidad de la prueba piloto

Posteriormente, para la implementación de la prueba piloto correspondiente se encuestaron a 20 personas de una entidad pública, la duración fue de 25 minutos cada uno, el cual, se mostraron los siguientes resultados:

**Tabla 8** Compromiso Organizacional

DIMENSIÓN	VALOR CRONBACH	INTERPRETACIÓN
Afectivo	,738	Respetable
De Continuidad	,752	Respetable
Normativo	,797	Respetable

*Fuente:* (DeVellis, 2003)

**Tabla 9** Motivación de Logro

DIMENSIÓN	VALOR CRONBACH	INTERPRETACIÓN
Experticia	,318	Inaceptable
Eficiencia	,577	Mínimamente Aceptable
Excelencia	,755	Respetable

*Fuente:* (DeVellis, 2003)

Así mismo, de acuerdo a los resultados dados, se aplicó las encuestas mejoradas a la Ejecutora 400 Gerencia Regional de Salud, con respecto a las preguntas dadas por los autores de los dos constructos seleccionados, por lo que, se analizó el nivel de confiabilidad, sus resultados y el modelo conceptual ya mejorado y validado.

### 3.6.2 Resumen de confiabilidad de la aplicación de las encuestas

Se realizó la aplicación de Cronbach y análisis factorial de los siguientes constructos propuestos.

Así mismo, Cronbach, (1970) argumenta que, sí los resultados son mayores a 0.7 se considera que las dimensiones son respetables.

**Tabla 10** Compromiso Organizacional

DIMENSIÓN	VALOR CRONBACH	INTERPRETACIÓN
Afectivo	,342	Inaceptable
De Continuidad	,804	Buena
Normativo	,786	Muy Respetable

*Fuente:* (DeVellis, 2003)

**Tabla 11** Prueba KMO y Bartlett

Medida Kaiser-Meyer-Olkin de adecuación de muestreo		,559
Prueba de esfericidad de Bartlett	Aprox. Chi-cuadrado	562,039
	gl	276
	Sig.	,000

Fuente: (DeVellis, 2003)

**Tabla 12** Motivación de Logro

DIMENSIÓN	VALOR CRONBACH	INTERPRETACIÓN
Experticia	,690	Moderada
Eficiencia	,699	Moderada
Excelencia	,800	Buena

Fuente: (DeVellis, 2003)

**Tabla 13** Prueba KMO y Bartlett

Medida Kaiser-Meyer-Olkin de adecuación de Muestreo		,678
Prueba de esfericidad de Bartlett	Aprox. Chi-cuadrado	623,917
	gl	276
	Sig.	,000

## 6.3.3 Análisis de la Validez Convergente

**Tabla 14** Cargas del modelo conceptual validado

	AFECTIVO	COMPROMISO ORGANIZACIONAL	CONTINUIDAD	EFICIENCIA	EXCELENCIA	EXPERTICIA	MOTIVACION DE LOGRO	NORMATIVO
COMP AFECT5	0.859							
COMP AFECT6	0.916							
COMP AFECT8	0.848							
COMP CONT6			0.919					
COMP CONT7			0.896					
COMP CONT8			0.862					
COMPR NOR4								0.824
COMPR NOR5								0.789
COMPR NOR7								0.795
MLEFIC1				0.873				
MLEFIC3				0.802				
MLEXCE10					0.778			
MLEXCE12					0.829			
MLEXCE2					0.824			
MLEXCE4					0.866			
MLEXCE6					0.769			
ML EXPER1						0.730		
ML EXPER2						0.741		
ML EXPER4						0.794		
ML EXPER6						0.780		
ML EXPER7						0.744		
PROMCOMPRO		1.000						
PROMMOTLOG							1.000	

Fuente: Elaboración factorial

Interpretación:

En la tabla 14 se presenta que, las cargas factoriales que conectan los indicadores a las variables de estudio (motivación de logro y compromiso organizacional) superan el valor de 0.7 sustentado por (Chin, 1998) así mismo, esto significa que, cada dimensión de las variables es esenciales, puesto que, ya no se deberá renunciar a ningún ítem por lo que, el cuestionario aplicado es fiable.

**Tabla 15** Fiabilidad y validez del constructo

	ALFA DE CRONBACH	FIABILIDAD COMPUESTA	VARIANZA EXTRAÍDA MEDIA (AVE)
Afectivo	0.847	0.907	0.765
Continuidad	0.873	0.922	0.797
Eficiencia	0.581	0.825	0.703
Excelencia	0.873	0.908	0.663
Experticia	0.816	0.871	0.575
Normativo	0.724	0.844	0.644

Interpretación:

En la tabla 15 se muestra la fiabilidad y validez del modelo conceptual por lo cual, dados los resultados en el alfa de Cronbach todos son mayor a 0,7 hallado por (Cronbach, 1970) ya que, los hace aceptables excepto la dimensión eficiencia del constructo motivación de logro. Así mismo, (Henseler, Ringle et al. 2009) detalla que en la fiabilidad compuesta se muestran los resultados mayores a 0,7 y a su vez, son aceptables.

Por consiguiente, según Chin (1998) nos dice que, en la varianza extraída media también son aprobados puesto que, son mayores a 0, 5.

## 6.3.4 Análisis de la Validez discriminante

**Tabla 16** Criterio de Fornell-Larcker

	AFECTIVO	COMPROMISO ORGANIZACIONAL	CONTINUIDAD	EFICIENCIA	EXCELENCIA	EXPERIENCIA	MOTIVACION DE LOGRO	NORMATIVO
AFECTIVO	0.875							
COMPROMISO ORGANIZACIONAL	0.338	1.000						
CONTINUIDAD	0.071	0.681	0.893					
EFICIENCIA	-0.139	-0.185	-0.320	0.838				
EXCELENCIA	0.474	0.443	0.130	0.209	0.814			
EXPERIENCIA	0.498	0.385	0.153	0.215	0.756	0.758		
MOTIVACION DE LOGRO	0.064	0.027	-0.124	0.723	0.601	0.661	1.000	
NORMATIVO	-0.019	0.751	0.397	-0.064	0.302	0.156	0.014	0.803

Fuente: (Fornell y Larcker, 1981)

**Interpretación:**

En la tabla 16, se puede apreciar que, según Fornell y Larcker (1981) definen que, existe validez discriminante entre las dos variables latentes por lo cual, se han analizado de una manera eficaz, tomando en consideración la varianza media que fue mayor a las correlaciones y aprobada.

**Tabla 17** *Cargas cruzadas*

	AFFECTIVO	COMPROMISO ORGANIZACIONAL	CONTINUIDAD	EFICIENCIA	EXCELENCIA	EXPERTICIA	MOTIVACION DE LOGRO	NORMATIVO
COMPAFE CT5	0.859	0.292	0.007	-0.179	0.360	0.402	0.023	-0.062
COMPAFE CT6	0.916	0.331	0.142	-0.108	0.403	0.459	0.064	0.007
COMPAFE CT8	0.848	0.257	0.022	-0.074	0.495	0.449	0.083	0.005
COMPCO NT6	0.024	0.623	0.919	-0.280	0.053	0.049	-0.129	0.425
COMPCO NT7	0.139	0.636	0.896	-0.232	0.203	0.276	-0.025	0.312
COMPCO NT8	0.021	0.562	0.862	-0.354	0.087	0.076	-0.187	0.325
COMPRN OR4	-0.001	0.640	0.444	-0.091	0.160	0.184	0.012	0.824
COMPRN OR5	-0.117	0.545	0.224	-0.057	0.231	0.096	0.106	0.789
COMPRN OR7	0.060	0.617	0.273	-0.005	0.339	0.090	-0.072	0.795
MLEFIC1	-0.081	-0.136	-0.291	0.873	0.184	0.255	0.663	-0.098
MLEFIC3	-0.161	-0.180	-0.243	0.802	0.167	0.090	0.541	0.000
MLEXCE10	0.336	0.246	0.077	0.127	0.778	0.597	0.521	0.207
MLEXCE12	0.430	0.312	0.150	0.095	0.829	0.494	0.380	0.152
MLEXCE2	0.459	0.549	0.240	0.239	0.824	0.737	0.537	0.364
MLEXCE4	0.387	0.456	0.063	0.272	0.866	0.638	0.508	0.332
MLEXCE6	0.317	0.208	-0.008	0.089	0.769	0.566	0.466	0.137
MLEXPER1	0.434	0.280	0.156	0.120	0.481	0.730	0.380	0.156
MLEXPER2	0.334	0.227	0.126	0.177	0.480	0.741	0.558	0.009
MLEXPER4	0.325	0.315	0.122	0.227	0.575	0.794	0.543	0.140
MLEXPER6	0.433	0.255	0.105	0.203	0.534	0.780	0.512	0.016
MLEXPER7	0.388	0.393	0.077	0.067	0.801	0.744	0.475	0.303

PROMCO MPRO	0.338	1.000	0.681	-0.185	0.443	0.385	0.027	0.751
PROMMO TLOG	0.064	0.027	-0.124	0.723	0.601	0.661	1.000	0.014

Fuente: Análisis factorial

#### Interpretación:

En la tabla 17, se muestra que, los componentes rotados, hay ítems que cargan en el lugar no correspondiente. Por otro lado, se indica que, en las cargas cruzadas no existe una percepción correcta. Así mismo, Fornell y Larcker (1981) fundamentan que, son aceptables aquellos resultados si son mayores y positivos de 0,8.

#### Procedimientos:

La recaudación de esta información fue vía hoja impresa para su posterior tabulado y organización de la información; siendo la duración de su ejecución en un lapso de 3 días (lunes, martes y miércoles) en las fechas del 05-03-2018 al 06-03-2018 con un tiempo de 20 minutos por cada trabajador.

Posteriormente, para la planificación de la ejecución de encuestas se tomará en cuenta a todos los colaboradores de dicha entidad puesto que, se optará por usar tasa de respuesta con la finalidad de identificar a dichos colaboradores que pertenecen a la modalidad de nombrados. Con respecto a las áreas que pertenecen los trabajadores en la entidad el primer día se eligió, cuatro oficinas (oficina de patrimonio, desarrollo organizacional, almacén y de logística), el segundo día cuatro oficinas más (oficina de recursos humanos, planeamiento, tesorería y oficina de economía) y finalmente el tercer día se optará por las 4 oficinas restantes (oficina de atención integral de salud, trámite documentario, digemil y etimología de laboratorio).

### 3.7 Plan de procesamiento y análisis de datos

Para fines de la presente investigación se utilizó el inventario MLP con respecto a la variable independiente “Motivación de Logro” propuesto por Oswaldo Romero García y Colombia Salom de Bustamante (1990) y a su vez, en efecto de la variable dependiente “Compromiso Organizacional” se aplicó la escala propuesta por Meyer y Allen (1990) el cual, se levantó información mediante los cuestionarios propuestos, con la finalidad de aplicar un procedimiento de datos bajo un procesamiento ya determinado por el autor.

Así mismo, se observó una consistencia interna o confiabilidad para garantizar que las dimensiones de los constructos están siendo consistentes de acuerdo a las preguntas respondidas para fines de la presente investigación e indicar la confiabilidad de los dos constructos: Motivación de logro y Compromiso Organizacional, así como en cada una de sus respectivas dimensiones, la prueba indicada es el análisis de consistencia interna Alfa de Cronbach, en la que se espera que se supere el valor mínimo aceptado de 0.7.

Finalmente, se aplicó el software SPSS en la parte inferencial para probar la confiabilidad entre las dos variables mencionadas, puesto que, para la validación del constructo convergente y discriminante de los dos constructos mencionados se utilizó el programa SmartPLS3, también tomando en cuenta las pruebas estadísticas R de Pearson o Rho de Spearman según la conveniencia acorde a la normalidad de datos, así mismo, para efectos de los cálculos descriptivos básicos se utilizó la herramienta de Microsoft Office Excel, de acuerdo al procesamiento de datos, tablas de frecuencia para la organización de estas y gráficos estadísticos para realizar algunas comparaciones principales.

### 3.8. Matriz de consistencia:

**Tabla 18:** Matriz de consistencia

PROBLEMA GENERAL	OBJETIVOS	MARCO TEÓRICO	HIPÓTESIS	VARIABLES	METODOLOGÍA
<p><b>¿Será la motivación de logro un factor que se relaciona con el compromiso organizacional del talento humano de la ejecutora 400 gerencia</b></p>	<p><b>OBJETIVO GENERAL:</b></p> <p>Determinar la relación de la motivación de logro y el compromiso organizacional del talento humano de la Ejecutora 400 Gerencia Regional De Salud</p> <p><b>OBJETIVOS ESPECÍFICOS:</b></p> <p>O1: Determinar el grado de relación de la dimensión experticia con el compromiso organizacional del talento humano de la Ejecutora 400 Gerencia Regional De Salud en el periodo 2018.</p> <p>O2: Determinar el grado de relación de la dimensión excelencia con el compromiso organizacional del talento humano de la Ejecutora 400</p>	<p><b>ANTECEDENTES:</b></p> <p>Pérez (2014) tuvo como finalidad, precisar, identificar el sentido e intensidad de la relación entre motivación y compromiso organizacional en un contexto sociodemográfico y organizacional.</p> <p>D'Anello (2014) en su estudio tuvo como fin, evaluar el efecto que tiene la motivación de logro sobre el compromiso organizacional, y se obtuvo un efecto positivo entre las dos variables.</p> <p>Albornoz (2016) expresó como intención</p>	<p><b>HIPÓTESIS GENERAL:</b></p> <p>Sí existe relación entre la motivación de logro y el compromiso organizacional en el talento humano de la Ejecutora 400 Gerencia Regional De Salud</p> <p><b>HIPÓTESIS ESPECÍFICAS:</b></p> <p>H1: Existe un grado positivo de relación de la dimensión experticia con el compromiso organizacional del talento humano de la Ejecutora 400 Gerencia Regional De Salud en el periodo 2018</p> <p>H2: Existe un grado positivo de relación de la dimensión excelencia</p>	<p><b>VARIABLE INDEPENDIENTE:</b></p> <p>Motivación de Logro</p> <p><b>Dimensiones:</b></p> <p>Experticia Eficiencia Excelencia</p> <p><b>VARIABLE DEPENDIENTE:</b></p> <p>Compromiso Organizacional</p> <p><b>Dimensiones</b></p> <p>Afectivo De Continuidad Normativo</p>	<p><b>ENFOQUE DE INVESTIGACIÓN:</b></p> <p>cuantitativo</p> <p><b>TIPO DE INVESTIGACIÓN:</b></p> <p>Aplicada</p> <p><b>ALCANCE:</b></p> <p>Correlacional Descriptivo</p> <p><b>DISEÑO DE INVESTIGACIÓN:</b></p> <p>transversal, observacional y prospectivo.</p> <p><b>POBLACIÓN Y MUESTRA:</b></p> <p>Población: La población objetiva estuvo constituida en general por 174 trabajadores dentro de ellos están los</p>

<p><b>regional de salud?</b></p>	<p>Gerencia Regional De Salud en el periodo 2018.</p> <p>O3: Determinar el grado de relación de la dimensión eficiencia con el compromiso organizacional del talento humano de la Ejecutora 400 Gerencia Regional De Salud en el periodo 2018.</p>	<p>determinar las motivaciones sociales que están presentes en personas que desean estudiar la carrera de psicología,</p> <p>Mori y Orosco (2015) sostuvo como objetivo principal, investigar el grado de nivel de los trabajadores concluyendo que, los colaboradores se encuentran en un nivel eficiente y alto.</p> <p>Bustamante, Fernández, Moscoso, et al (2016) tuvo como intención identificar la relación existente entre el compromiso organizacional y la rotación laboral de los colaboradores de la empresa Yura SA</p> <p>Calderón (2016) sustentó como</p>	<p>con el compromiso organizacional del talento humano de la Ejecutora 400 Gerencia Regional De Salud en el periodo 2018.</p> <p>H3: Existe un grado positivo de relación de la dimensión eficiencia con el compromiso organizacional del talento humano de la Ejecutora 400 Gerencia Regional De Salud en el periodo 2018.</p>		<p>trabajadores contratados, CAS, y nombrados del talento humano de la “EJECUTORA 400 GERENCIA REGIONAL DE SALUD”, obtenidas de la base de datos del sistema de dicha entidad.</p> <p>Muestra</p> <p>Se consideró a toda la población, puesto que, el presente estudio no presentó muestra y es absolutamente medible en su totalidad. Así mismo, en caso que no respondan al 100 % como se espera, se optará por elegir la tasa de respuesta, esperando que ésta sea mayor a un 40 %.</p> <p>TÉCNICA E INSTRUMENTO:</p>
----------------------------------	--	---	---	--	--

		<p>propósito principal enfocarse esencialmente en el bienestar laboral, explorar de una manera objetiva el compromiso y la socialización organizacional.</p> <p>Alarcón &amp; Denisse, (2015) en su investigación, cuyo objetivo era determinar la relación entre la Satisfacción Laboral y el Compromiso Organizacional en colaboradores de una empresa Retail, se confirmó que ambas variables se complementan entre sí.</p>			<p>Técnica: encuesta</p> <p>Instrumento: Cuestionario</p> <p>PLAN DE PROCESAMIENTO PARA ANÁLISIS DE DATOS</p> <p>Software SPSS Software SmartPLS 3</p> <p>Medidas de tendencia central (media, mediana y moda)</p> <p>Tablas de distribución de frecuencias</p> <p>Gráficas descriptivas</p> <p>Pearson o Rho de Spearman</p>
--	--	--	--	--	---

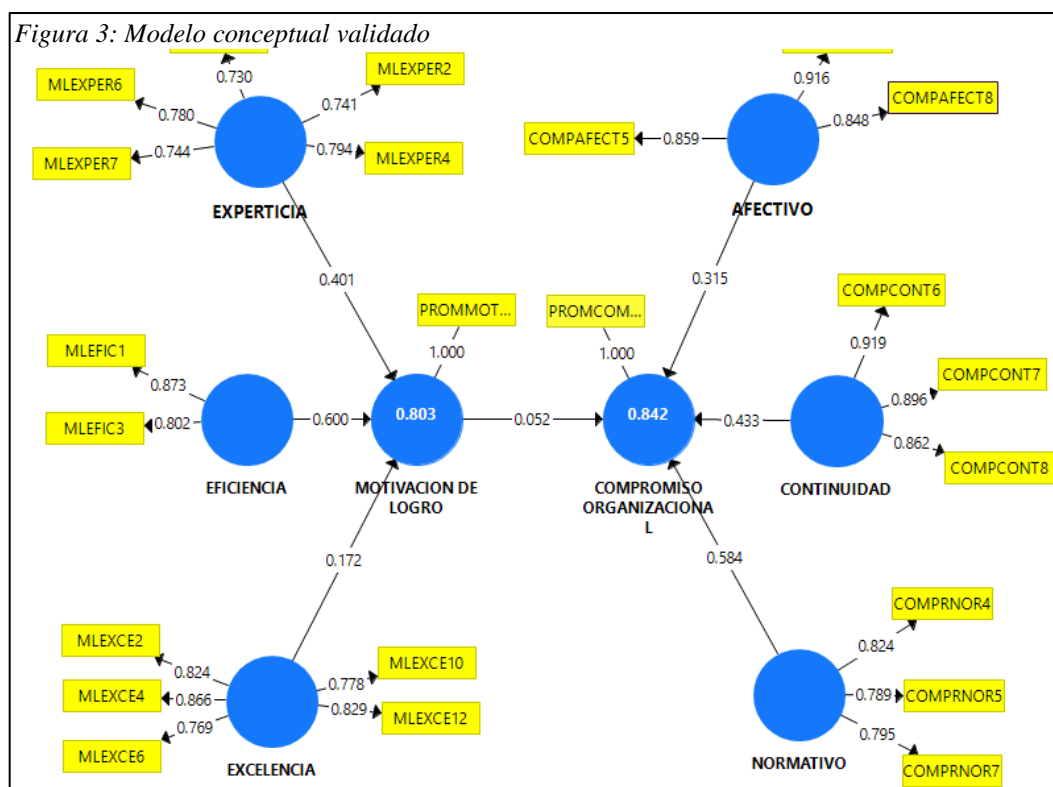
### 3.9 Consideraciones éticas

Para la presente investigación se consideró este punto muy esencial puesto que, al desarrollar dicha extracción de información se pidió permiso con anticipación a la entidad para la realización del estudio y aplicar dichas encuestas, a su vez, los trabajadores tuvieron conocimiento del estudio que se iba a aplicar teniendo así la autorización breve para las fotos.

## Capítulo IV: Resultados y Discusión

### 4.1. Resumen sociodemográfico

De acuerdo a los dos constructos ya analizados, se aplicaron las encuestas a 50 trabajadores, de ambos sexos (femenino y masculino) entre un rango promedio de edad 30 a 60 años, con un nivel de educación superior aplicadas en las siguientes oficinas: patrimonio, desarrollo organizacional, logística, almacén, RRHH, planeamiento, tesorería, economía, atención integral de salud, DIGEMIL, trámite documentario y etimología de laboratorio.



*Fuente: Análisis factorial*

#### Interpretación:

El modelo mostrado en la figura 3 busca efectuar un análisis de la relación que tiene la motivación de logro con el compromiso organizacional con las dimensiones que se consideran importantes en la Ejecutora 400 Gerencia Regional de salud de Chiclayo.

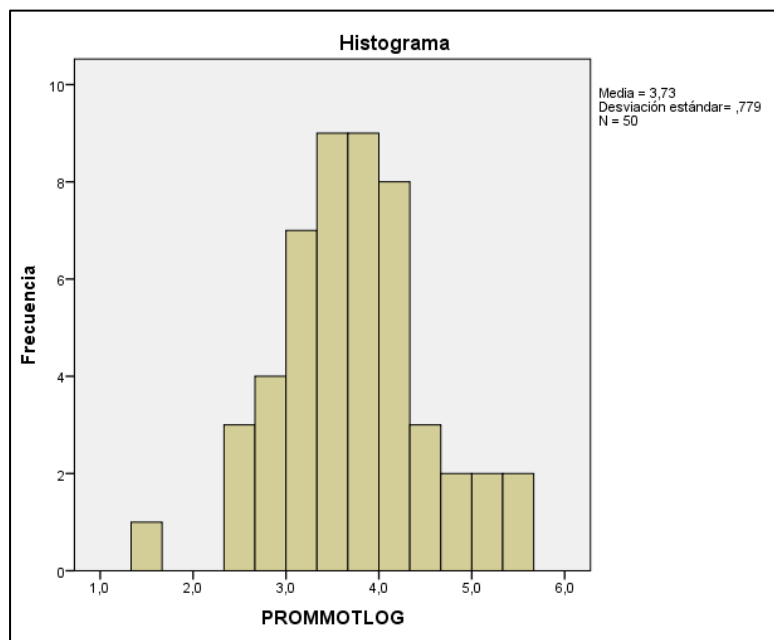
## 4.1.1. Análisis descriptivo

Resumen estadístico descriptivos realizados a cada constructo: Frecuencias

**Tabla 19** Variable Independiente - Motivación de Logro

Estadísticos		
PROMMOTLOG		
N	Válido	50
	Perdidos	0
Media		3,728
Error estándar de la media		,1101
Mínimo		1,6
Máximo		5,5
Percentiles	25	3,275
	50	3,710
	75	4,223

*Figura 4:* Descripción gráfica de frecuencia del promedio de motivación de logro



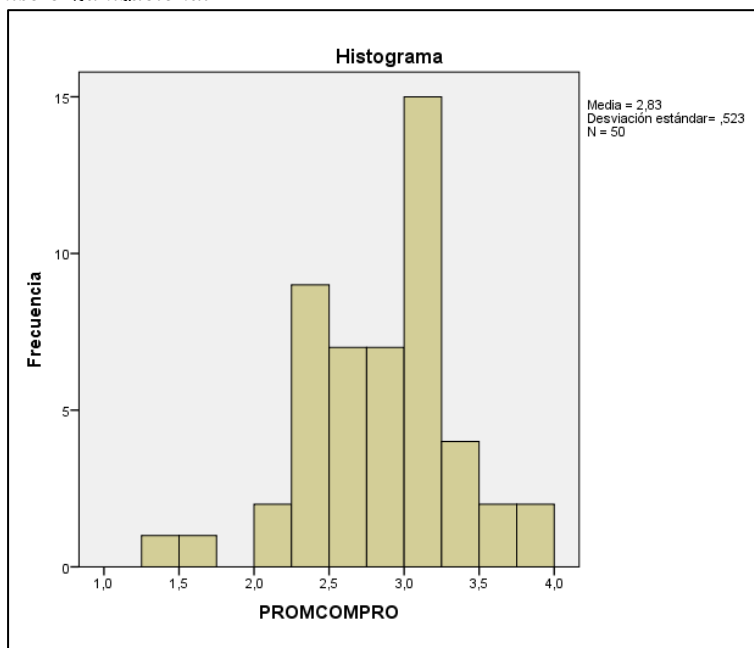
Interpretación:

En la figura 4 al apreciar el histograma para evaluar la forma y dispersión de los datos, la mayor concentración en el gráfico está desde el valor 3 a 5 el cual indica que, han sido las más resaltadas y a su vez, seleccionadas por las personas de la organización Ejecutora 400 Gerencia Regional de Salud.

**Tabla 20** Variable Dependiente - Compromiso Organizacional

Estadísticos		
PROMCOMPRO		
N	Válido	50
	Perdidos	0
Media		2,826
Error estándar de la media		,0740
Mínimo		1,4
Máximo		3,9
Percentiles	25	2,440
	50	2,830
	75	3,210

*Figura 5: Descripción gráfica de frecuencia del promedio de compromiso organizacional*



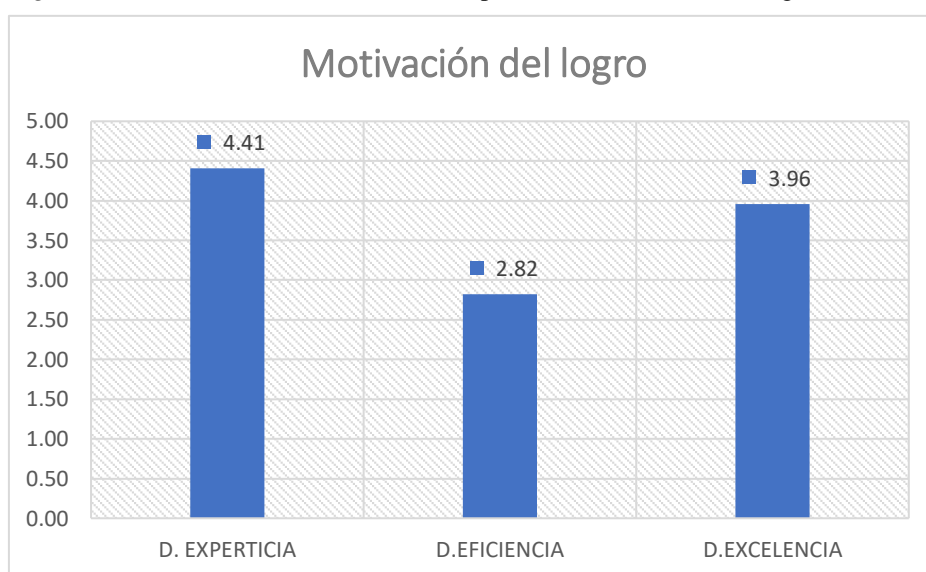
Interpretación:

En la figura 5, al apreciar el histograma para evaluar la forma y dispersión de los datos, la mayor concentración en el gráfico está desde el valor 2 a 3 el cual indica que, han sido las más resaltadas y a su vez, seleccionadas por las personas de la organización Ejecutora 400 Gerencia Regional de Salud.

Evaluación de dimensión por constructo y comparación entre constructos

Comparación y explicación de dichas dimensiones con respecto a sus determinados constructos.

*Figura 6:* Determinación de la variable independiente Motivación de Logro



Interpretación:

Según, en la figura 6, se detectó que, las dimensiones experticia y excelencia son las más ponderadas y apreciadas por los trabajadores de la Ejecutora 400 Gerencia Regional de Salud. Por lo que, con respecto a la dimensión eficiencia los trabajadores no sienten que tenga alta ponderación ni consideración.

Figura 7: Determinación de la variable dependiente Compromiso Organizacional

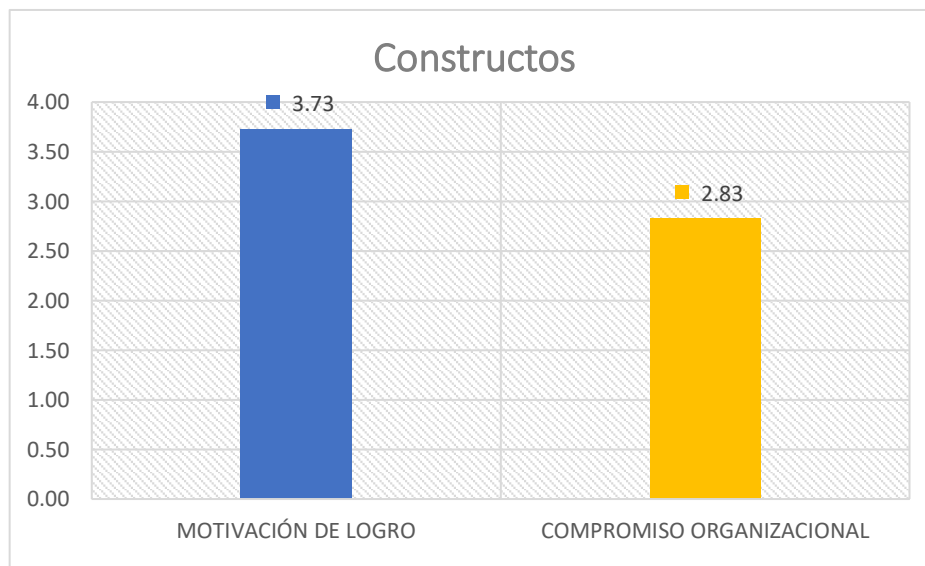


Interpretación:

Se apreció que, en la figura 7 las dimensiones afectivo y de continuidad son las más ponderadas por los trabajadores de la Ejecutora 400 Gerencia Regional de Salud. Por lo que, con respecto a la dimensión normativo los trabajadores no sienten que tenga alta ponderación ni consideración.

Teniendo como finalidad, evaluar y percibir una comparación entre las variables y sus puntuaciones, realizando una discusión acerca de los resultados hallados.

Figura 8: Comparación de promedios de ambos constructos Motivación de Logro y Compromiso Organizacional



Interpretación:

Según, la figura 8 se muestra que, motivación de logro es la variable más ponderada, así mismo, se entiende que, los trabajadores de la organización Ejecutora 400 Gerencia Regional de Salud se centran mucho más en esta variable escogida. Por contraste, la variable compromiso organizacional se muestra de bajo nivel y no es muy considerada.

#### 4.1.2. Análisis Causal

**Tabla 21** *Determinación de los Coeficientes Path*

	AFFECTIVO	COMPROMISO ORGANIZACIONAL	CONTINUIDAD	EFICIENCIA	EXCELENCIA	EXPERTICIA	MOTIVACION DE LOGRO	NORMATIVO
AFFECTIVO		0.315						
COMPROMISO ORGANIZACIONAL								
CONTINUIDAD		0.433						
EFICIENCIA							0.600	
EXCELENCIA							0.172	
EXPERTICIA							0.401	
MOTIVACION DE LOGRO		0.052						
NORMATIVO		0.584						

Interpretación:

En la tabla 21 se observa que, los siguientes resultados de cada dimensión de ambos constructos tienen una mayor intensidad en el efecto causal entre estas variables. Puesto que, Chin (1998) difiere que, para considerarse significativas deberían situarse por encima de 0.3.

Criterios de Calidad:

**Tabla 22** *R Cuadrado*

	R CUADRADO	R CUADRADO AJUSTADA
Compromiso organizacional	0.842	0.828
Motivación de logro	0.803	0.790

Interpretación:

En la tabla 22 se indica que, para la variable dependiente compromiso organizacional e independiente motivación de logro el  $R^2$  tiene un valor de 0,842 y 0,803 el cual, muestra un 84% y 80% de la varianza de estas variables explicadas por el modelo, por lo cual, si el resultado está más cerca de 1 entonces, es mayor el ajuste de modelo a las variables aclaradas. Así mismo, con R cuadrado ajustada dados los resultados entre estas dos variables son menores o iguales que  $R^2$  por lo cual, indica un modelo que predice perfectamente valores del campo objetivo, tomado en consideración por (Falk y Miller, 1992)

Resumen de hipótesis con respecto a los dos constructos:

**Tabla 23** *Hipótesis de las dimensiones de ambos constructos*

HIPÓTESIS	ENUNCIADO	P. VALOR	CONDICIÓN
H1 a	Existe relación de la dimensión afectivo sobre el compromiso organizacional	0.000	Aceptado
H1 b	Existe relación de la dimensión continuidad sobre el compromiso organizacional	0.000	Aceptado
H1 c	Existe relación de la dimensión normativo sobre el compromiso organizacional	0.000	Aceptado
H2 a	Existe relación de la dimensión eficiencia sobre la motivación de logro	0.000	Aceptado
H2 b	Existe relación de la dimensión excelencia sobre la motivación de logro	0.045	Aceptado
H2 c	Existe relación de la dimensión experticia sobre la motivación de logro	0.000	Aceptado

**Tabla 24** *Hipótesis de ambos constructos*

HIPÓTESIS	ENUNCIADO	P. VALOR	CONDICIÓN
H 3 a	No existe relación entre los constructos: motivación de logro con compromiso organizacional	0.398	Rechazado

Interpretación:

Al considerarse las condiciones dadas, se muestra en el primer cuadro, siendo menor a 0, 05 ya que, se procedió a aceptar las hipótesis siguientes, puesto que, en el último cuadro mostrado se fijó la hipótesis dadas de ambos constructos el cual, siendo mayor a 0, 05 se procedió a rechazarse la hipótesis.

## 4.1.3. Análisis Correlacional:

**Tabla 25** *Correlaciones entre dimensiones*

HIPÓTESIS	ENUNCIADO	SIGMA	RHO SPEARMAN (CORRELACIÓN DE PEARSON)	CONDICIÓN	APRECIACIÓN
H1	La dimensión experticia tiene relación con la dimensión afectivo.	0.029	0.309	Aceptada	Correlación positiva baja
H2	La dimensión experticia tiene relación con la dimensión de continuidad.	0.864	0.025	Rechazada	No posee correlación
H3	La dimensión experticia tiene relación con la dimensión normativo.	0.702	0.055	Rechazada	No posee correlación
H4	La dimensión eficiencia tiene relación con la dimensión afectivo.	0.388	- 0.125	Rechazada	No posee correlación
H5	La dimensión eficiencia tiene relación con la dimensión de continuidad.	0.198	- 0.185	Rechazada	No posee correlación
H6	La dimensión eficiencia tiene relación con la	0.455	- 0.108	Rechazada	No posee correlación

	dimensión normativo.				
H7	La dimensión excelencia tiene relación con la dimensión afectivo.	0.754	0.045	Rechazada	No posee correlación
H8	La dimensión excelencia tiene relación con la dimensión de continuidad.	0.195	- 0.186	Rechazada	No posee correlación
H9	La dimensión excelencia tiene relación con la dimensión normativo.	0.789	- 0.039	Rechazada	No posee correlación

Fuente: Elaboración propia con ayuda de (Martínez Rebollar & Campos Francisco, 2015)

## 4.2 Discusión:

Ante todo, el interés fundamental de este estudio se ha centrado especialmente en precisar, analizar e interpretar la relación entre la motivación de logro y el compromiso organizacional, por el cual, se contrastará dichos resultados con respecto a cada objetivo.

Objetivo general: Determinar la relación de la motivación de logro y el compromiso organizacional del talento humano de la Ejecutora 400 Gerencia Regional De Salud.

De acuerdo, al objetivo general Robbins (2004) argumenta que, la motivación del logro está relacionada a la voluntad de desempeñar altos niveles de esfuerzo hacia las metas organizacionales propuestas, por lo que, si las personas sienten una gran motivación con dichos objetivos trazados hay una mayor probabilidad, relación y énfasis que se comprometan eficientemente con la organización, actividades y compañeros de trabajo.

Incluso, esta definición se relaciona con lo dicho por Steers (1977) mediante su estudio y resultados de meta-análisis, infiere que, el compromiso organizacional es una variable de suma repercusión, influenciado y relacionado esencialmente con la motivación de logro, en el cual, se aprecia esencialmente en dichas instituciones que, se preocupan y evalúan mensualmente el trabajo que sus colaboradores realizan, mediante reportes o encuestas, y además, analizar como estos se sienten en su organización y si hay alternativas de mejora respectivas de acuerdo, a los resultados hallados.

Dentro de este marco, analizando las teorías ya dadas, no cumplen eficientemente con respecto a los resultados expuestos. Ya que, se evidenció mediante la aplicación de los instrumentos a los trabajadores de la entidad pública Ejecutora 400 Gerencia Regional de Salud, y analizados en los capítulos anteriores, se logró concretar, que, los trabajadores de dicha entidad no reflejan una relación efectiva con respecto a estas dos variables por lo que, sí es coherente con la realidad de la organización debido a que, se ha evidenciado una falta de coordinación, enseñanza en el momento respectivo en los trabajadores al no saber que funciones y/o deberes, deben de ejecutar de una manera eficaz, también, se ha percibido una carencia de interés, orden, compañerismo, comunicación, motivación y de compromiso por lo cual, se puede atribuir por las siguientes razones como: en el procesamiento de hipótesis de ambos constructos, ya que, se evidenció eficientemente la falta de correlación de ambas variables.

Llegado a este punto, es necesario hacer un énfasis que, cada dimensión dada por los autores, cumplen con la función de sí tener una relación moderada con respecto a cada variable correspondiente, y se puede constatar en el análisis realizado en las hipótesis de las dimensiones de ambos constructos por el cual, se obtuvo una adecuada aceptación.

En vista de, dichos resultados se denota una relación coherente con la investigación de Pedroza (2014) puesto que, enfocándose también en una identidad pública, en el cual, sus resultados correlacionales, indica que, la motivación de logro no posee una relación significativa con el compromiso organizacional y viceversa, ya que, se refleja en la falta de identidad, motivación e incentivos que los trabajadores de esa entidad perciben. Cumpliendo esta teoría ya aplicada con los resultados expresados.

O1: Determinar el grado de relación de la dimensión experticia con el compromiso organizacional del talento humano de la Ejecutora 400 Gerencia Regional De Salud en el periodo 2018.

Es así como, el primer objetivo específico dado Pérez y Bustamante (1992) expresan que: la búsqueda de la experticia se interpreta en: cambio y crecimiento, por lo que, si alcanzamos cierto nivel de experticia, eficacia y un nivel afectivo moderado puede ser suficiente para satisfacer las demandas intrínsecas del desarrollo personal y por ende una relación directa con el compromiso hacia la entidad en donde se labora. Entonces es importante analizar, el desarrollo de cada trabajador, y que las organizaciones inviertan en ellos mejorando e incentivando el crecimiento personal y laboral de cada uno de ellos. Así mismo, se han planteado la contingencia de entender esencialmente la experticia como una variable estable, coherente e importante de considerar, teniendo así, influencia directamente en cómo una persona se involucra eficientemente con su trabajo y organización. (Pintrich & Schunk, 2006)

Incluso, se identifican y comprueban a los trabajadores de varias entidades públicas o privadas por el hecho de que, están orientados hacia una meta en común, aumentando cada día el aprendizaje obtenido y por ende, están más preocupados en dominar tareas e incrementar sus habilidades y están predispuestos a ver una fuerte conexión, relación y compromiso directamente con la organización (Ames, 1992; Gonzales, 2007; Pintrich & Schunk, 2006)

En contraste, si analizamos los resultados obtenidos con los estudios realizados y teorías dadas, se pudo concluir que, el desarrollo de las correlaciones entre dimensiones, la experticia obtuvo correlación positiva baja con respecto a la dimensión afectivo y no obtuvo correlación

con las dimensiones de continuidad y normativo del compromiso organizacional. Tomando en consideración a su vez, los resultados de confiabilidad el cual, la dimensión experticia y eficiencia alcanzaron un resultado moderado en el cual, influyen directamente y se ve reflejado en los trabajadores de la entidad Ejecutora 400 Gerencia Regional de Salud, debido a esto, se pudo apreciar que, no hay un compromiso eficientemente alto para que los mismos trabajadores se sientan identificados y no estén en su prioridad de la mayoría de ellos el cumplimiento de los objetivos y metas trazadas por dicha entidad.

Por último, al comparar estas evidencias con los estudios realizado por (Pedroza, 2014 & Albornoz, 2016) se evidenció una relación moderada con respecto a la dimensión experticia con el compromiso organizacional, ya que, existen pocos trabajadores en esa entidad que estén realmente enfocados con los objetivos que la empresa otorga y tengan esa motivación suficiente para poder lograrlos.

O2: Determinar el grado de relación de la dimensión excelencia con el compromiso organizacional del talento humano de la Ejecutora 400 Gerencia Regional De Salud en el periodo 2018.

En este segundo objetivo específico, Mathieu y Zajac (1990) infieren que, sí existen trabajadores con alta necesidad de afiliación y excelencia el cual, se muestran más comprometidos en una organización competitiva, organizada, proactiva y que sea adaptable a los cambios para el futuro personal y a su vez, de la misma organización el cual labora. A causa de esto, los mismos trabajadores realizarán dicha comparación con resultados ya previstos, se orientarán al futuro, el empleador exigirá ya un desarrollo de calidad y a su vez, cada tarea designada se empleará con energización y buen ánimo.

Algo semejante ocurre con Pérez y Bustamante (1992) argumentan en su teoría que, de los tres componentes desarrollados el más destacado a estimular cambios es la búsqueda de la excelencia, puesto que, nunca estará satisfecha por lo cual, seguirá alimentándose con la innovación, creatividad y un desarrollo óptimo en el transcurso del tiempo, relacionado directamente con el compromiso en las organizaciones y a su vez, lograr un responsabilidad efectiva con respecto a las tareas y objetivos personales.

De este modo, neutralizando la teoría obtenida con los resultados hallados respecto a esta dimensión, evidencian que, no se identificó en los trabajadores de la Ejecutora 400 Gerencia Regional de Salud una moderada capacidad de competitividad, innovación,

energización ni proactividad para realizar con éxito las metas propuestas personales y también dentro de la empresa. Dentro de ese marco, es esencial acrecentar también que, se identificó la falta de motivación, apoyo y capacitación que el Gerente no brinda directamente a sus trabajadores posicionados en cada área de la organización en efecto.

Al respecto, se pudo identificar el desarrollo de las correlaciones entre dimensiones, ya que, la excelencia no obtuvo correlación en relación a las dimensiones del compromiso organizacional puesto que, eso se puede fundamentar gracias a la teoría de Atkinson y McClellan (1958, citado en Thornberry (2003 ; De María, 2006 ; De la Fuente, 2002 & Gonzales, 2003) deduciendo que, los criterios de excelencia no son los mismos para todas las personas, mientras que, para unos pueden tener mayor efecto, en cambio, para otros es todo lo contrario, y esto se ve reflejado en como el trabajador tiene contacto y compromiso directamente con la entidad .

Añadiendo también, en el estudio de Cabrera et al. (2006), quienes observan que, dos de las dimensiones del compromiso organizacional normativo y afectivo no se relaciona positiva y significativamente con las conductas intrínsecas de la persona como son los valores, percepciones y la excelencia al desarrollar dichos propósitos definidos por la organización.

O3: Determinar el grado de relación de la dimensión eficiencia con el compromiso organizacional del talento humano de la Ejecutora 400 Gerencia Regional De Salud en el periodo 2018

Finalmente, en el tercer objetivo específico Davis y Newstrom (1999) concuerdan con la coherencia de ejecutar de una manera correcta la eficiencia entorno a la organización brindando la importancia de analizar y considerar el grado de compromiso existente en una organización por esta razón, se refleja específicamente la alianza que tiene el trabajador con la misión, visión, objetivos, metas de la empresa y la buena relación que este tiene con la eficiencia para optar por un uso adecuado de recursos y tiempo con el mínimo coste.

Por otro lado, contrarrestando con el estudio anterior Mori y Orosco (2015) plantearon una propuesta interesante, el cual, se puede dirigir directamente con la eficiencia, es así que, los trabajadores deben de considerar y desarrollar en su ámbito laboral, por ello, en muchas ocasiones es escaso y difícil encontrar herramientas y apoyo necesario para mejorarlas y se ha evidenciado en muchos casos, la falta de vínculo que esta tiene con el compromiso hacia dicha

entidad y más aún la falta de apoyo, asertividad, motivación que los mismos gerentes no brindan directamente a sus colaboradores.

Incluso, se certificó y analizó con dicha investigación, directamente a los trabajadores de la entidad Gerencia Regional de Salud la falta de habilidad, apoyo, capacidad para la adecuada optimización de recursos, dinero y tiempo, más aún, al no requerir con estrategias específicas y adecuadas para contrarrestar, este tipo de situación que afectan a toda la organización.

En síntesis, se constató lo expuesto con el desarrollo de las correlaciones entre las dimensiones propuestas, por lo tanto, la eficiencia no obtuvo una correlación con respecto a cada dimensión del compromiso organizacional así mismo en los resultados de confiabilidad la dimensión eficiencia alcanzó un resultado moderado.

## Capítulo V: Conclusiones

Según el objetivo general se concluyó que, los colaboradores nombrados de la entidad pública Ejecutora 400 Gerencia Regional De Salud poseen una falta de motivación de logro y compromiso organizacional por lo cual, se evidenció en los resultados obtenidos con respecto al análisis correlacional e hipótesis de ambos constructos. Entonces, es necesario argumentar que, esto se da específicamente a la falta de interés y orden con relación a la clasificación adecuada de puestos especialmente en los altos mandos por lo que, ocasiona un desequilibrio en la realización de las tareas programas de una manera eficaz.

De acuerdo, al primer objetivo específico se constató que, la dimensión experticia obtuvo una correlación positiva baja con la dimensiones eficiencia y no obtuvo correlación con las dimensiones de continuidad y normativo del compromiso organizacional por lo que, se ve reflejado en los trabajadores de la entidad Gerencia Regional de Salud que tienen la poca posibilidad de diseñar pasos y técnicas para la realización de las metas diarias propuestas con los estándares preestablecidos a causa de la sobrepoblación de personal que existe en dicha entidad sin saber exactamente que labores deben de cumplir.

A su vez, en el segundo objetivo específico se concluyó que, la dimensión excelencia no alcanzó una correlación con respecto a las dimensiones del compromiso organizacional puesto que, esto evidencia que los trabajadores nombrados de la entidad Gerencia Regional de Salud no muestran capacidad necesaria de competitividad y proactividad para la solución de problemas y realización de metas, entonces, es necesario argumentar que los criterios de la excelencia no son iguales en cada colaborador y esto se ve reflejado en sus acciones dentro de la entidad pública.

Finalmente, en el tercer objetivo específico se identificó que, la dimensión eficiencia no consiguió una correlación efectiva con respecto a las dimensiones del compromiso organizacional y en la evaluación de dimensión por constructo obtuvo un porcentaje menor que los demás, esto evidencia que los colaboradores nombrados de la entidad no tienen las herramientas necesarias ni la capacidad adecuada para la optimización de tiempo y recursos, sin el uso adecuado de estrategias o parámetros específicos para la realización eficaz de dichas labores.

## Capítulo VI: Recomendaciones

Se recomienda a la entidad pública Ejecutora 400 Gerencia Regional de Salud desarrollar e implementar nuevos procesos o programas de selección de personal más actualizados y dinámicos con base al perfil de cada puesto sugerido, para que, no exista confusión ni desacuerdos en el momento de la toma de decisiones y realizar dichas tareas de una manera eficiente sin perjudicar al resto de trabajadores de la misma entidad.

Así mismo, para demostrar una mejora en la dimensión experticia es necesario ofrecer a los altos mandos disponer de recursos para integrar sesiones de coaching con los colaboradores de la entidad en el programa mensual de capacitaciones, ya que, son alternativas claves para determinar y desarrollar una mejor fijación de metas y autoevaluación eficaz.

A su vez, se sugiere a la entidad establecer nuevas propuestas de salarios, incentivos, promover ascensos y rotar al personal como primera prueba de adaptación si son ingresantes nuevos, para que, puedan adquirir experiencias en cada área y se sientan identificados en cada uno de ellas, ya que, se desarrollará con mucho más éxito la dimensión excelencia, y el compromiso organizacional y aumentará día a día la proactividad para el desarrollo de dichas tareas otorgadas.

Finalmente, se propone a la entidad programar actividades extra laborales cada fin de mes, basados en la ejecución de dinámicas grupales con la finalidad de que, los colaboradores puedan desarrollar sus capacidades de resolución de conflictos, trabajo en equipo y liderazgo, teniendo un feedback de las tareas realizadas y que sean eficientes en cada objetivo propuesto.

## Capítulo VII

## Lista de referencias

- Alarcon, R., & Denisse, K. (2015). *Satisfacción laboral y compromiso organizacional en colaboradores de una empresa Retail , Lima , 2014. Revista de investigacion Universitaria*. <https://doi.org/erwin>
- Alcover, C., Martínez, D., Rodríguez, F., y Domínguez, R. (2004). *Introducción a la psicología del trabajo*. Madrid: McGraw Hill.
- Allen, N., & P.Meyer, J. (1990). *Organizational Commitment-Allen-Meyer (1990).pdf. Journal of Occupational sychology*. Retrieved from
- Ames, C. (1992). Achievement goals and the classroom motivational climate. En D.H. Schunk y J. Meece (Eds.), *Student perception in the classroom* (pp. 327-348). Hillsdale, NJ: Erlbaum.Scholastic
- Araque, J., & Rivera, N. (2005). *Psicología Organizacional e Industrial*. In *Ecoe ediciones*. Bogota.
- Atacho, S., & Teresa, Z. (1998). *Diseño de un programa de motivación al logro para la gerencia de sistemas del instituto de crédito agrícola y pecuario (I.C.A.P.)*. Retrieved from [http://bibadm.ucla.edu.ve/edocs\\_baducla/tesis/P23.pdf](http://bibadm.ucla.edu.ve/edocs_baducla/tesis/P23.pdf)
- Bustamante, J., Fernández, M., Moscoso, Y., & Vera, J. (2016). *Compromiso Organizacional e Intención de Rotación Laboral en el Sector Cementero de la Región Arequipa*. Retrieved from <http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/handle/123456789/8312>
- Cabrera, A., Collins, W. C. y Salgado, J. F. (2006). Determinants of individual engagement in knowledge sharing. *International Journal of Human Resource Management*, 17, 245-264. doi:10.1080/09585190500- 404614
- Calderón, J. (2016). *Enseñanza e investigación en psicología. Enseñanza e Investigación en Psicología* (Vol. 21). Consejo Nacional para la Enseñanza e Investigación en Psicología. Retrieved from <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=29248182003>
- Carrillo Albornoz, F. (2016). *Motivaciones sociales en aspirantes a estudiar la carrera de psicología*, 0, 1–15. <https://doi.org/10.1016/B978-0-08-088523-0.00338-5>
- Carlos Serrano-Cinca, Mar Rueda-Tomás, Pilar Portillo-Tarragona, (2009) *"Determinants of e-government extension"*, *Online Information Review*, Vol. 33 Issue: 3, pp.476-498, <https://doi.org/10.1108/14684520910969916>

- D'Anello, S. (2015). *Motivación de Logro, Actitud hacia el trabajo, Satisfacción Laboral y Compromiso Organizacional*. *Revista Interamericana de Psicología Ocupacional*.
- Davis, Keith y Newstrom, J. W. (1999). " *Comportamiento humano en el trabajo*". México: MxGraw Hill.
- De la Fuente, J (2002). *Perspectivas resientes en el estudio de la motivación*, Universidad de Almería, España.
- De Miguel, A. (2006) *Evaluación y tratamiento psicológico*, Tenerife: Laguna.
- DeVellis, R. (2003). *Scale Development Theory and applications*. Washinton, DC: Sage publications
- Falk, R.F.; Miller; N.B. (1992): *A Primer for Soft Modeling*. Akron, Ohio: The University of Akron
- Gibson, J., Ivancevich, J. M., & Donnelly, J. H. (2001). *Las organizaciones : comportamiento, estructura, procesos*. McGraw-Hill Interamericana.
- Gladys A.; Polanco Hernández, E. C. (1997). *Revista venezolana de ciencias sociales. Revista Venezolana de Ciencias Sociales* (Vol. 10). Universidad Nacional Experimental Rafael María Baralt, Vice-Rectorado Académico. Retrieved from <http://www.redalyc.org/html/309/30910114/>
- González, J. (2007). *Modelos de motivación académica: una visión panorámica*. *Revista electrónica de Motivación y Emoción*, 10 (25). Recuperado el 14 de febrero de 2009 desde <http://reme.uji.es/articulos/numero25/article1/texto.html>
- Gonzales B. (2003). *Factores determinantes el bajo rendimiento académico en educación secundaria*. Tesis de doctorado publicada, Facultad de educación, Universidad Complutense de Madrid.Heckhausen,
- Hellriegel D., Slocum, J., Woodman R. (1999). *Comportamiento organizacional*. México: International Thomson Editores.
- Martínez Rebollar, A., & Campos Francisco, W. (2015). *Correlación entre Actividades de Interacción Social Registradas con Nuevas Tecnologías y el grado de Aislamiento Social en los Adultos Mayores*, 36(3), 181–191. <https://doi.org/10.17488/RMIB.36.3.4>
- Meyer, J., & Allen, N. (1991). *A three-Component Conceptualization of Organizational Commitment*. <https://doi.org/10.6007/IJARBSS/v6-i12/2464>
- Mori, N., & Orosco, Y. D. C. (2015). *Propuesta de mejora del nivel motivacional, basado en la teoría de mcclelland, para los colaboradores de mcdonald's - chiclayo para el año 2015*. Retrieved from

[http://tesis.usat.edu.pe/bitstream/usat/747/1/TL\\_MoriReyangaNarumy\\_OroscoArbuluYanina.pdf](http://tesis.usat.edu.pe/bitstream/usat/747/1/TL_MoriReyangaNarumy_OroscoArbuluYanina.pdf)

- Morán, C., & Menezes, E. (2016). La motivación de logro como impulso creador de bienestar: su relación con los cinco grandes factores de la personalidad. *Red de Revistas de América Latina, El Caribe, España Y Portugal*, 2(1), 31–40.
- Pereira, M. (2009). *Motivación: perspectivas teóricas y algunas consideraciones de su importancia en el ámbito educativo*, 33(2), 153–170. Retrieved from <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=44012058010>
- Pedroza, N. (2014). *Compromiso Organizacional, Motivación de Logro y Satisfacción Laboral de trabajadores públicos en Caracas*. Retrieved from <http://159.90.80.55/tesis/000144527.pdf>
- Pérez Tapia, R. A. (2014). *Motivación y Compromiso Organizacional en Personal Administrativo de Universidades Limeñas*. Retrieved from [http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/123456789/5747/PEREZ\\_tapia\\_raquel\\_motivacion\\_personal.pdf?sequence=1](http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/123456789/5747/PEREZ_tapia_raquel_motivacion_personal.pdf?sequence=1)
- Pintrich, P. R. y Schunk, D. H. (2006). *Motivación en contextos educativos. Teoría, investigación y aplicaciones*. Madrid: Pearson.
- Ramos Madrigal, A. (2005). *El compromiso organizacional y su relación con el desempeño docente de los profesores del programa universitario de inglés de la universidad de Colima*. Retrieved from [http://digeset.uco.mx/tesis\\_posgrado/Pdf/Abel\\_Ramos\\_Madrigal.PDF](http://digeset.uco.mx/tesis_posgrado/Pdf/Abel_Ramos_Madrigal.PDF)
- Rivas, L., & Islas, A. (2009). *El clima y el compromiso organizacional en las organizaciones. Revista Internacional La Nueva Gestión Organizacional*, 5(9), 1870205–1870208. Retrieved from <https://repository.uaeh.edu.mx/bitstream/bitstream/handle/123456789/11556/2.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Robbins, S. (2004). *Comportamiento organizacional*. México: Prentice Hall.
- Romer, O. y Salóm, C. (1990). *Motivaciones sociales y su medición*. Manuscrito centro de investigaciones psicológicas. Mérida: Universidad de los Andes
- Salom de Bustamante, C., & Romero García, O. (1994). *Crecimiento psicológico: Como es afectado por el logro el poder positivo y estres*.
- Steers, R. (1977). Antecedents and outcomes of organizational commitment. *Administrative*

Science Quarterly, 27, 46-56.

Thornberry G. (2003). Relación entre motivación de logro y rendimiento académico en alumnos de colegios limeños de diferente gestión, Revista Persona N°6, 197-216

Vargas Pintado, K. (2017). *Grado de compromiso organizacional según el modelo de meyer & allen en los médicos residentes del hospital regional docente las mercedes; , chiclayo* 2015. Retrieved from [http://tesis.usat.edu.pe/bitstream/usat/823/1/TL\\_VargasPintadoKristel.pdf](http://tesis.usat.edu.pe/bitstream/usat/823/1/TL_VargasPintadoKristel.pdf)

## Capítulo VIII

### Anexos

#### Anexo 1: Autorización de ingreso



Gobierno Región Lambayeque  
Gerencia Regional de Salud Chiclayo  
Oficina Ejecutiva de Administración  
Oficina de Gestión y Desarrollo del Potencial Humano

---

**CREENCIAL DE AUTORIZACIÓN DE INGRESO**

**N° 323 - 2017**



La Jefa del Área de Capacitación y Desarrollo de Recursos Humanos que suscribe, autoriza a Don (ña):

**ISIS YOLANDA QUIROZ CANARIO**

*Alumna del VIII ciclo de la carrera profesional de Administración de Empresas de la Universidad Santo Toribio de Mogrovejo; para ingresar a esta sede institucional al habersele admitido para realizar su proyecto de Tesis en:*

*En el Área de Desarrollo Organizacional - Oficina de Recurso Humanos por un periodo de 03 meses en el horario de 8:00 am a 1:00 pm*

Del : 19 de Diciembre del 2017  
Al : 19 de Marzo del 2018

*Este documento debe ser mostrado diariamente en portería cuando se le solicite, el mismo que será devuelto a la Unidad de Capacitación y de Recursos Humanos al concluir las prácticas; además debo indicar que esté será retenido en portería al habérsela vencido el periodo de validez, debiendo cumplir con el horario establecido por una institución.*



Gobierno Regional Lambayeque  
Gerencia Regional de Salud  
Obduldo H. Chicoma Solomayor  
Jefe del Área de Capacitación  
Desarrollo de Recursos Humanos

Chiclayo 18 de Diciembre del 2017.

AHCHS/npn  
cc: Archivo

"SALUD NUEVA ACTITUD"  
Av. Salaverry N° 1610 Chiclayo - telef. 208071  
capacitacion@geresalambayeque.gob.pe

*Anexo 2: Encuestas para analizar la relación entre la motivación de logro y el compromiso organizacional del talento humano de la ejecutora 400 gerencia regional de salud*

INVENTARIO MLP  
OSWALDO ROMERO GARCÍA Y COLOMBIA SALOM DE BUSTAMANTE  
(1990)

EDAD  _____	SEXO Masculino: _____ Femenino : _____	MODALIDAD Contratado(a): _____ Nombrado(a): _____
-------------------	--	---

**Instrucciones generales:**

A. Cada persona tiene creencias respecto a su propia conducta y a la conducta de sus semejantes y piensan acerca de su función en la sociedad con relación a la función de los demás. Sin darnos cuenta, estas creencias afectan nuestra selección de amigos y de actividades. Este inventario presenta un conjunto de creencias que circulan libremente entre nosotros. Tratándose de estas no hay respuestas correctas o incorrectas, lo importante es que sus respuestas reflejen lo que realmente cree y siente.

B. Usted debe expresar su acuerdo o desacuerdo con cada una de esas creencias usando la escala de 6 puntos presentada a continuación.

Completa- mente en desacuerdo (1)	Modera- mente En desacuerdo. (2)	Ligera- mente en desacuerdo (3)	Ligera- mente de acuerdo (4)	Modera- mente de acuerdo (5)	Completa- mente de acuerdo (6)
--	--	--	---------------------------------------	---------------------------------------	---

C. PARA CONTESTAR, marca con un aspa la respuesta que mejor exprese su opinión al lado derecho del ítem considerado. Sea honesto. Gracias.

N°	ÍTEMS	CD	MD	LD	LA	MA	CA
1	Yo creo que casi todas las tareas son interesantes si uno sabe interpretarlas apropiadamente.						
2	Me gusta hacer las tareas, puesto que, una vez empezadas las quiero acabar pronto.						
3	A veces, mientras más me preparo para hacer cosas, peor me salen.						
4	Disfruto mucho de las tareas que me exigen involucrarme a fondo.						
5	Lo importante es empezar, después se verá cuando se termina.						
6	Tengo tendencia a fijarme metas difíciles pero controlables.						
7	Cuando me propongo hacer algo, estoy dispuesto(a) a vencer todos los obstáculos.						
8	Cuando tengo dificultades para resolver un problema, desearía evitarlo.						
9	Me es difícil seguir un plan de acción para alcanzar las metas que me propongo.						
10	De nada vale trabajar demasiado puesto que, en todos modos nadie reconoce el esfuerzo hecho.						
11	Hay que conformarse con poco, pues de todas maneras quien mucho abarca, poco aprieta.						
12	Yo estoy conforme con mi situación actual porque vivo cómodamente.						
13	No me conformo con trabajar, necesito buenos resultados.						
14	Cuando un grupo fracasa, lo más importante es identificar las faltas e implementar correcciones.						
15	Yo prefiero la tranquilidad de la pobreza a la angustia de la riqueza.						
16	Siempre quiero alcanzar metas que me exijan trabajar más y más.						
17	En un grupo, los mejores resultados se logran cuando cada quien se exige a si mismo los						

	mejores resultados.						
18	Realmente disfruto de las tareas difíciles que implican obstáculos a vencer.						
19	La pobreza en la tierra (vivir humildemente) garantiza la felicidad en el cielo						
20	Si uno ha vivido humildemente, querer enriquecerse solo le traerá problemas						
21	Sobresalir por encima de los demás es básicamente malo						
22	Para mí es muy excitante trabajar en algo difícil pero alcanzable.						
23	Planificar las actividades es una pérdida de tiempo, lo importante es arrancar.						
24	Preferiría que mi trabajo estuviera llena de retos						

CUESTIONARIO PLANTEADO VALIDADO  
 INVENTARIO MLP  
 OSWALDO ROMERO GARCÍA Y COLOMBIA SALOM DE BUSTAMANTE  
 (1990)

N°	ÍTEMS	CD	MD	LD	LA	MA	CA
1	Yo creo que casi todas las tareas son interesantes si uno sabe interpretarlas apropiadamente.						
2	Me gusta hacer las tareas, puesto que, una vez empezadas las quiero acabar pronto.						
3	Disfruto mucho de las tareas que me exigen involucrarme a fondo.						
4	Tengo tendencia a fijarme metas difíciles pero controlables.						
5	Cuando me propongo hacer algo, estoy dispuesto(a) a vencer todos los obstáculos.						
6	Cuando tengo dificultades para resolver un problema, desearía evitarlo.						
7	De nada vale trabajar demasiado puesto que, de todos modos nadie reconoce el esfuerzo hecho.						
8	Cuando un grupo fracasa, lo más importante es identificar las faltas e implementar correcciones.						
9	Siempre quiero alcanzar metas que me exijan trabajar más y más.						
10	Realmente disfruto de las tareas difíciles que implican obstáculos a vencer.						
11	Para mí es muy excitante trabajar en algo difícil pero alcanzable.						
12	Preferiría que mi trabajo estuviera llena de retos.						

## ESCALA DE COMPROMISO ORGANIZACIONAL

(ALLEN Y MEYER, 1990)

Indicaciones: Deberá marcar sólo una casilla por cada fila, si marca más de una daremos por anulada su respuesta. Si cree que es difícil elegir una sola respuesta, entonces seleccione la respuesta con la que piensas la mayor parte del tiempo. Toda información que nos proporcione será estrictamente confidencial y anónima.

Totalmente en acuerdo (1)	En acuerdo (2)	Ni de acuerdo ni en desacuerdo (3)	En desacuerdo (4)					Totalmente en desacuerdo (5)				
N°	ÍTEMS						TA	A	I	D	TD	
1	Yo sería muy feliz al pasar el resto de mi carrera profesional en esta organización.											
2	Me gusta discutir acerca de mi organización con personas ajenas.											
3	Realmente, siento como si los problemas de esta organización son la mía.											
4	Creo que fácilmente podría llegar a ser tan unida a otra organización como estoy a esta.											
5	No me siento como "parte de la familia" en mi organización.											
6	No siento "apego emocional" a esta organización.											
7	Esta organización tiene una gran cantidad de significado personal para mí.											
8	No siento una fuerte sensación de pertenecer a mi organización.											
9	No tengo miedo de lo que podría suceder si dejo mi trabajo sin tener otro.											
10	Sería muy difícil para mí dejar mi organización en este momento, incluso si quisiera.											
11	El exceso en mi vida se verían afectadas si decido dejar mi organización ahora.											
12	No sería demasiado costoso para mí dejar mi organización ahora.											
13	En este momento estar con mi organización es una cuestión de necesidad tanto como deseo.											

14	Siento que tengo muy pocas opciones para considerar al salir de esta organización.					
15	Una de las pocas consecuencias graves al salir de esta organización sería la escasez de alternativas disponibles.					
16	Una de las principales razones por las que continúo trabajando para esta organización es que, si la dejo requeriría un considerable sacrificio personal, ya que, quizás, otra organización no coincidan con los beneficios globales que tengo aquí.					
17	Creo que las personas en estos días se mueven de una compañía a otra con demasiada frecuencia.					
18	No creo que una persona debe ser siempre leal a su organización.					
19	Saltar de una organización a otra no me parece poco ético.					
20	Una de las principales razones por las que continúo trabajando en esta organización es porque creo, que la lealtad es importante y por lo tanto, tengo un sentido de obligación moral.					
21	Si obtuviera otra oferta para un trabajo mejor en otro lugar, no sentiría que fuese correcto abandonar mi organización.					
22	Me enseñaron a creer en el valor de permanecer fiel a una sola organización.					
23	Las cosas fueron mejores en los días en que, las personas se quedaban con una organización para la mayoría de sus carreras.					
24	No creo que para ser un hombre de trabajo o mujer de trabajo ya sea sensato.					

CUESTIONARIO PLANTEADO VALIDADO  
 ESCALA DE COMPROMISO ORGANIZACIONAL  
 (ALLEN Y MEYER, 1990)

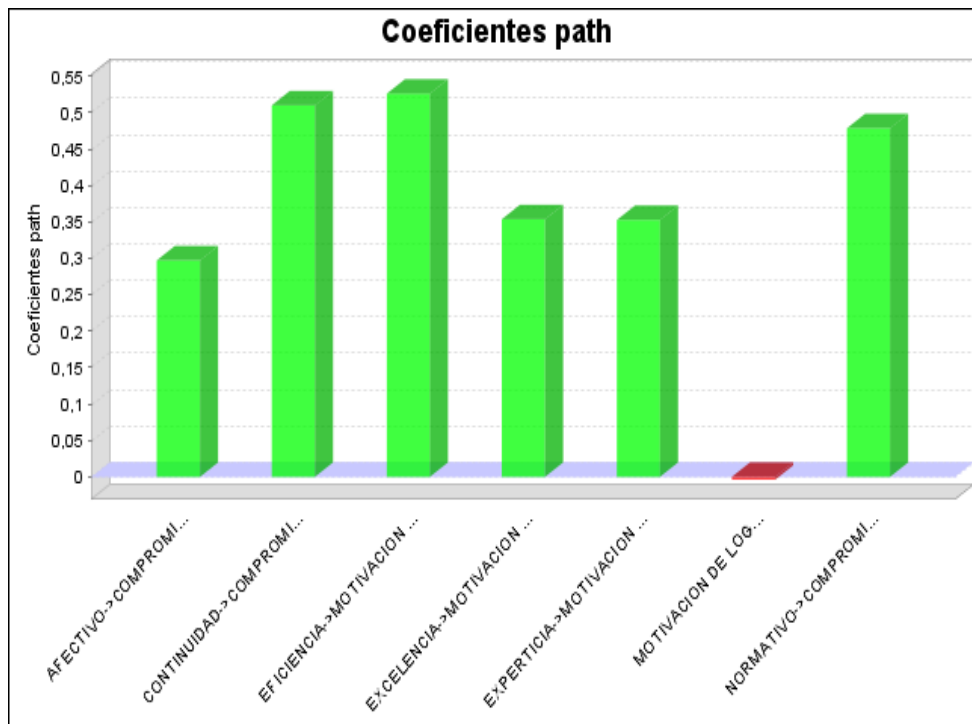
N°	ÍTEMS	TA	A	I	D	TD
1	No me siento como "parte de la familia" en mi organización.					
2	No siento "apego emocional" a esta organización.					
3	No siento una fuerte sensación de pertenecer a mi organización.					
4	Siento que tengo muy pocas opciones para considerar al salir de esta organización.					
5	Una de las pocas consecuencias graves al salir de esta organización sería la escasez de alternativas disponibles.					
6	Una de las principales razones por las que continúo trabajando para esta organización es que, si la dejo requeriría un considerable sacrificio personal, ya que, quizás, otra organización no coincidan con los beneficios globales que tengo aquí.					
7	Una de las principales razones por las que continúo trabajando en esta organización es porque creo, que la lealtad es importante y por lo tanto, tengo un sentido de obligación moral.					
8	Si obtuviera otra oferta para un trabajo mejor en otro lugar, no sentiría que fuese correcto abandonar mi organización.					
9	Las cosas fueron mejores en los días en que, las personas se quedaban con una organización para la mayoría de sus carreras.					

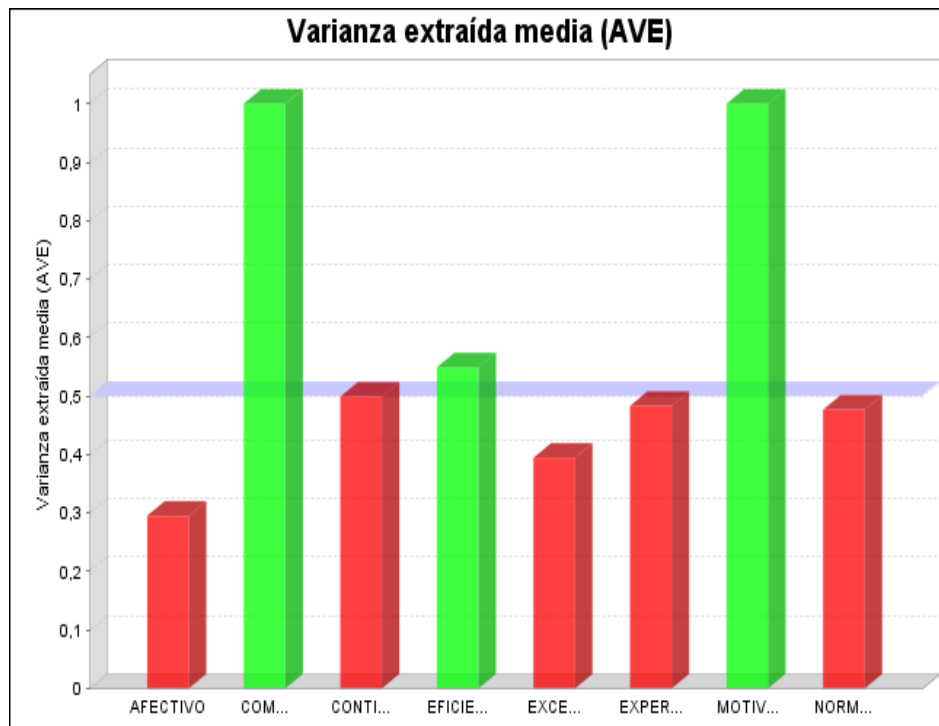
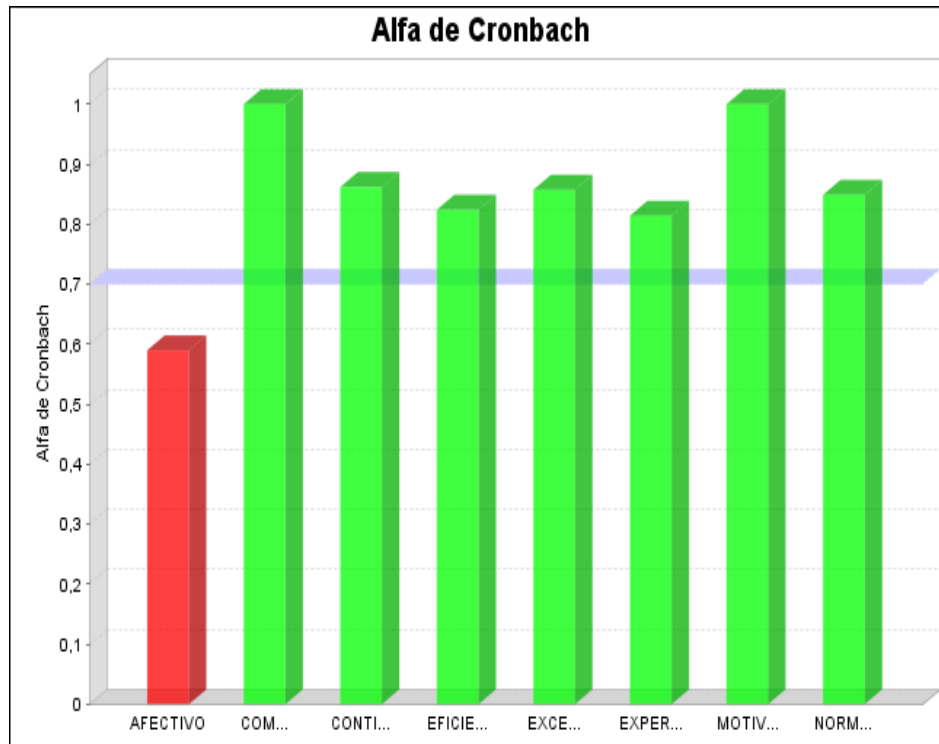


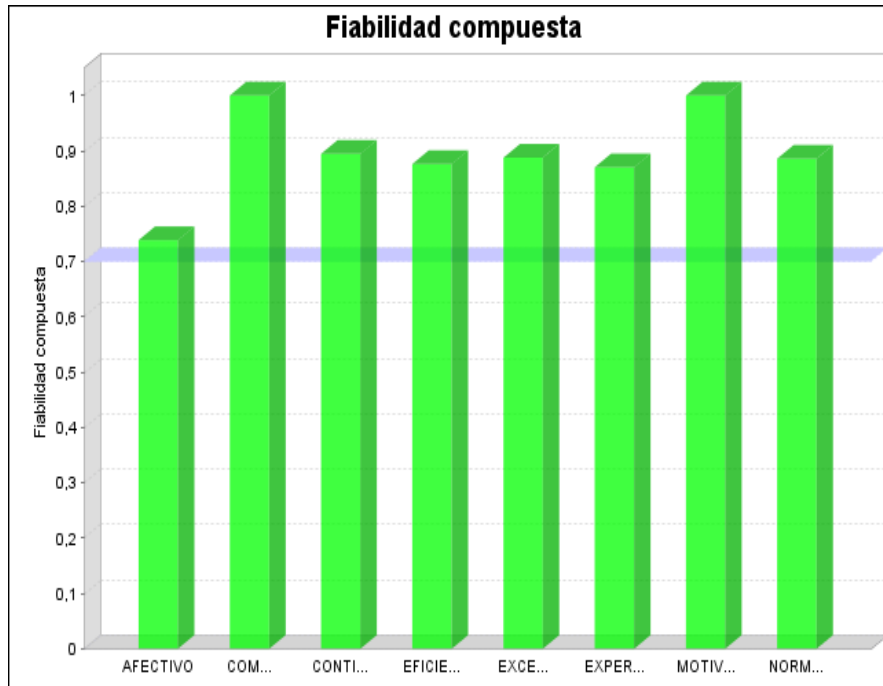
*Anexo 4: Fiabilidad y validez del constructo:*

	Alfa de Cronbach	Fiabilidad compuesta	Varianza extraída media (AVE)
AFECTIVO	0.590	0.739	0.295
COMPROMISO ORGANIZACIONAL	1.000	1.000	1.000
CONTINUIDAD	0.862	0.895	0.499
EFICIENCIA	0.824	0.876	0.549
EXCELENCIA	0.858	0.888	0.394
EXPERTICIA	0.814	0.870	0.483
MOTIVACION DE LOGRO	1.000	1.000	1.000
NORMATIVO	0.849	0.886	0.477

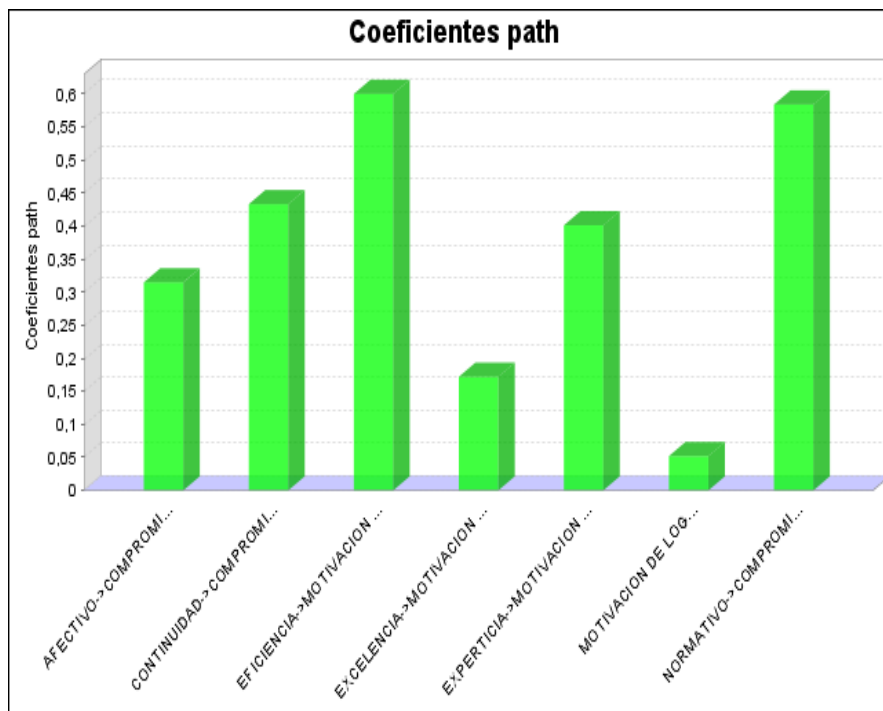
*Anexo 5: Gráficos*

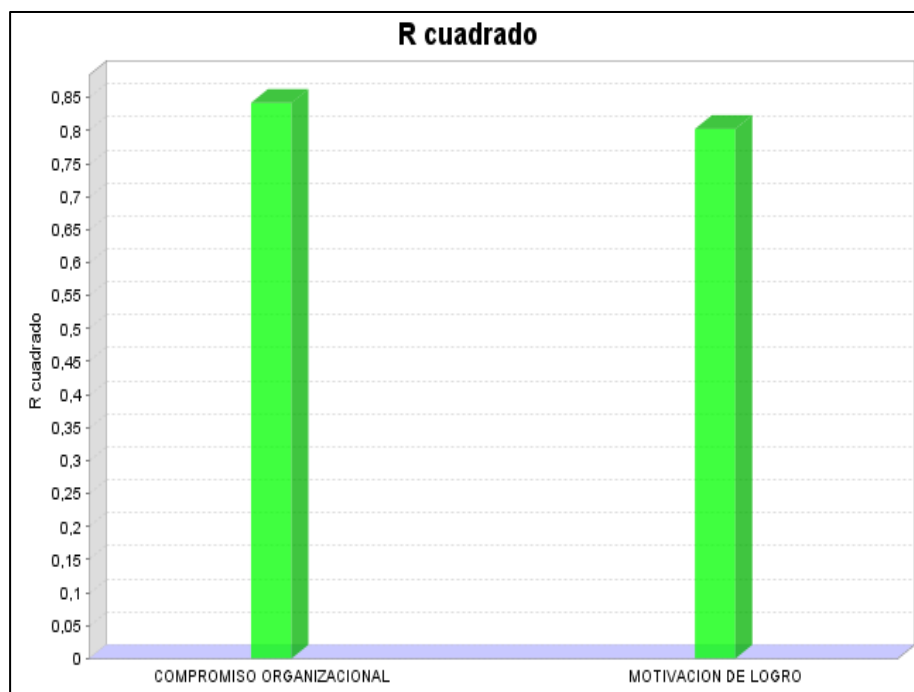
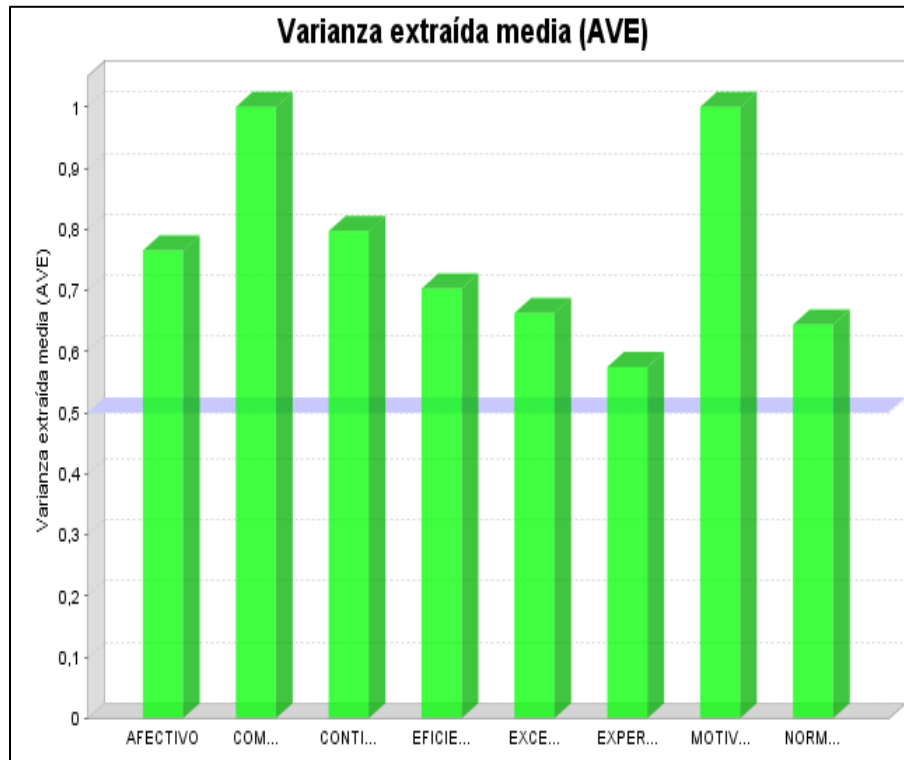






*Anexos 6: Gráficos del modelo conceptual validado*





Anexos 7: fotos

