



UNIVERSIDAD
PRIVADA
DEL NORTE

ESCUELA DE POSTGRADO Y ESTUDIOS CONTINUOS

LA MOTIVACIÓN EXTRÍNSECA Y EL COMPROMISO ORGANIZACIONAL DE LOS COLABORADORES DE LA EMPRESA MANNUCCI DIESEL DE LA CIUDAD DE HUARAZ

Tesis para optar el grado de **MAESTRO** en:

ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

Autor:

Bach. Elmer Francisco Luna Sifuentes

Asesora:

Dra. Ena Cecilia Obando Peralta

Trujillo – Perú

2019

RESUMEN

La presente investigación tuvo como objetivo determinar la relación entre La Motivación Extrínseca y su relación con el Compromiso Organizacional de los colaboradores de la Empresa MANNUCCI DIESEL de la ciudad de Huaraz.

Para encontrar los resultados, se utilizó un diseño de investigación no experimental de corte transversal, correlacional.

Asimismo, la población muestral estuvo conformada por los 23 colaboradores de la Empresa MANNUCCI DIESEL de la ciudad de Huaraz. Para la recolección de datos se empleó dos instrumentos: una encuesta para la Motivación Extrínseca y otra para el Compromiso Organizacional, las cuales permitieron medir las variables Motivación Extrínseca y Compromiso Organizacional respectivamente, a través de sus dimensiones.

Luego de aplicar el coeficiente de correlación, se determinó que existe relación directa y significativa entre la Motivación Extrínseca y el Compromiso Organizacional en los colaboradores de la Empresa MANNUCCI DIESEL de la ciudad de Huaraz.

Palabras Claves: Motivación Extrínseca, Compromiso Organizacional.

ABSTRACT

The purpose of this research was to determine the relationship between the Extrinsic Motivation and its relationship with the Labor Satisfaction of the employees of the MANNUCCI DIESEL Company in the city of Huaraz.

To find the results, a non-experimental cross-sectional, correlational research design was used.

Likewise, the sample population was made up of the 23 employees of the MANNUCCI DIESEL Company in the city of Huaraz. Two instruments were used to collect data: the Extrinsic Motivation Perception Scale and the Labor Satisfaction Scale, which allowed measuring the Extrinsic Motivation and Labor Satisfaction variables, respectively, through their dimensions.

After applying the correlation coefficient, it was determined that there is a direct and significant relationship between Extrinsic Motivation and Labor Satisfaction in the employees of the MANNUCCI DIESEL Company in the city of Huaraz.

Keywords: Extrinsic Motivation, Job Satisfaction.

DEDICATORIA

A mis padres

Quienes fueron el principal cimiento de mi vida personal y profesional, sentaron en mí las bases de responsabilidad y deseos de superación, en ellos tengo el espejo en el cual me quiero reflejar pues sus virtudes infinitas y su gran corazón me llevan a admirarlos cada día más.

A mi amada esposa

Por su amor, cariño, comprensión y apoyo con espíritu alentador, contribuyendo a lograr las metas y objetivos propuestos.

AGRADECIMIENTO

A mi asesora, la Dra. Ena Obando, quien a través de su apoyo y consejos me permitió avanzar y culminar la presente tesis.

También a mis profesores quienes con sus conocimientos y experiencias contribuyeron a mejorar mi capacidad profesional así como reafirmar las cualidades éticas y morales.

Finalmente a todos mis compañeros de maestría que siempre me alentaron para poder culminar de manera satisfactoria la maestría.

TABLA DE CONTENIDOS

INTRODUCCIÓN.....	8
I.1. Realidad Problemática	8
I.2. Pregunta de Investigación	11
I.3. Objetivos de la Investigación	11
I.4. Justificación de la Investigación	12
I.5. Alcance de la Investigación	13
MARCO TEÓRICO.....	13
2.1.1. La motivación humana.....	16
2.1.2. Medios para diagnosticar y evaluar la motivación	17
2.1.3. Técnicas motivacionales	18
2.1.4. La motivación y sus alcances	19
2.1.5. Motivación en el trabajo.....	19
2.1.6. Proceso de la motivación en la empresa	20
2.1.7. Teoría de la Autodeterminación	23
2.2.1. Compromiso Organizacional	26
2.2.2. Dimensiones del Compromiso Organizacional	26
2.2.3. Factores que influyen en el Compromiso Organizacional	29
2.2.4. Factores inhibidores de compromiso organizacional	30
2.2.5. Determinantes del compromiso organizacional.....	30
2.2.6. Importancia del Compromiso Organizacional	31
HIPÓTESIS.....	32
DESCRIPCIÓN DE MÉTODOS Y ANÁLISIS	37
RESULTADOS	42
DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES	55

INDICE DE TABLAS

<i>Tabla 1. Matriz de operacionalización de variables</i>	33
<i>Tabla 2. Estadístico de fiabilidad Alfa de Conbrach - Motivación Extrínseca</i>	40
<i>Tabla 3. Estadístico de fiabilidad Alfa de Conbrach - Compromiso Organizacional</i>	41
<i>Tabla 4. Relación de la regulación externa con el compromiso afectivo</i>	42
<i>Tabla 5. Relación de la regulación externa con el compromiso de continuidad</i>	43
<i>Tabla 6. Relación de la regulación externa con el compromiso normativo</i>	44
<i>Tabla 7. Regulación internalizada con el compromiso afectivo</i>	45
<i>Tabla 8. Regulación internalizada con el compromiso de continuidad</i>	46
<i>Tabla 9. Relación de la regulación internalizada con el compromiso normativo</i>	47
<i>Tabla 10. Relación de la regulación identificada con el compromiso afectivo</i>	48
<i>Tabla 11. Relación de la regulación identificada con el compromiso de continuidad</i>	49
<i>Tabla 12. Relación de la regulación identificada con el compromiso normativo</i>	50
<i>Tabla 13. Relación de la regulación integrada con el compromiso afectivo</i>	51
<i>Tabla 14. Relación de la regulación integrada con el compromiso de continuidad</i>	52
<i>Tabla 15. Relación de la regulación integrada con el compromiso normativo</i>	53
<i>Tabla 16. Relación que existe entre la motivación extrínseca y el compromiso organizacional</i>	54

INTRODUCCIÓN

I.1. Realidad Problemática

Desde la década de los 90, cada vez son más las empresas preocupadas por fomentar la motivación de sus trabajadores, ya que saben que ello conllevará un mayor rendimiento para la empresa.

Meñaca, Cazallo, Sanz, Bascón, & Palacio, (2017) plantea que en un contexto dinámico ocurren muchos cambios sociales, económicos, políticos y culturales que impactan el funcionamiento de las empresas, organizaciones y al ser humano, afectando los modos de vida de las personas, las relaciones interpersonales y el vínculo del individuo con la organización a la cual pertenecen. En este sentido, las organizaciones deben estar continuamente adaptadas, responder de forma rápida a los diferentes cambios del entorno y promover el desarrollo y crecimiento en sus empleados, porque son las personas quienes realizan en las organizaciones una serie de funciones y actuaciones, de tal modo que éstas logren alcanzar sus objetivos y ejecutar su misión.

Es importante remarcar, de acuerdo a los hallazgos mencionados, que el paulatino interés por desarrollar organizaciones eficientes y eficaces condujo a los psicólogos y responsables de las áreas de Recursos Humanos a profundizar en el sustento de la motivación para el trabajo y compromiso organizacional. Debido a que este último concepto, es también sujeto de investigación en Psicología Organizacional, resulta relevante presentarlo considerando la existencia de distintas definiciones dentro de la literatura científica. Por un lado, Mowday, Steers y Porter (1979) definen el compromiso organizacional como la fuerza de identificación e involucramiento de un individuo en relación a una organización en particular. En un estudio previo Porter, Steers, Mowday y Boulian (1974) señalan que la aceptación por los valores y metas de la organización; la voluntad de invertir esfuerzo y el deseo de permanecer dentro de la misma, serían componentes que definirían el compromiso organizacional en las personas. Estas características mencionadas, se vincularían con la definición de Sheldon (1971) al describir compromiso, como la evaluación que la persona realiza sobre la

organización y sus metas; dependiendo de esta evaluación, se establecería un nexo o vínculo entre ambos.

Como se observa existe una constante interacción entre el colaborador y la organización, fundamentada en una expectativa recíproca respecto al compromiso organizacional y la retribución que se recibirá a cambio. Por ello, cabe preguntarse hasta qué grado de compromiso organizacional del colaborador está cimentado en las diferencias motivacionales; ese fue el objetivo de la presente investigación además de conocer esas diferencias y factores motivacionales están estrechamente articuladas con el compromiso organizacional que surgen entre los miembros de la organización.

La investigación se dió en la Empresa MANNUCCI DIESEL de la ciudad de Huaraz, es una empresa que tiene como misión de proveer asesoramiento en la adquisición de vehículos, motores y servicios de posventa, buscando la solución más rentable para maximizar el valor que a los clientes, colaboradores, proveedores y accionistas.

Dentro de este proceso de crecimiento, la empresa está sufriendo varios cambios, principalmente la asignación de metas por línea de negocio por lo que se debe tener un equipo altamente motivado para asegurar que se encuentre totalmente comprometido con el trabajo realizado.

La empresa cuenta con un área de oportunidad que parte de la importancia que tiene la motivación extrínseca del colaborador, la cual incide directamente en el compromiso del mismo, debiendo conocer bien a la gente en lo profesional y lo personal, así como sus necesidades, hasta el desarrollo de un plan de compensaciones acorde a ellos.

Lo primero que hay que diferenciar son los factores higiénicos de los factores motivadores. Los factores “higiénicos”, en el caso de una empresa, pueden ser el salario, la relación interpersonal o las condiciones de trabajo. Se podría decir que es la parte más “animal” de la motivación. Estos factores, si faltan, desmotivan,

pero si son positivos nos motivan hacia la acción.

Para esto son necesarios los factores “motivadores extrínsecos”, como el reconocimiento, la responsabilidad o un ascenso, y por supuesto, el “logro” la consecución de objetivos, tan ausente, por cierto, en estos tiempos de crisis. Se puede decir que es la parte más “humana” de la motivación. Es decir, que estar satisfecho no es lo contrario de estar insatisfecho y las acciones para evitar la insatisfacción difieren de las acciones para conseguir la satisfacción.

Es complicado de gestionar porque la motivación no se ve y la gente no va diciendo por ahí cuál es la razón que le lleva a hacer algo. Lo que sí se ve es el compromiso organizacional, así que si aplicamos un estímulo a una persona y vemos que hay un cambio en su compromiso es que hemos afectado en sus motivaciones.

Algunos de los factores mencionados, como el salario o el ascenso, requieren de un procedimiento dentro de la empresa que suele implicar a los niveles más altos del organigrama y a Recursos Humanos. En cambio, hay otros que los puede aplicar cualquier jefe de equipo directamente, como el reconocimiento, la supervisión técnica o las relaciones interpersonales.

La motivación es de importancia para cualquier área; si se aplica en el ámbito laboral, se puede lograr que los colaboradores esten motivados, esto los lleva a estar comprometidos con su trabajo y por ende tienen un mejor desempeño. Una persona comprometida que estima su trabajo, lo transmite y disfruta de atender a sus clientes; si eso no es posible, al menos lo intentará. La motivación consiste fundamentalmente en mantener culturas y valores corporativos que conduzcan a un alto compromiso con el colaborador y por ende este se desempeñe mejor en la realización de su trabajo, por tal motivo se debe pensar ¿qué puede hacer para estimular a los individuos y a los grupos a dar lo mejor de ellos mismos?, en tal forma que favorezca tanto los intereses de la organización como los suyos propios.

En este trabajo de investigación se pretende determinar aquellos factores de motivación y compromiso laboral para determinar en qué medida la motivación extrínseca, incide en el compromiso organizacional de los colaboradores de la Empresa MANNUCCI DIESEL de la ciudad de Huaraz, 2019.

I.2. Pregunta de Investigación

¿Existe relación entre la motivación extrínseca y el compromiso organizacional de los colaboradores de la Empresa MANNUCCI DIESEL de la ciudad de Huaraz, 2019?

I.3. Objetivos de la Investigación

A. Objetivo General

Determinar la relación entre la motivación extrínseca y el compromiso organizacional de los colaboradores de la Empresa MANNUCCI DIESEL de la ciudad de Huaraz, 2019.

B. Objetivos Específicos

- Relacionar la regulación externa y el compromiso afectivo de los colaboradores de la Empresa MANNUCCI DIESEL de la ciudad de Huaraz, 2019.
- Relacionar la regulación externa y el compromiso de continuidad de los colaboradores de la Empresa MANNUCCI DIESEL de la ciudad de Huaraz, 2019.
- Relacionar la regulación externa y el compromiso normativo de los colaboradores de la Empresa MANNUCCI DIESEL de la ciudad de Huaraz, 2019.
- Relacionar la regulación internalizada y el compromiso afectivo de los colaboradores de la Empresa MANNUCCI DIESEL de la ciudad de Huaraz, 2019.
- Relacionar la regulación internalizada y el compromiso de continuidad de los colaboradores de la Empresa MANNUCCI DIESEL de la ciudad de Huaraz, 2019.
- Relacionar la regulación internalizada y el compromiso normativo de los

colaboradores de la Empresa MANNUCCI DIESEL de la ciudad de Huaraz, 2019.

- Relacionar la regulación identificada y el compromiso afectivo de los colaboradores de la Empresa MANNUCCI DIESEL de la ciudad de Huaraz, 2019.
- Relacionar la regulación identificada y el compromiso de continuidad de los colaboradores de la Empresa MANNUCCI DIESEL de la ciudad de Huaraz, 2019.
- Relacionar la regulación identificada y el compromiso normativo de los colaboradores de la Empresa MANNUCCI DIESEL de la ciudad de Huaraz, 2019.
- Relacionar la regulación integrada y el compromiso afectivo de los colaboradores de la Empresa MANNUCCI DIESEL de la ciudad de Huaraz, 2019.
- Relacionar la regulación integrada y el compromiso de continuidad de los colaboradores de la Empresa MANNUCCI DIESEL de la ciudad de Huaraz, 2019.
- Relacionar la regulación integrada y el compromiso normativo de los colaboradores de la Empresa MANNUCCI DIESEL de la ciudad de Huaraz, 2019.
- Medir la relación de la motivación extrínseca y el compromiso organizacional de los colaboradores de la Empresa MANNUCCI DIESEL de la ciudad de Huaraz, 2019.

I.4. Justificación de la Investigación

La presente investigación es relevante para fines académicos ya que se desarrolló a profundidad la influencia de la motivación extrínseca en el compromiso organizacional de los colaboradores del área comercial de la Empresa MANNUCCI DIESEL de la ciudad de Huaraz, el cuál se encuentra en crecimiento constante. La justificada teórica se da en dos teorías, la primera de Ryan y Deci (2000) que sostiene la motivación extrínseca se mide a través de la regulación externa, regulación internalizada, regulación identificada y regulación

integrada y la segunda Meyer y Allen que menciona 3 dimensiones dentro del compromiso organizacional que son compromiso afectivo, compromiso de continuidad y compromiso normativo.

La presente investigación es relevante porque permitió a la empresa saber si existe relación entre la motivación y el compromiso organizacional y, de resultar positiva y significativa se podrá elaborar e implementar un plan de mejora de la motivación extrínseca y así mejorar el compromiso organizacional de los colaboradores de la Empresa MANNUCCI DIESEL de la ciudad de Huaraz.

I.5. Alcance de la Investigación

La presente investigación busca determinar la relación entre la motivación extrínseca y el compromiso organizacional de los colaboradores de la Empresa MANNUCCI DIESEL de la ciudad de Huaraz, 2019, para lo cual se recabó información correspondiente al primer semestre del año 2019. Los resultados permitirán establecer alternativas de solución para mejorar e impulsar los resultados deficientes o que se encuentran en rumbo a mejoría.

Asimismo, la presente investigación puede ser replicada en empresas que se dediquen al mismo rubro, es decir que posean características similares.

MARCO TEÓRICO

II.1. Antecedentes

A Nivel Internacional

En los antecedentes internacionales se encuentran:

En la tesis “Compromiso Organizacional y Satisfacción Laboral en una muestra de trabajadores de los juzgados de Granada” sustentada por Zurita (s.f) El objetivo de la presente investigación ha sido analizar la relación entre las variables compromiso organizacional y satisfacción laboral,

esperando, como hipótesis de partida, una correlación positiva entre ambas variables, tal y como han venido demostrando estudios previos. La novedad del presente artículo reside en la muestra utilizada, 80 trabajadores de los Juzgados de Granada, con lo que se abre camino a un análisis psicológico de la situación actual de dicha organización nunca antes analizado. El diseño del estudio ha sido de tipo transeccional correlacional. Cumpliendo las expectativas, tras realizar los análisis correlacionales, se obtuvo una alta correlación positiva entre compromiso organizacional y satisfacción laboral. Además, se comprobó que no había diferencias significativas entre hombres y mujeres en cuanto a ambas variables estudiadas.

B Nivel Nacional

En los antecedentes nacionales se encuentran:

La tesis presentada por Perez (2014) “Motivación y Compromiso Organizacional en Personal Administrativo de Universidades Limeñas”. El propósito del estudio es precisar el sentido e intensidad de la relación entre motivación y compromiso organizacional en un contexto sociodemográfico y organizacional específico. La Motivación ha sido medida con la escala de Motivación en el trabajo-MAWS (Gagné et al. 2010) la cual considera motivación autónoma (MA) y controlada (MC); el compromiso organizacional ha sido evaluado con la escala de Compromiso Organizacional ECS (Meyer, Allen & Smith, 1993) que incluye al compromiso afectivo (CA), compromiso de continuidad (CC) y compromiso normativo (CN). La muestra estuvo integrada por personal administrativo (n= 226) de dos universidades de Lima (pública y privada). Los resultados reportan que aquellos que priorizan la autonomía y voluntad propia (MA) poseen un compromiso afectivo elevado (CA); de modo contrastante, los que esperan recompensas externas (MC) presentan puntajes altos en torno al alto costo de tiempo y esfuerzo presentes si dejan la organización (CC); asimismo, aquellos que perciban la necesidad de permanecer en su organización, lo harán guiados por la obligación y la evitación de culpa (CN). Los hallazgos reportados en el presente estudio fueron constatados por investigaciones previas; por lo que observar que también existen este tipo de

relaciones en el contexto peruano-universitario, permite darle sustento empírico adicional a dichas propuestas (Gagné y Deci,2005). Al asociar las variables psicológicas estudiadas con las variables socioeconómicas y organizacionales; y comparar los dos grupos de estudio se ha observado diferencias significativas entre ellos.

Asimismo se encuentra la tesis: Compromiso organizacional y motivación de logro en el personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Trujillo presentada por De la puente (2017) La presente investigación buscó determinar la relación entre el compromiso organizacional y la motivación de logro en el personal administrativo. Se llevó a cabo en una muestra de 108 trabajadores comprendidos entre los 18 y 65 años. En Los resultados se aprecia que la mayoría de sujetos se ubican en el nivel medio del compromiso organizacional general, así mismo en las sub dimensiones compromiso afectivo, implicancia y compromiso de continuidad. En la motivación de logro se aprecia en sus sub escalas Afiliación, Poder y Logro niveles a tendencia alta. En el análisis correlacional se observan correlaciones pequeñas pero significativas entre compromiso organizacional y Motivación de Logro, Asimismo la sub dimensión compromiso afectivo posee una relación pequeña y significativa con las sub escalas de Afiliación de la motivación de logro. La sub escala de implicancia posee una relación mediana y significativa con las sub escalas de la motivación de logro en el personal administrativo.

Finalmente la tesis titulada “Motivación intrínseca y compromiso organizacional de los trabajadores de las comisiones ordinarias del congreso de la república del Perú en el periodo 2016 – 2017” sustentada por Luxa (2018) En el trabajo de investigación los resultados hallados guardan relación directa con otros estudios e investigaciones, como se muestra a continuación. Con respecto a la hipótesis general, existe relación significativa entre la motivación intrínseca y el compromiso organizacional de los trabajadores de las Comisiones Ordinarias del Congreso de la República del Perú, con lo cual se acepta la hipótesis alterna y rechaza la hipótesis nula, se confirma que existe relación alta entre la motivación

intrínseca y el compromiso organizacional de los trabajadores de las Comisiones Ordinarias del Congreso de la República del Perú; que se relaciona con la investigación de Trang, Armanu, Sudiro y Noermijati (2013) en su investigación “Compromiso organizacional como una variable de mediación influenciada para la motivación del trabajo, estilo de liderazgo y aprendizaje organizacional, y cual influye sobre el desempeño del personal”, y llegaron a la conclusión: la motivación intrínseca como una variable que influye sobre el compromiso organizacional, porque para los trabajadores es importante las responsabilidades que asumen en la organización, lo que conlleva a tener un crecimiento y desarrollo profesional dentro de la organización.

II.2. Bases Teóricas

2.1.1. La motivación humana

El impulso para actuar puede ser provocado por un estímulo externo (que proviene del ambiente) o por un estímulo interno (genera los procesos mentales de la persona). La motivación varía en cada persona puesto que las necesidades cambian de un individuo a otro; ya que esto produce diferentes modelos de comportamientos, pero, aunque estos varíen los diferentes comportamientos de la motivación es básicamente el mismo en todas las personas (Ruiz, 2013).

- **Ciclo motivacional**

El ciclo se inicia con el estudio de una necesidad, que rompe el estado de equilibrio del organismo, lo que llega a producir tensión, insatisfacción, incomodidad y desequilibrio. Este estado lleva al individuo a realizar un comportamiento o acto capaz de liberar la tensión, la satisfacción o el desequilibrio.

Si el comportamiento es eficaz, entonces la persona encontrará la satisfacción, a su necesidad; una vez este satisfecha la necesidad el organismo regresa a su estado de equilibrio anterior.

2.1.2. Medios para diagnosticar y evaluar la motivación

El departamento de recursos humanos utiliza diferentes herramientas para diagnosticar y evaluar la motivación de los colaboradores también su clima laboral de la empresa los instrumentos más utilizados son los siguientes:

- Observación y valoración de las actitudes de los colaboradores
La observación, siempre que se realice en unas condiciones que garanticen la fiabilidad, se puede diagnosticar si los colaboradores manifiestan una actitud positiva o negativa en sus actividades y funciones en su puesto de trabajo.
- Entrevistas
Durante el proceso de la entrevista que se aplica a los colaboradores para detectar los factores que generan insatisfacción, la información recopilada en la entrevista de salida un colaborador que se va voluntariamente de la empresa es considerada un aporte valioso para la empresa.
- Análisis de las condiciones de trabajo
Si las condiciones no favorecen o no se ajustan a unos estándares mínimos en la empresa, habrá un mal clima de trabajo y muy baja motivación, con la consiguiente disminución del rendimiento en las actividades de su trabajo, las buenas condiciones de trabajo ayudan a mejorar y a tener una mejor productividad y rendimiento en sus actividades.
- Buzones de reclamos quejas y sugerencias
Es importante que los colaboradores estén informados que su opinión es necesaria para la mejora del ambiente laboral, es por ello que los reclamaciones y sugerencias deben ser contestadas en un breve periodo de tiempo, así ellos sabrán que sus opiniones son atendidas con mayor atención.
- Plan de sugerencias
Se deben dar las gracias a todas las sugerencias y expresar las razones

por las que van a ser expuestas o no en práctica. Las empresas generalmente premian a los empleados por sugerencias que hayan sido útiles, esto es algo que ayuda al colaborador y se sentirá orgulloso de su labor y muy motivado para continuar desempeñándolo.

2.1.3. Técnicas motivacionales

Estas técnicas se definen como la manera en que pueden ser utilizadas en las empresas con el propósito de motivar a los colaboradores, ya que esto ayuda a que los empleados de una organización realicen con mayor productividad sus actividades laborales realizadas diariamente (Ruiz, 2013).

- **Políticas de conciliación**
Unas de las técnicas para motivar al personal, y éstas son formadas por medidas para conciliar la vida personal, laboral y familiar de los individuos, algunos ejemplos pueden ser, horario flexible, trabajo a tiempo parcial, permiso de maternidad y paternidad, servicios de guardería, permiso a excelencia para cuidar familiares, y otros.
- **Mejora de las condiciones laborales**
Dentro de las condiciones de mejora pueden ser, el salario, las condiciones físicas del entorno, como la iluminación, la temperatura, la decoración o equipos de trabajo adecuados, y la seguridad que le brindará la organización al colaborador, ya que de esta manera el podrá efectuar las tareas asignadas con mayor productividad y eficacia.
- **Enriquecimiento del trabajo**
Consiste en modificar la forma en la que se realiza el trabajo ya que esto resulta menos rutinario al colaborador. Esto puede darle la autonomía al colaborador para que participe en las decisiones que afecten a su trabajo, puesto que son los propios colaboradores quienes conocen como realizarlo.

- **Adecuación de la persona al puesto de trabajo**
Se seleccionan para cada puesto concreto las personas correctas que llenen los objetivos y tengan las competencias idóneas para desempeñar de manera excelente dicho puesto. Ya que esto hará que el colaborador este motivado e interesado en su trabajo.
- **El reconocimiento del trabajo**
Es importante reconocer y felicitar al colaborador por el trabajo realizado de buena manera y si han mejorado su rendimiento. El reconocimiento puede darse, simplemente, en unas palabras de agradecimiento, una felicitación por correo electrónico una carta un informe favorable para el jefe inmediato superior o una propuesta de ascenso. También el reconocimiento puede darse a los colaboradores como presentes.

2.1.4. La motivación y sus alcances

La motivación es el ensayo mental preparatorio de una acción para realizar con diligencia, y está relacionada con las palabras motivar, disponer del ánimo del individuo, para que proceda de un determinado modo y motivo, causa o razón que mueve para algo (Madrigal, 2009). La palabra motivación deriva del latín motus, lo que mueve, es decir, aquellos factores internos y externos que mueven al individuo para actuar de una determinada manera.

La motivación es la fuerza que energiza y dirige y mantiene el comportamiento humano de una persona tanto en su vida personal como profesional.

2.1.5. Motivación en el trabajo

La motivación en el trabajo es el conjunto de fuerzas internas y externas que hacen que un individuo de lo mejor de él y así también elija un acto de

acción y se conduzca de cierta manera por medio de la dirección y el enfoque de la conducta, el nivel de esfuerzo aportado y la persistencia de la conducta.

En la mecánica de la motivación de los empleados influye una serie de factores que los directivos deben considerar y comprender.

- En primer lugar, los papeles y roles en los que participan en su vida personal y profesional del sujeto, debido a que las personas se encuentran insertos en un sistema social y amplio. Por lo tanto, con base en su actuación, en ellos se pueden establecer los mecanismos de motivación adecuados.
- En segundo lugar, se debe comprender el concepto de individualidad, en el cual cada individuo cuenta con factores motivacionales propios, ya que esto ayuda a que los impulsos que permiten desplegar su potencial son diversos.
- En tercer lugar, figura la personalidad la cual está condicionada a factores genéticos y a la influencia del entorno lo que se refleja en expresiones individuales de carácter.

La relación de estos tres elementos deriva en la formación de las metas personales que sigue cada colaborador dentro de la organización, es por ello que el directivo conoce analiza, y enlaza sus roles, habilidades, capacidades, personalidad y aprendizaje en un contexto determinado para alcanzar sus metas personales.

2.1.6. Proceso de la motivación en la empresa

Este proceso constantemente tiene una inclinación piramidal; una necesidad produce un deseo y para poder llegar a lograrlo es necesario establecer las estrategias y acciones que en algunos casos pueden generar

cierto tipo de controversia, pero el directivo que puede auto motivarse este tipo de confusión le generan retos.

- Como motivar a los empleados.

La motivación es una de las situaciones más compleja de ser abordadas y habladas, con respecto han llegado a surgir diversas corrientes. Sin embargo, cuando se le preguntaba a un empleado como motivarlo, su respuesta era de ambiente de apertura las cuales los colaboradores se relacionaban con compensaciones y reconocimientos de carácter económico (Madrigal, 2009). Es importante saber que hoy en día, este tipo de estímulo funciona para alcanzar la motivación, aunque con un alcance limitado debido a que en el tiempo se identifica con fechas específicas relacionadas con las de percepción de dichos estímulos. Al dejar de proporcionar el estímulo, sobreviene una reacción de manera inmediata pues el colaborador o trabajador lo considera una obligación de la organización.

En investigaciones realizadas en el occidente de México, se han demostrado que los colaboradores tienen diferentes formas de motivarse, Madrigal y Arechavala, encontraron que lo que llega a motiva a los colaboradores, es reconocer su trabajo. Sin embargo, las organizaciones se preocupan más por brindarles estímulos de otra índole que reconocer el esfuerzo del colaborador.

- Estrategias para motivar al personal.

Otra postura se refiere a la creación de condiciones en donde los colaboradores pueden sentirse retados y así ellos puedan desarrollarse profesionalmente, esto quiere decir que se crea un ambiente en donde se promueve la confianza, el colaborador sienta que el trabajo que se ha realizado y elaborado tiene un sentido y un propósito. Una de la debilidad en este enfoque es que el personal de las empresas se sientan desarrolladas únicamente si ven los resultados puntuales en su actividad,

la motivación en los empleados se relacionan con el proceso de trabajo y con la participación y la dedicación que tengan en el mismo, sin dejar atrás una constante comunicación con la empresa, por lo que el directivo requiere una clara visualización de la situación de la empresa, el establecimiento de expectativas estrategias y objetivos apropiados y razonables. Es importante saber que la motivación de los colaboradores se debe abordar desde un proceso del trabajo, los objetivos conseguidos en el mismo y la retribución final, por lo que se recomienda aplicar las siguientes pautas administrativas:

- Crear los procesos administrativos eficientes en donde exista transparencia en las reglas de conducta establecidas por la empresa, y con esto una sensación de dirección y certidumbre en el comportamiento del empleado ante reconocimientos, promociones y reprimendas.
- Explicar con claridad las etapas de los proyectos y así prevalecer en todo momento la verdad, pues los empleados prefieren siempre una confrontación honesta con la realidad conocer lo que las empresas esperan de ellos y lo que a su vez pueden esperar ellos de la empresa, así como los riesgos implícitos en la relación y las etapas involucradas fijan fechas de compromiso, lo que motivara la confianza del empleado para desarrollar su potencial.
- El deseo de las personas de poder cooperar para realizar cosas excelentes, grandiosas es inherente a su personalidad y esto implica pasión e intensidad de integración de hecho uno de los mayores retos de motivar a otros es crear desafíos que estimulen su energía e intereses, reconozcan sus triunfos y encaren los tropiezos y fallas en el trabajo. Por lo anterior hay que generar y entregarles las herramientas las cuales son necesarias para afrontar los retos.

- Es necesario utilizar sus valores personales y compartirlos con el personal en realidad las personas y las empresas comparten valores sencillos y universales, como la honestidad, la justicia y la generosidad, la responsabilidad se deben replantear los valores empresariales hacia una visión de valores personales, ya que el sentido de pertenencia guarda gran relación con la identificación a nivel emocional del lugar en donde se desarrolla el empleado.

- Lo que motiva al directivo
Al igual que los y colaboradores, el directivo empresario o líder tiene motivadores tanto intrínsecos como extrínsecos. En cuanto al uso de un sistema de reconocimientos elogios y recompensas para un profesionalista se tiene en cuenta el dinero ya que este tiene un lugar bajo de su lista de prioridades, debido a que se encuentra bien remunerado y así es más importante en su escala de valores las expectativas profesionales (Madrigal, 2009).

Sin embargo, las motivaciones que funcionan a largo plazo y que realmente tienen un efecto sobre el rendimiento no son solo de tipo económico o de tipo material sino las que hacen por retos y que llegan a exigir del profesional su mayor desarrollo. Esto es un motivador de un directivo, el trabajo de un directivo se debe hallar el aspecto motivacional y tiene un doble sentido, en primer lugar, por mantener a un grupo de trabajo enfocado y motivado hacia las metas requeridas de la organización y en segundo lugar por la búsqueda de sus propias necesidades profesionales de realización, reconocimientos, responsabilidad, posibles de mejora y crecimiento.

2.1.7. Teoría de la Autodeterminación

La TAD es un enfoque hacia la motivación humana y la personalidad que usa métodos empíricos tradicionales mientras emplea una metateoría organísmica que enfatiza la importancia de la evolución de los recursos

humanos internos para el desarrollo de la personalidad y la autorregulación de la conducta (Ryan, Kuhl, & Deci, 1997). Por lo tanto, esta es la arena de la investigación de las tendencias inherentes del crecimiento de las personas y de las necesidades psicológicas innatas que son la base de su automotivación y de la integración de la personalidad, así como de las condiciones en que se anidan estos procesos positivos. Inductivamente, usando los procesos empíricos, hemos identificado tres de tales necesidades – la necesidad de ser competente (Harter, 1978; White, 1963), la de relacionarse (Baumeister & Leary, 1995; Reis, 1994), y la de autonomía (deCharms, 1968; Deci, 1975) – que parecen ser esenciales para facilitar el funcionamiento óptimo de las propensiones naturales hacia el crecimiento y la integración, así como para un desarrollo social constructivo y el bienestar personal. Mucha de la investigación guiada por la TAD también ha examinado los factores ambientales que estorban o reducen la automotivación, el funcionamiento social, y el bienestar personal. Aunque muchos efectos perniciosos han sido explorados, esta investigación sugiere que esos detrimentos pueden ser más parsimoniosamente descritos en términos de la frustración a estas tres necesidades básicas. Por lo tanto, la TAD es concerniente no sólo a la naturaleza específica de las tendencias positivas del desarrollo, sino que también examina los ambientes sociales que son antagonistas a esas tendencias. Los métodos empíricos usados en mucha de la investigación de la TAD se ubican en la tradición, en la cual esas variables del contexto social han sido manipuladas directamente para examinar sus efectos tanto sobre los procesos internos como de las manifestaciones conductuales. El uso de los paradigmas experimentales nos ha permitido especificar las condiciones bajo las cuales florecerán la actividad natural de las personas y lo constructivo, así como aquellas que promueven la carencia de automotivación y la falta de integración social. De este modo, hemos usado los métodos experimentales sin aceptar las metateorías mecanicistas o de eficiencia causal que típicamente están asociadas con esos métodos. En este artículo revisamos los trabajos guiados por la TAD, abordando sus implicaciones para tres importantes consecuencias (outcomes).

Comenzamos con un examen de la motivación intrínseca, la manifestación prototípica de la tendencia humana hacia el aprendizaje y la creatividad, y consideramos la investigación que especifica las condiciones que facilitan versus las que evitan este tipo particular de motivación. Segundo, presentamos un análisis de la autorregulación, la cual es concerniente a como las personas asumen los valores sociales y las contingencias extrínsecas y transforman progresivamente estos en valores personales y automotivaciones. En esa discusión se delimitan diferentes formas de motivación internalizada, se abordan sus correlatos comportamentales y vivenciales y las condiciones en que con más posibilidades se pueden promover estas motivaciones diferentes. Tercero, nos enfocamos sobre estudios que han examinado directamente el impacto de la satisfacción de estas necesidades psicológicas sobre la salud y el bienestar.

Dimensiones de la motivación extrínseca

Según Deci y Ryan, quienes desarrollaron la teoría de integración orgánica (OIT), como una subteoría de la SDT, para explicar las diferentes formas en que se regula el comportamiento extrínsecamente motivado.

La OIT detalla las diferentes formas de motivación extrínseca y los contextos en los que se producen. Es el contexto de tal motivación lo que concierne a la teoría SDT ya que estos contextos afectan si las motivaciones se internalizan y se integran en el sentido del yo.

La OIT describe cuatro tipos diferentes de motivaciones extrínsecas que a menudo varían en términos de su autonomía relativa:

- Regulación Externa: La regulación externa describe la forma menos autodeterminada de motivación extrínseca. Se dice que una conducta que se lleva a cabo sólo para obtener una recompensa o evitar un castigo se regula de manera externa.
- Regulación Introyectada: La motivación extrínseca sometida a una regulación introyectada solo se internaliza de manera parcial.

Implica un mayor grado de autodeterminación que un motivo regulado de manera externa pero que aún no ha sido completamente asimilado.

- Regulación Identificada: Cuando una persona llega a identificarse con una motivación extrínseca hasta el punto de percibirla como propia se dice que tiene una regulación identificada.
- Regulación Integrada: La forma más internalizada de regulación se conoce como regulación integrada. Cuando los mecanismos reguladores están bien integrados llegan a ser valiosos para las personas y se realizan libremente.

2.2.1. Compromiso Organizacional

Es considerada, como toda aquella actitud positiva, que desarrolla el trabajador hacia la empresa, reflejada en su estado anímico positivo, el compromiso con el trabajo, su fidelidad y el deseo de seguir realizando sus actividades (Robbins, 2003); asimismo Meyer y Allen (1997), definen el compromiso organizacional aquel estado emocional, que motiva al trabajador a seguir realizando sus actividades diarias. Por su parte Davis y Newstrom (1999), asumen que indica el nivel de relación que siente el trabajador con la empresa, que se desarrolla progresivamente, de acuerdo a las actividades que realiza, las metas que se le proponen y el trato que recibe, si tiene una percepción positiva sobre esto, conllevará a que busque estabilidad laboral y seguir aportando a la empresa.

Es decir, esto permite comprender que el compromiso mostrado en las organizaciones por parte de los colaboradores, refleja el grado de identidad, felicidad y actitud (hacia colaboradores o las personas a quienes se les brinda los servicios).

2.2.2. Dimensiones del Compromiso Organizacional

Tomando como base, los estudios antes mencionados, Meyer y Allen (1997) consideran que son:

- Compromiso Afectivo: Refleja el apego emocional, la identificación e implicación con la organización.
- Compromiso Continuo: Manifiesta el apego de carácter material que el colaborador tiene con la organización, reconoce los costos asociados con dejar la misma.
- Compromiso Normativo: Consiste en que el colaborador experimenta un fuerte sentimiento de obligación de pertenecer a la empresa para la que presta servicio.

Dimensiones que sugieren los autores que pueden experimentar los trabajadores en grados variables; la primera perspectiva psicológica (compromiso afectivo) considera que el compromiso con la organización está vinculado en base a tres factores como son: la identificación con objetivos y valores de la organización; el deseo de contribuir con la organización para alcanzar sus metas y objetivos; y el deseo de ser y formar parte de ella; manifestándose mediante el sentido de pertenencia, evidenciando su satisfacción y solidaridad cuando la empresa surge y su preocupación cuando la empresa sufre algún tipo de dificultad (Meyer y Allen, 1991).

Sin embargo, en la segunda perspectiva de intercambio que es el Compromiso Continuo está basado en la consecuencia de la transacción y contribución entre la organización y el colaborador, es decir asocia los beneficios que recibe en el trabajo como incentivos para permanecer en el, en efecto el colaborador siente un vínculo muy grande con la empresa porque ha invertido tiempo, dinero y esfuerzo; así como también percibe que sus oportunidades fuera de ella se ven reducidas, incrementándose su apego con la empresa (Meyer y Allen, 1991). Es decir, este hace referencia que a que el compromiso continuo está asociado a la visión que tiene el colaborador

referente a los costos que representaría el abandonar la empresa, se habla de la inversión que hace el individuo con el pasar del tiempo, como la antigüedad, o el estatus que tenga la empresa, entonces el empleado espera que su inversión sea retribuida.

Finalmente la tercera perspectiva (compromiso normativo) define el compromiso como una obligación que el colaborador adquiere como resultado de realizar ciertos actos que son voluntarios, explícitos e irrevocables hacia la organización; tanto el compromiso normativo como el compromiso afectivo integran un vínculo emocional porque desarrolla sentimientos de obligación hacia la organización, un colaborador que desarrolla un fuerte compromiso normativo consecuentemente puede experimentar un sentimiento de deuda hacia la organización, lo cual hará que su desenvolvimiento en el trabajo no presente el mismo entusiasmo y energía, es por ellos que vivenciar cada uno de los tres compromisos en grados variables lograra un propósito compromiso con la organización (Meyer y Allen, 1991).

Ante esto, Largomarsino (2010). Describe el compromiso considerando tres componentes: Compromiso Económico, Compromiso de Crecimiento y Compromiso Moral.

- Compromiso Económico: Representado por aquellos que pertenecen a una organización simplemente por las condiciones económicas que ofrece, o por la falta o escasa alternativas de trabajo en el mercado laboral.
- Compromiso de Crecimiento: Caracterizado por las alternativas de desarrollo profesional y crecimiento que ofrece la organización al trabajador.

- **Compromiso Moral:** Se desarrolla en los trabajadores que encuentran un alto nivel de identificación entre sus valores personales con los valores sustentados por la organización.

Por su parte, Claire y Bortz (2002) puntualizan tres dimensiones de compromiso, relacionadas con el apego afectivo a la organización, costes percibidos por el trabajador a dejar el trabajo y con la obligación de permanecer en la misma.

- **Identificación:** Tener las mismas creencias, propósitos y objetivos que los de la organización.
- **Membresía:** Sentimiento de pertenecer o formar parte de la organización.
- **Lealtad:** Cumplimiento y respeto hacia la organización mediante acciones dirigidas a defenderla.

Ante todo lo referido, se puede establecer una relación entre los autores mencionados en la determinación conceptual de los componentes del compromiso, estableciéndose de tal manera que el compromiso organizacional está asociado a un vínculo tangible manifestado en las compensaciones y beneficios brindados por la organización sin embargo el vínculo más sólido se conceptúa a través de lo intangible como son los valores y la confianza, apostar por colaboradores comprometidos es una ventaja competitiva capaz de generar un ambiente constructivo en la organización.

2.2.3. Factores que influyen en el Compromiso Organizacional

Gómez (2006), considera algunos factores y clasifica su contribución al compromiso organizacional de la siguiente manera:

Entre los factores positivos podemos considerar los siguientes: Competencia personal percibida, Consideración del líder y Liderazgo; y como factores

negativos a: Ambigüedad del rol y Conflictividad del puesto de trabajo.

Además, Gómez (2006) identifica la existencia de otros factores con los que el compromiso organizacional mantiene una correlación más alta, siendo los siguientes:

Entre los factores positivos, se puede considerar los siguientes: Motivación interna, Implicación en el puesto de trabajo, Satisfacción laboral global, Satisfacción con el propio trabajo, Satisfacción con la promoción y Satisfacción con el sistema de supervisión; y Factores negativos al: Estrés (negativa)

2.2.4. Factores inhibidores de compromiso organizacional

De acuerdo a Varona (1993) son tres los factores:

- Factores personales: Ausencia de ética en el trabajo, falta de compromiso profesional, y la falta de identificación con la misión.
- Factores organizacionales: salarios bajos, tareas no claramente definidas, y trato desigual a los colaboradores de la organización.
- Factores relacionales: falta de comunicación, ausencia de reconocimiento y evaluación positiva, y falta de confianza.

2.2.5. Determinantes del compromiso organizacional

Según Álvarez (2008), los determinantes del compromiso organizacional están clasificados en tres grupos fundamentales:

- **Características personales demográficas del individuo.** Guarda relación con el componente afectivo, ya que conforme pasa el tiempo, los años, los colaboradores ven reducida la probabilidad de encontrar nuevas oportunidades de trabajo, razón por la que se incrementa el costo de dejar la empresa para la que en la actualidad se labora. Igualmente, aquellos

colaboradores que presentan mayor edad tienden a comprometerse más afectivamente con la organización, ya que desarrollan un mayor nivel de compromiso Álvarez (2008).

- **Experiencias y/o apreciaciones de su ámbito laboral.** Se refiere a aquella satisfacción laboral, representada por la complacencia del colaborador con el salario que recibe mensualmente; las posibilidades de promoción, siendo la línea de carrera y el acceso a un ascenso, una aspiración de forma continua en cada colaborador; y, la percepción de parte de los colaboradores sobre el tipo de relaciones interpersonales que se generan al interior de la organización, las cuales reflejan el grado de interacción existente entre el personal de distinto nivel jerárquico (Álvarez, 2008).
- **Características del puesto y condiciones laborales.** Permite comprender que el número de horas que el colaborador permanece dentro de la empresa, incrementará el grado de interacción tanto con sus compañeros de trabajo, sean estos de su mismo nivel jerárquico, jefes directos o subordinados, así como la autonomía y heterogeneidad de responsabilidades, que tenga en el cumplimiento de sus actividades cotidianas al interior de la empresa; asimismo aquellos que ocupen cargos de mayor jerarquía dentro de la institución, tienden a presentar mayor compromiso, ya que poseen un mayor índice de recompensas, beneficios y sus actividades son más enriquecedoras (Álvarez, 2008).

2.2.6. Importancia del Compromiso Organizacional

El compromiso organizacional, es importante ya que contribuye en la producción, ambiente laboral y el grado de identificación con la empresa, a la vez, para las organizaciones es importante conocer el nivel del compromiso de sus colaboradores y su intensidad, debido a que, al poseer a un conjunto de trabajadores con un alto grado de compromiso, estos presentan una mayor intención de permanecer en la empresa que otros trabajadores con niveles

inferiores (Arciniega, 2012). Para Ruíz de Alba (2013), aquellas empresas que logran apreciar a sus colaboradores, como agentes activos, tienen un mayor beneficio en el logro de sus metas y el cumplimiento de sus actividades, así como el mejorar la calidad de vida, de los trabajadores, contribuyendo con su estabilidad emocional y motivándolos a desempeñar mejor sus actividades.

Además, el compromiso organizacional, mantiene una gran relación con aspectos importantes en las diversas organizaciones, como son la salud, la motivación, el abandono aboral, la rotación, la ansiedad, el estrés laboral, el desempeño laboral, el absentismo o la inasistencia; siendo necesario que se conozca la importancia de conocer y velar por el compromiso organizacional de los trabajadores, el cual permite garantizar ciertos comportamientos deseados dentro de una organización (Acuña y Ventura, 2016).

HIPÓTESIS

3.1. Declaración de hipótesis

Sí existe relación entre la motivación extrínseca y el compromiso organizacional de los colaboradores de la Empresa MANNUCCI DIESEL de la ciudad de Huaraz, 2019.

3.2. Operacionalización de variables

Tabla 1: Matriz de operacionalización de variables

Operacionalización de variables

Variable	Definición Conceptual	Operacionalización o Definición Operacional	Categorías o Dimensiones	Definición de la Categoría o Dimensión	Indicador	Item de la Encuesta	Nivel de Medición	Unidad de Medida	Valor
Motivación extrínseca	Según Baquero & Limon (1999) es aquella que lleva al individuo a realizar una determinada conducta para satisfacer otros motivos que no son la actividad en su misma	Según Ryan y Deci (2000) la motivación extrínseca se mide a través de la regulación externa, regulación internalizada, regulación identificada y regulación integrada.	Regulación externa	Se refiere al hecho de actuar o realizar una actividad con el fin de obtener una recompensa	Nivel de satisfacción del colaborador por obtener una recompensa	1. ¿Considero que la empresa debería aumentar el salario a los colaboradores de acuerdo al costo de vida?	ordinal	Nivel	Siempre (5); casi siempre (4) a veces (3) casi nunca (2) nunca (1)
						2. ¿Considero que el salario que percibo cubre mis gastos?	ordinal	Nivel	Siempre (5); casi siempre (4) a veces (3) casi nunca (2) nunca (1)
			Regulación internalizada	En esta, el individuo actúa de manera controlada para evitar la culpa o para aumentar su ego u orgullo.	Nivel de orgullo del colaborador al recibir una recompensa	3. ¿Percibe bonos de acuerdo a su producción?	ordinal	Nivel	Siempre (5); casi siempre (4) a veces (3) casi nunca (2) nunca (1)
						4. ¿El desempeño sería mejor si recibiera bonos de acuerdo a su producción?	ordinal	Nivel	Siempre (5); casi siempre (4) a veces (3) casi nunca (2) nunca (1)
			Regulación identificada	Donde se realiza una actividad porque el individuo se identifica con el valor o significado de ella. Es así que se atribuye metas a cumplir de manera personal y no porque se las indiquen o impongan.	Nivel de satisfacción del colaborador al lograr una meta	5. ¿Se siente satisfecho con las utilidades que percibe?	ordinal	Nivel	Siempre (5); casi siempre (4) a veces (3) casi nunca (2) nunca (1)
						6. ¿Ha recibido un reconocimiento por mérito que hizo en su producción?	ordinal	Nivel	Siempre (5); casi siempre (4) a veces (3) casi nunca (2) nunca (1)
			Regulación integrada	Se refiere a identificar el valor y contenido de una actividad. El individuo se siente en libertad de realizar una tarea y no percibe control alguno de ninguna parte.	Nivel de recompensa por el logro de un objetivo	7. ¿Considera que el mérito es importante para la evaluación del colaborador?	ordinal	Nivel	Siempre (5); casi siempre (4) a veces (3) casi nunca (2) nunca (1)
						8. ¿Comparte sus crecimientos laborales en beneficio de sus compañeros?	ordinal	Nivel	Siempre (5); casi siempre (4) a veces (3) casi nunca (2) nunca (1)

Variable	Tipo de Variable (cuantitativa o cualitativa)	Definición Conceptual	Definición Operacional	Categorías o Dimensiones	Definición	Indicador	Items	Nivel	Unidad de Medida	Valor
1				Compromiso Afectivo	Refleja el apego emocional, la identificación e implicación con la organización.	Nivel de compromiso afectivo	1. Me sentiría culpable si dejase ahora mi empresa considerando todo lo que me ha dado.	ordinal	Nivel	5. Totalmente de acuerdo 4. De acuerdo 3. Ni de acuerdo ni en desacuerdo 2. En desacuerdo 1. Totalmente en desacuerdo
							2. Ahora mismo no abandonaría mi empresa, porque me siento obligado con toda su gente.	ordinal	Nivel	5. Totalmente de acuerdo 4. De acuerdo 3. Ni de acuerdo ni en desacuerdo 2. En desacuerdo 1. Totalmente en desacuerdo
							3. Disfruto hablando de mi empresa con gente que no pertenece a ella.	ordinal	Nivel	5. Totalmente de acuerdo 4. De acuerdo 3. Ni de acuerdo ni en desacuerdo 2. En desacuerdo 1. Totalmente en desacuerdo
							4. La empresa donde trabajo merece mi lealtad.	ordinal	Nivel	5. Totalmente de acuerdo 4. De acuerdo 3. Ni de acuerdo ni en desacuerdo 2. En desacuerdo 1. Totalmente en desacuerdo
							5. Sería muy feliz pasando el resto de mi vida laboral en la empresa donde trabajo.	ordinal	Nivel	5. Totalmente de acuerdo 4. De acuerdo 3. Ni de acuerdo ni en desacuerdo 2. En desacuerdo 1. Totalmente en desacuerdo
							6. Creo que le debo mucho a esta empresa.	ordinal	Nivel	5. Totalmente de acuerdo 4. De acuerdo 3. Ni de acuerdo ni en desacuerdo 2. En desacuerdo 1. Totalmente en desacuerdo

Motivación Extrínseca y Compromiso Organizacional de los colaboradores de la Empresa MANNUCCI DIESEL de la ciudad de Huaraz

Compromiso Organizacional	cuantitativa	Estado psicológico que caracteriza la relación del empleado con la empresa y que tiene consecuencias para que este decida si continúa o interrumpe la permanencia en dicha organización. (Allen y Meyer, 1993).	Según Meyer y Allen se mide a través del compromiso afectivo, de continuidad y normativo	Compromiso de Continuidad	<ul style="list-style-type: none"> • Compromiso Continuo: Manifiesta el apego de carácter material que el colaborador tiene con la organización, reconoce los costos asociados con dejar la misma. 	Nivel de Compromiso de Continuidad	7. Actualmente trabajo en esta empresa más por gusto que por necesidad.	ordinal	Nivel	5. Totalmente de acuerdo 4. De acuerdo 3. Ni de acuerdo ni en desacuerdo 2. En desacuerdo 1. Totalmente en desacuerdo
							8. Tengo una fuerte sensación de pertenecer a mi empresa.	ordinal	Nivel	5. Totalmente de acuerdo 4. De acuerdo 3. Ni de acuerdo ni en desacuerdo 2. En desacuerdo 1. Totalmente en desacuerdo
							9. Una de las razones principales para seguir trabajando en esta compañía, es porque otra empresa no podría igualar el sueldo y prestaciones que tengo aquí.	ordinal	Nivel	5. Totalmente de acuerdo 4. De acuerdo 3. Ni de acuerdo ni en desacuerdo 2. En desacuerdo 1. Totalmente en desacuerdo
							10. Aunque tuviese ventajas con ello, no creo que fuese correcto.	ordinal	Nivel	5. Totalmente de acuerdo 4. De acuerdo 3. Ni de acuerdo ni en desacuerdo 2. En desacuerdo 1. Totalmente en desacuerdo
							11. Ahora mismo sería duro para mí dejar la empresa donde trabajo, incluso si quisiera hacerlo.	ordinal	Nivel	5. Totalmente de acuerdo 4. De acuerdo 3. Ni de acuerdo ni en desacuerdo 2. En desacuerdo 1. Totalmente en desacuerdo
							12. Demasiadas cosas en mi vida se verían interrumpidas si decidiera dejar ahora mi empresa.	ordinal	Nivel	5. Totalmente de acuerdo 4. De acuerdo 3. Ni de acuerdo ni en desacuerdo 2. En desacuerdo 1. Totalmente en desacuerdo

DESCRIPCIÓN DE MÉTODOS Y ANÁLISIS

4.1. Tipo de Investigación

El presente estudio es una investigación aplicada. De acuerdo a Lozada (2014), la investigación aplicada busca convertir el conocimiento puro, es decir teórico, en conocimiento práctico y útil; persigue como objetivo mayor la consolidación del conocimiento humano, a través de la puesta en práctica de éste, proceso que se traduce en el crecimiento del saber científico y humano, al comprobar la veracidad de los conocimientos, y además beneficiarse utilitariamente de éste. Así mismo esta investigación es de nivel correlacional porque tiene como propósito conocer la relación que existe entre dos o más conceptos, categorías o variables en un contexto en particular (Hernández, Fernández y Baptista, 2010).

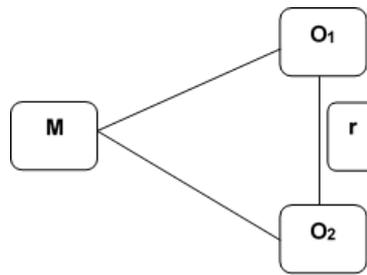
4.2. Diseño de Investigación

El diseño de investigación del presente estudio es de enfoque cuantitativo que según indica Hernández, Fernández y Baptista (2010) busca contestar preguntas y comprobar hipótesis previamente establecidas recolectando y analizando información a través de mediciones numéricas y de la estadística descriptiva e inferencial permitiendo establecer patrones exactos de comportamiento de las variables en estudio.

Dentro del enfoque cuantitativo, el diseño de investigación en este estudio corresponde a un no experimental de corte transversal, correlacional, debido a que busca establecer las relaciones entre las variables motivación extrínseca y compromiso organizacional, en un momento determinado (Hernández, Fernández y Baptista, 2010).

No se varían de forma intencional las variables independientes para ver su efecto sobre otras variables; es decir, se observan los fenómenos tal como se dan en su contexto natural, para después analizarlos (Hernández, Fernández y Baptista, 2010)

La representación del diseño de investigación es el siguiente:



Donde:

M: Muestra (23 colaboradores de la Empresa Mannucci Diesel de la ciudad de Huaraz).

O₁: Observación de la variable 1 (Motivación Extrínseca).

O₂: Observación de la variable 2 (Compromiso Organizacional).

r: Correlación entre las variables

4.3. Método de la Investigación

El método de investigación que se empleó fue el método Hipotético - Deductivo que se caracteriza por el planteamiento de hipótesis fundamentales, y en donde la conclusión se halla implícita dentro las premisas. Esto quiere decir que las conclusiones son una consecuencia necesaria de las premisas: cuando las premisas resultan verdaderas y el razonamiento deductivo tiene validez, no hay forma de que la conclusión no sea verdadera. (Murillo, 2015).

4.3. Población

4.3.1. Población

La presente investigación consideró como población a los 23 colaboradores de la Empresa MANNUCCI DIESEL de la ciudad de Huaraz.

4.3.2. Muestra

Debido a que la población objeto de estudio es pequeña se decidió trabajar con todos colaboradores que conforman la misma (Población Muestral). Por tanto la muestra estuvo constituida por los 23 colaboradores de la Empresa MANNUCCI DIESEL de la ciudad de Huaraz.

4.4. Técnicas e Instrumentos

4.4.1. Técnicas

Mendizabal (2013) refiere que las técnicas de recolección de datos son procedimientos operativos correctamente delimitados y rigurosos que son seleccionados y adaptados en función de los objetivos que persigue la investigación y del método de trabajo elegido por el investigador. La presente investigación utilizó la encuesta como técnica de recolección de datos respecto de ambas variables: Motivación Extrínseca y Compromiso Organizacional.

4.4.2. Instrumentos

Para evaluar la variable **Motivación Extrínseca** se analizó cada una de sus dimensiones o áreas de regulación externa, regulación internalizada regulación identificada y regulación integrada a través de la **Escala de Percepción de Motivación Extrínseca**, instrumento que consta de 8 oraciones aseverativas con 5 alternativas de respuesta tipo Likert: Siempre (5), la mayoría de las veces (4), algunas veces (3), rara vez (2), y nunca (1).

En referencia a la confiabilidad del instrumento, esta se procesó y se

determinó mediante el paquete estadístico SPSS 24, utilizando el coeficiente Alfa de Cronbach. Asimismo, se tomó en cuenta lo mencionado por George y Maller (1995) quien refiere que el coeficiente Alfa de Cronbach por debajo de 0.5 muestra un nivel de fiabilidad no aceptable, si tomara un valor entre 0.5 y 0.6 se podría considerar como un nivel pobre, si se situara entre 0.6 y 0.7 sería tomado como un nivel aceptable, 0.7 y 0.8 nivel muy aceptable, 0.8 y 0.9 nivel bueno, y mayor a 0.9 nivel excelente.

En este sentido, la Escala de Percepción de la Motivación Extrínseca ha obtenido un valor de Alfa de Cronbach de 0.857, correspondiente al nivel excelente. Este valor manifiesta la consistencia interna, es decir, muestra la correlación entre cada una de los ítems de la encuesta; el valor 0.857 revela una fuerte relación entre los ítems.

Tabla 2. Estadístico de fiabilidad Alfa de Cronbach - Motivación Extrínseca

Alfa de Cronbach	N de elementos
,857	8

Para evaluar la variable **Compromiso Organizacional**, que consta de 3 dimensiones, la dimensión compromiso afectivo, compromiso de continuidad y compromiso normativo; se utilizó la **Escala de Compromiso Organizacional**, instrumento que consta de 18 oraciones aseverativas con 5 alternativas de respuesta tipo Likert: Siempre (5), la mayoría de las veces (4), algunas veces (3), rara vez (2), y nunca (1).

En cuanto a la confiabilidad del instrumento, esta se procesó y se determinó mediante el paquete estadístico SPSS 24, utilizando el coeficiente Alfa de Cronbach; asimismo, se tomó en cuenta también lo mencionado por George y Maller (1995) para la calificación del mismo.

De esta manera, la Escala de Compromiso Organizacional ha obtenido un

valor de Alfa de Cronbach de 0.845, correspondiente al nivel muy bueno.

Tabla 3. Estadístico de fiabilidad Alfa de Cronbach - Compromiso Organizacional

Alfa de Cronbach	N de elementos
,845	18

4.5. Métodos y procedimientos de recolección de datos

Después de aplicar ambos instrumentos, estos fueron calificados de acuerdo a la valoración descrita en sus fichas técnica, obteniendo de esta forma su puntuación directa, posteriormente se utilizó el soporte estadístico SPSS versión 24 para su procesamiento, asimismo se emplearon diversas técnicas y métodos que proporcionan la estadística descriptiva y la estadística inferencial.

Respecto a la estadística descriptiva, se realizó la distribución de frecuencias numérica y porcentual de la variable dependiente y sus dimensiones, y se empleó la media como medida de tendencia central, así mismo se utilizó el coeficiente de variación como medida de dispersión que describe la cantidad de variabilidad en relación con la media.

Los resultados obtenidos se describen en la presente investigación. Habiéndose considerado para su exposición los objetivos e hipótesis planteadas, asimismo se ha hecho uso de tablas y gráficos estadísticos con formato académico para su adecuada presentación.

RESULTADOS

Resultado 1 del Objetivo Específico 1: Identificar la relación de la regulación externa con el compromiso afectivo de los colaboradores de la Empresa MANNUCCI DIESEL de la ciudad de Huaraz, 2019.

Tabla 4. Relación de la regulación externa con el compromiso afectivo

		Regulación Externa	Compromiso Afectivo
Regulación Externa	Correlación de Pearson	1	,379
	Sig. (bilateral)		,075
	N	23	23
Compromiso Afectivo	Correlación de Pearson	,379	1
	Sig. (bilateral)	,075	
	N	23	23

Podemos observar que se obtiene una correlación baja de **0.379**, el mismo que nos indica que la variable de “Motivación Extrínseca” en su dimensión de Regulación Externa está relacionada con la variable de “Compromiso Organizacional” en su dimensión Compromiso Afectivo. Es decir, a mayor regulación externa, un leve incremento en el compromiso afectivo de los colaboradores de la Empresa MANNUCCI DIESEL de la ciudad de Huaraz, 2019.

Resultado 2 del Objetivo Específico 2: Identificar la relación de la regulación externa con el compromiso de continuidad de los colaboradores de la Empresa MANNUCCI DIESEL de la ciudad de Huaraz, 2019.

Tabla 5. Relación de la regulación externa con el compromiso de continuidad

Correlaciones

		Regulación Externa	Compromiso de Continuidad
Regulación Externa	Correlación de Pearson	1	,509*
	Sig. (bilateral)		,013
	N	23	23
Compromiso de Continuidad	Correlación de Pearson	,509*	1
	Sig. (bilateral)	,013	
	N	23	23

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Podemos observar que se obtiene una correlación moderada de **.509**, el mismo que nos indica que la variable de “Motivación Extrínseca” en su dimensión de Regulación Externa está relacionada con la variable de “Compromiso Organizacional” en su dimensión Compromiso de continuidad. Es decir, a mayor regulación externa, mayor compromiso de continuidad de los colaboradores de la Empresa MANNUCCI DIESEL de la ciudad de Huaraz, 2019.

Resultado 3 del Objetivo Específico 3: Identificar la relación de la regulación externa con el compromiso normativo de los colaboradores de la Empresa MANNUCCI DIESEL de la ciudad de Huaraz, 2019.

Tabla 6. Relación de la regulación externa con el compromiso normativo

Correlaciones

		Regulación Externa	Compromiso Normativo
Regulación Externa	Correlación de Pearson	1	,179
	Sig. (bilateral)		,413
	N	23	23
Compromiso Normativo	Correlación de Pearson	,179	1
	Sig. (bilateral)	,413	
	N	23	23

Podemos observar que se obtiene una correlación muy baja de **.179**, el mismo que nos indica que la variable de “Motivación Extrínseca” en su dimensión de Regulación Externa está relacionada con la variable de “Compromiso Organizacional” en su dimensión Compromiso normativo. Es decir, a mayor regulación externa, un leve incremento en el compromiso normativo de los colaboradores de la Empresa MANNUCCI DIESEL de la ciudad de Huaraz, 2019.

Resultado 4 del Objetivo Especifico 4: Identificar la relación de la regulación internalizada con el compromiso afectivo de los colaboradores de la Empresa MANNUCCI DIESEL de la ciudad de Huaraz, 2019.

Tabla 7. Regulación internalizada con el compromiso afectivo

Correlaciones

		Regulación Internalizada	Compromiso Afectivo
Regulación Internalizada	Correlación de Pearson	1	,629**
	Sig. (bilateral)		,001
	N	23	23
Compromiso Afectivo	Correlación de Pearson	,629**	1
	Sig. (bilateral)	,001	
	N	23	23

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

Podemos observar que se obtiene una correlación alta de **.629**, el mismo que nos indica que la variable de “Motivación Extrínseca” en su dimensión de Regulación Internalizada está relacionada con la variable de “Compromiso Organizacional” en su dimensión Compromiso afectivo. Es decir, a mayor regulación internalizada, mayor compromiso afectivo de los colaboradores de la Empresa MANNUCCI DIESEL de la ciudad de Huaraz, 2019.

Resultado 5 del Objetivo Especifico 5: Identificar la relación de la regulación internalizada con el compromiso de continuidad de los colaboradores de la Empresa MANNUCCI DIESEL de la ciudad de Huaraz, 2019.

Tabla 8. Regulación internalizada con el compromiso de continuidad

Correlaciones

		Regulación Internalizada	Compromiso de Continuidad
Regulación Internalizada	Correlación de Pearson	1	,416*
	Sig. (bilateral)		,049
	N	23	23
Compromiso de Continuidad	Correlación de Pearson	,416*	1
	Sig. (bilateral)	,049	
	N	23	23

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Podemos observar que se obtiene una correlación moderada de **.416**, el mismo que nos indica que la variable de “Motivación Extrínseca” en su dimensión de Regulación Internalizada está relacionada con la variable de “Compromiso Organizacional” en su dimensión Compromiso de continuidad. Es decir, a mayor regulación internalizada, mayor compromiso de continuidad de los colaboradores de la Empresa MANNUCCI DIESEL de la ciudad de Huaraz, 2019.

Resultado 6 del Objetivo Especifico 6: Identificar la relación de la regulación internalizada con el compromiso normativo de los colaboradores de la Empresa MANNUCCI DIESEL de la ciudad de Huaraz, 2019.

Tabla 9. Relación de la regulación internalizada con el compromiso normativo

		Regulación Internalizada	Compromiso Normativo
Regulación Internalizada	Correlación de Pearson	1	,039
	Sig. (bilateral)		,859
	N	23	23
Compromiso Normativo	Correlación de Pearson	,039	1
	Sig. (bilateral)	,859	
	N	23	23

Podemos observar que se obtiene una correlación muy baja de **.039**, el mismo que nos indica que la variable de “Motivación Extrínseca” en su dimensión de Regulación Internalizada está relacionada con la variable de “Compromiso Organizacional” en su dimensión Compromiso normativo. Es decir, a mayor regulación internalizada, un leve incremento en el compromiso normativo de los colaboradores de la Empresa MANNUCCI DIESEL de la ciudad de Huaraz, 2019.

Resultado 7 del Objetivo Especifico 7: Identificar la relación de la regulación identificada con el compromiso afectivo de los colaboradores de la Empresa MANNUCCI DIESEL de la ciudad de Huaraz, 2019.

Tabla 10. Relación de la regulación identificada con el compromiso afectivo

Correlaciones

		Regulación Identificada	Compromiso Afectivo
Regulación Identificada	Correlación de Pearson	1	,598**
	Sig. (bilateral)		,003
	N	23	23
Compromiso Afectivo	Correlación de Pearson	,598**	1
	Sig. (bilateral)	,003	
	N	23	23

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

Podemos observar que se obtiene una correlación moderada de **.598**, el mismo que nos indica que la variable de “Motivación Extrínseca” en su dimensión de Regulación Identificada está relacionada con la variable de “Compromiso Organizacional” en su dimensión Compromiso afectivo. Es decir, a mayor regulación identificada, mayor compromiso afectivo de los colaboradores de la Empresa MANNUCCI DIESEL de la ciudad de Huaraz, 2019.

Resultado 8 del Objetivo Especifico 8: Identificar la relación de la regulación identificada con el compromiso de continuidad de los colaboradores de la Empresa MANNUCCI DIESEL de la ciudad de Huaraz, 2019.

Tabla 11. Relación de la regulación identificada con el compromiso de continuidad

		Regulación Identificada	Compromiso de Continuidad
Regulación Identificada	Correlación de Pearson	1	,715**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	23	23
Compromiso de Continuidad	Correlación de Pearson	,715**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	23	23

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

Podemos observar que se obtiene una correlación alta de **0.715**, el mismo que nos indica que la variable de “Motivación Extrínseca” en su dimensión de Regulación Identificada está relacionada con la variable de “Compromiso Organizacional” en su dimensión Compromiso de continuidad. Es decir, a mayor regulación identificada, mayor compromiso de continuidad de los colaboradores de la Empresa MANNUCCI DIESEL de la ciudad de Huaraz, 2019.

Resultado 9 del Objetivo Especifico 9: Identificar la relación de la regulación identificada con el compromiso normativo de los colaboradores de la Empresa MANNUCCI DIESEL de la ciudad de Huaraz, 2019.

Tabla 12. Relación de la regulación identificada con el compromiso normativo

Correlaciones

		Regulación Identificada	Compromiso Normativo
Regulación Identificada	Correlación de Pearson	1	,407
	Sig. (bilateral)		,054
	N	23	23
Compromiso Normativo	Correlación de Pearson	,407	1
	Sig. (bilateral)	,054	
	N	23	23

Podemos observar que se obtiene una correlación moderada de **0.407**, el mismo que nos indica que la variable de “Motivación Extrínseca” en su dimensión de Regulación Identificada está relacionada con la variable de “Compromiso Organizacional” en su dimensión Compromiso normativo. Es decir, a mayor regulación identificada, mayor compromiso normativo de los colaboradores de la Empresa MANNUCCI DIESEL de la ciudad de Huaraz, 2019.

Resultado 10 del Objetivo Especifico 10: Identificar la relación de la regulación integrada con el compromiso afectivo de los colaboradores de la Empresa MANNUCCI DIESEL de la ciudad de Huaraz, 2019.

Tabla 13. Relación de la regulación integrada con el compromiso afectivo

		Regulación Integrada	Compromiso Afectivo
Regulación Integrada	Correlación de Pearson	1	,593**
	Sig. (bilateral)		,003
	N	23	23
Compromiso Afectivo	Correlación de Pearson	,593**	1
	Sig. (bilateral)	,003	
	N	23	23

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

Podemos observar que se obtiene una correlación moderada de **0.593**, el mismo que nos indica que la variable de “Motivación Extrínseca” en su dimensión de Regulación Integrada está relacionada con la variable de “Compromiso Organizacional” en su dimensión Compromiso afectivo. Es decir, a mayor regulación integrada, mayor compromiso afectivo de los colaboradores de la Empresa MANNUCCI DIESEL de la ciudad de Huaraz, 2019.

Resultado 11 del Objetivo Específico 11: Identificar la relación de la regulación integrada con el compromiso de continuidad de los colaboradores de la Empresa MANNUCCI DIESEL de la ciudad de Huaraz, 2019.

Tabla 14. Relación de la regulación integrada con el compromiso de continuidad

Correlaciones

		Regulación Integrada	Compromiso de Continuidad
Regulación Integrada	Correlación de Pearson	1	,672**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	23	23
Compromiso de Continuidad	Correlación de Pearson	,672**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	23	23

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

Podemos observar que se obtiene una correlación alta de **0.672**, el mismo que nos indica que la variable de “Motivación Extrínseca” en su dimensión de Regulación Integrada está relacionada con la variable de “Compromiso Organizacional” en su dimensión Compromiso de continuidad. Es decir, a mayor regulación integrada, mayor compromiso de continuidad de los colaboradores de la Empresa MANNUCCI DIESEL de la ciudad de Huaraz, 2019.

Resultado 12 del Objetivo Especifico 12: Identificar la relación de la regulación integrada con el compromiso normativo de los colaboradores de la Empresa MANNUCCI DIESEL de la ciudad de Huaraz, 2019.

Tabla 15. Relación de la regulación integrada con el compromiso normativo

Correlaciones

		Regulación Integrada	Compromiso Normativo
Regulación Integrada	Correlación de Pearson	1	,541**
	Sig. (bilateral)		,008
	N	23	23
Compromiso Normativo	Correlación de Pearson	,541**	1
	Sig. (bilateral)	,008	
	N	23	23

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

Podemos observar que se obtiene una correlación moderada de **0.541**, el mismo que nos indica que la variable de “Motivación Extrínseca” en su dimensión de Regulación Integrada está relacionada con la variable de “Compromiso Organizacional” en su dimensión Compromiso normativo. Es decir, a mayor regulación integrada, mayor compromiso normativo de los colaboradores de la Empresa MANNUCCI DIESEL de la ciudad de Huaraz, 2019.

Resultado 13 del Objetivo Especifico 13: Medir la relación que existe entre la motivación extrínseca y el compromiso organizacional de los colaboradores de la Empresa MANNUCCI DIESEL de la ciudad de Huaraz, 2019.

Tabla 16. Relación que existe entre la motivación extrínseca y el compromiso organizacional

Correlaciones

		Motivación Extrínseca	Compromiso Organizacional
Motivación Extrínseca	Correlación de Pearson	1	,802**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	23	23
Compromiso Organizacional	Correlación de Pearson	,802**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	23	23

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

Podemos observar que se obtiene una correlación muy alta de **0.802**, el mismo que nos indica que la variable de “Motivación Extrínseca” está relacionada con la variable de “Compromiso Organizacional”. Es decir, a mayor motivación extrínseca, mayor compromiso organizacional de los colaboradores de la Empresa MANNUCCI DIESEL de la ciudad de Huaraz, 2019.

DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES

a) **Discusión**

En el presente acápite se pretende dar sustento teórico a los resultados encontrados, mediante la compilación de los antecedentes y marco teórico sobre la Motivación Extrínseca y el Compromiso organizacional en los colaboradores de la Empresa MANNUCCI DIESEL de la ciudad de Huaraz.

Soto y Raigosa (2008) plantean que motivar a los vendedores a esforzarse para realizar mejor su trabajo, es un aspecto importante dentro de la función específica de dirigir, actividad que se evidenció dentro del área comercial de una Universidad Privada del Norte, lo cual incidió en los resultados de la correlación encontrada.

El trabajo es sustentado por diversas investigaciones de autores consultados, los que identifican varios factores referidos a las personas, que contribuyen con la productividad, como son la motivación (Oluseyi & Hamed, 2009; Antikainen & Lönnqvist, 2006), la capacitación y las recompensas (Alles, 2007), la colaboración, la comunicación (Quijano, Navarro, Yepes, Berger & Romeo, 2008), entre otras.

Al analizar todas las variables estudiadas en la investigación, se determinó que las estrategias de mayor relevancia deben ir por la generación de bonos, utilidades, reconocimiento de trabajo y actividades que promuevan trabajo en equipo. Medina (2008) comenta en su investigación que al centrar el interés en la distribución de valor a los trabajadores en función de las expectativas que estos tienen, surgen dos variables de análisis y están directamente relacionadas con la motivación.

Dentro de la empresa Mannucci Diesel de la ciudad de Huaraz, se evidenció con respecto al crecimiento/reconocimiento, que existen casos de colaboradores que iniciaron como practicantes y alrededor del tiempo fueron escalando. Del

equipo actual siete colaboradores están en estas condiciones, lo cual nos puede dar luces del porque el crecimiento y reconocimiento laboral son importantes en este estudio. Este hallazgo afirma lo manifestado por Gross (2012), que en sus resultados encuentra que el mayor porcentaje es para el reconocimiento y la remuneración económica, el segundo porcentaje sería para las relaciones interpersonales y remuneración, en ambos porcentajes mayoritarios se encuentra el elemento salarial pero también los entrevistados valoran el reconocimiento en su trabajo y las relaciones interpersonales como aportación del desarrollo de su trabajo.

Dentro de las actividades de reconocimiento en la empresa se observa que se realizan fiestas/almuerzos que se realizan al cierre de las campañas anuales, es un reconocimiento que se hace para todo el equipo, por lo que ellos se sienten identificados y valorados. Este tipo de actividades se ven fortalecidas en la propuesta de mejora presentada, para ello Soto y Raigosa (2008) al mirar el impacto de otros incentivos (no monetarios), se encuentra que con la calificación 4/5 aparecen incentivos más dirigidos al reconocimiento del ser humano. Este punto también es afirmado por Aguilar (2012) el cual manifiesta que al tomar en cuenta las implicaciones del personal en la productividad de la organización, resulta una estrategia gerencial efectiva y adaptada a la realidad y necesidades.

b) Conclusiones

- Existe relación directa y significativa entre la Motivación Extrínseca y el Compromiso Organizacional de los colaboradores de la Empresa MANNUCCI DIESEL de la ciudad de Huaraz; confirmándose la hipótesis de investigación.
- La variable de “Motivación Extrínseca” en su dimensión de Regulación Externa está relacionada con la variable de “Compromiso Organizacional” en su dimensión Compromiso Afectivo en una correlación baja de 0.379.
- La variable de “Motivación Extrínseca” en su dimensión de Regulación Externa está relacionada con la variable de “Compromiso Organizacional” en su dimensión Compromiso de continuidad en una correlación moderada de 0.509.
- La variable de “Motivación Extrínseca” en su dimensión de Regulación Externa está relacionada con la variable de “Compromiso Organizacional” en su dimensión Compromiso normativo en una correlación muy baja de 0.179.
- La variable de “Motivación Extrínseca” en su dimensión de Regulación Internalizada está relacionada con la variable de “Compromiso Organizacional” en su dimensión Compromiso afectivo en una correlación alta de 0.629.
- La variable de “Motivación Extrínseca” en su dimensión de Regulación Internalizada está relacionada con la variable de “Compromiso Organizacional” en su dimensión Compromiso de continuidad en una correlación moderada de 0.416.
- La variable de “Motivación Extrínseca” en su dimensión de Regulación Internalizada está relacionada con la variable de “Compromiso Organizacional” en su dimensión Compromiso normativo en una correlación muy baja de 0.039.
- La variable de “Motivación Extrínseca” en su dimensión de Regulación Identificada está relacionada con la variable de “Compromiso Organizacional” en su dimensión Compromiso afectivo en una correlación moderada de 0.598.

- La variable de “Motivación Extrínseca” en su dimensión de Regulación Identificada está relacionada con la variable de “Compromiso Organizacional” en su dimensión Compromiso de continuidad en una correlación alta de 0.715.
- La variable de “Motivación Extrínseca” en su dimensión de Regulación Identificada está relacionada con la variable de “Compromiso Organizacional” en su dimensión Compromiso normativo en una correlación moderada de 0.407.
- La variable de “Motivación Extrínseca” en su dimensión de Regulación Integrada está relacionada con la variable de “Compromiso Organizacional” en su dimensión Compromiso afectivo en una correlación moderada de 0.593.
- La variable de “Motivación Extrínseca” en su dimensión de Regulación Integrada está relacionada con la variable de “Compromiso Organizacional” en su dimensión Compromiso de continuidad en una correlación alta de 0.672.
- La variable de “Motivación Extrínseca” en su dimensión de Regulación Integrada está relacionada con la variable de “Compromiso Organizacional” en su dimensión Compromiso normativo en una correlación moderada de 0.541.
- Entre la “Motivación Extrínseca” y la “Compromiso Organizacional” existe una correlación alta de 0.802.

REFERENCIA BIBLIOGRÁFICAS

- Arroyo, S. (01 de 12 de 2012). <http://www.usergioarboleda.edu.co>. Obtenido de http://www.usergioarboleda.edu.co/encontexto/material/trabajos_de_grado/propuesta_plan_comunicacion_pdf: <http://www.usergioarboleda.edu.co>
- Davis, K. (25 de 02 de 2009). <http://www.losrecursoshumanos.com/>. Obtenido de <http://www.losrecursoshumanos.com/contenidos/296-cultura-organizacional-concepto.html>
- Hirales, A. (07 de 05 de 2012). <http://albertohirales.blogspot.com/2010>. Obtenido de <http://albertohirales.blogspot.com/2010/>: <http://albertohirales.blogspot.com/2010/05/temas.html>
- Madrigal, B. (2009). *Habilidades Directivas*. Mexico: Mc Graw Hill.
- Manrique, E., & Montenegro, V. (2015). *La Motivación y su influencia en la productividad de los trabajadores de una institución financiera del norte del Perú*. Trujillo: Universidad Privada del Norte.
- Meñaca, I., Cazallo, A. M., Sanz, D., Bascón, M., & Palacio, B. (2017). *Modelización de los factores de motivación en el puesto de trabajo*. Lima: Revista Espacios.
- Murcia, M. C. (2017). *Las 4 dimensiones del liderazgo transformacional*. Recuperado el 21 de Enero de 2018, de <https://blog.acsendo.com/las-4-dimensiones-del-liderazgo-transformacional/>
- Sum, M. (2015). *"Motivación y desempeño laboral"*. Guatemala: Universidad Rafael Landívar.
- Olvera, Y. (2013). *"Estudio de la Motivación y su influencia en el desempeño laboral en los empleos Administrativos del área comercial de la constructora Furoiani obras y proyectos"*. Ecuador: Universidad de Guayaquil.
- Ruiz, E. G. (2013). *Recursos Humanos y Responsabilidad*. McGraw-Hill: España.
- Sanin Posada, J. (2014). Satisfacción Laboral: el camino entre el crecimiento psicológico y el desempeño laboral en empresas colombianas industriales y de servicios. *Científica de la Universidad Pontificia Javeriana*, 35.

ANEXOS

ANEXO N° 1

Instrumentos

INSTRUMENTO PARA MEDIR LA MOTIVACIÓN EXTRÍNSECA

DATOS GENERALES

Nombre del evaluador

Nombre del evaluado

INSTRUCCIONES:

Estimado colaborador: A continuación se le presenta un instrumento para que evalúe cuidadosamente la motivación extrínseca de la persona que ocupa el puesto en cuestión. Seleccione con una única respuesta para los reactivos que se le presenta siempre, casi siempre, algunas veces, casi nunca y nunca y coloque una X en el cuadro que corresponda. Debe ser objetivo en su respuesta. Para responder:

- Use lápiz para marcar y contestar esta encuesta.
- Marque con una X en la casilla que crea correspondiente.
- Borre completamente cualquiera de las marcas que usted desea modificar.

1. Considero que la empresa debe aumentar el salario a los colaboradores de acuerdo al costo de vida
 - () siempre
 - () casi siempre
 - () algunas veces
 - () casi nunca
 - () nunca
2. Considero que el salario que percibo cubre mis gastos
 - () siempre
 - () casi siempre
 - () algunas veces
 - () casi nunca
 - () nunca
3. Percibe bonos de acuerdo a su producción
 - () siempre

- casi siempre
 algunas veces
 casi nunca
 nunca
4. El desempeño sería mejor si recibiera bonos de acuerdo a su producción
 siempre
 casi siempre
 algunas veces
 casi nunca
 nunca
5. Se siente satisfecho con las utilidades que percibe
 siempre
 casi siempre
 algunas veces
 casi nunca
 nunca
6. Ha recibido reconocimiento por merito que hizo en su producción
 siempre
 casi siempre
 algunas veces
 casi nunca
 nunca
7. Considera que el mérito es importante para la evaluación del
colaborador
 siempre
 casi siempre
 algunas veces
 casi nunca
 nunca
8. Comparte sus crecimiento laborales en beneficios de sus compañeros
 siempre
 casi siempre
 algunas veces
 casi nunca
 nunca

INSTRUMENTO PARA MEDIR EL COMPROMISO ORGANIZACIONAL

DATOS GENERALES

Nombre del evaluador

Nombre del evaluado

INSTRUCCIONES:

Estimado colaborador: A continuación se le presenta un instrumento para que evalúe cuidadosamente el compromiso de la persona que ocupa el puesto en cuestión. Seleccione con una única respuesta para los reactivos que se le presenta siempre, casi siempre, algunas veces, casi nunca y nunca y coloque una X en el cuadro que corresponda. Debe ser objetivo en su respuesta. Para responder:

- Use lápiz para marcar y contestar esta encuesta.
- Marque con una X en la casilla que crea correspondiente.
- Borre completamente cualquiera de las marcas que usted desea modificar.

1. Me sentiría culpable si dejase ahora mi empresa considerando todo lo que me ha dado.
 - () siempre
 - () casi siempre
 - () algunas veces
 - () casi nunca
 - () nunca

2. Ahora mismo no abandonaría mi empresa, porque me siento obligado con toda su gente.
 - () siempre
 - () casi siempre
 - () algunas veces
 - () casi nunca
 - () nunca

3. Disfruto hablando de mi empresa con gente que no pertenece a ella.
 - () siempre
 - () casi siempre
 - () algunas veces

- casi nunca
 nunca
4. La empresa donde trabajo merece mi lealtad.
 siempre
 casi siempre
 algunas veces
 casi nunca
 nunca
5. Sería muy feliz pasando el resto de mi vida laboral en la empresa donde trabajo.
 siempre
 casi siempre
 algunas veces
 casi nunca
 nunca
6. Creo que le debo mucho a esta empresa.
 siempre
 casi siempre
 algunas veces
 casi nunca
 nunca
7. Actualmente trabajo en esta empresa más por gusto que por necesidad.
 siempre
 casi siempre
 algunas veces
 casi nunca
 nunca
8. Tengo una fuerte sensación de pertenecer a mi empresa.
 siempre
 casi siempre
 algunas veces
 casi nunca
 nunca
9. Una de las razones principales para seguir trabajando en esta compañía, es porque otra empresa no podría igualar el sueldo y prestaciones que tengo aquí.
 siempre

- casi siempre
- algunas veces
- casi nunca
- nunca

10. Aunque tuviese ventajas con ello, no creo que fuese correcto.

- siempre
- casi siempre
- algunas veces
- casi nunca
- nunca

11. Ahora mismo sería duro para mí dejar la empresa donde trabajo, incluso si quisiera hacerlo.

- siempre
- casi siempre
- algunas veces
- casi nunca
- nunca

12. Demasiadas cosas en mi vida se verían interrumpidas si decidiera dejar ahora mi empresa.

- siempre
- casi siempre
- algunas veces
- casi nunca
- nunca

13. Una de las principales razones por las que continué trabajando en esta compañía es porque siento la obligación moral de permanecer en ella.

- siempre
- casi siempre
- algunas veces
- casi nunca
- nunca

14. Esta empresa tiene un gran significado personal para mí.

- siempre
- casi siempre
- algunas veces
- casi nunca
- nunca

15. Creo que tengo muy pocas opciones de conseguir otro trabajo igual,
como para considerar la posibilidad de dejar esta empresa.

- siempre
- casi siempre
- algunas veces
- casi nunca
- nunca

16. Me siento como parte de una familia en esta empresa.

- siempre
- casi siempre
- algunas veces
- casi nunca
- nunca

17. Realmente siento como si los problemas de esta empresa fueran mis
propios problemas.

- siempre
- casi siempre
- algunas veces
- casi nunca
- nunca

18. Uno de los motivos principales por lo que sigo trabajando en mi
empresa, es porque fuera, me resultaría difícil conseguir un trabajo
como el que tengo.

- siempre
- casi siempre
- algunas veces
- casi nunca
- nunca

ANEXO N° 2

Ficha Técnica de los Instrumentos

Ficha Técnica Motivación Extrínseca

Nombre Original o del instrumento:	Encuesta de motivación extrínseca												
Autor y año:	Elmer Luna. 2019												
Objetivo del instrumento:	Determinar la relación que existe entre la motivación extrínseca y el compromiso organizacional de los colaboradores de la Empresa MANNUCCI DIESEL de la ciudad de Huaraz, 2019.												
Usuarios:	Los colaboradores de la Empresa MANNUCCI DIESEL de la ciudad de Huaraz, 2019.												
Forma de Administración o Modo de aplicación:	La encuesta se aplica de manera física y anónima a los colaboradores de la Empresa MANNUCCI DIESEL de la ciudad de Huaraz, 2019.												
Duración:	La aplicación del instrumento toma en promedio 15 minutos.												
Calificación o Puntuación:	Se está considerando la siguiente escala de calificación: <table border="1" style="margin-left: auto; margin-right: auto;"> <thead> <tr> <th>Escala</th> <th>Valoración</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Nunca</td> <td>1</td> </tr> <tr> <td>Casi nunca</td> <td>2</td> </tr> <tr> <td>A veces</td> <td>3</td> </tr> <tr> <td>Casi siempre</td> <td>4</td> </tr> <tr> <td>Siempre</td> <td>5</td> </tr> </tbody> </table>	Escala	Valoración	Nunca	1	Casi nunca	2	A veces	3	Casi siempre	4	Siempre	5
Escala	Valoración												
Nunca	1												
Casi nunca	2												
A veces	3												
Casi siempre	4												
Siempre	5												
Escala Diagnóstica general y específica:	Los puntajes que se obtendrían pueden variar en lo detallado a continuación: <table border="1" style="margin-left: auto; margin-right: auto;"> <thead> <tr> <th>Puntaje</th> <th>Valor</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Máximo</td> <td>40</td> </tr> <tr> <td>Mínimo</td> <td>8</td> </tr> </tbody> </table>	Puntaje	Valor	Máximo	40	Mínimo	8						
Puntaje	Valor												
Máximo	40												
Mínimo	8												

<p>Confiabilidad:</p>	<p>CONFIABILIDAD:</p> <p>El alfa de Cronbach permite cuantificar el nivel de fiabilidad de una escala de medida para la magnitud inobservable construida a partir de las n variables observadas.</p> <p style="text-align: center;">Estadísticas de fiabilidad</p> <table border="1" style="margin-left: auto; margin-right: auto;"> <thead> <tr> <th style="text-align: center;">Alfa de Cronbach</th> <th style="text-align: center;">N de elementos</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td style="text-align: center;">,857</td> <td style="text-align: center;">8</td> </tr> </tbody> </table> <p>Según el estadístico alfa de Cronbach, si es mayor al 0.7 es confiable estadísticamente. En nuestra variable “Motivación Extrínseca” con un valor $\alpha=0.857$, resultado obtenido con el SPSS Statistics 24, podemos concluir que el instrumento es confiable estadísticamente para ser aplicado en diferentes poblaciones.</p>	Alfa de Cronbach	N de elementos	,857	8
Alfa de Cronbach	N de elementos				
,857	8				

Ficha Técnica Compromiso Organizacional

Nombre Original o del instrumento:	Encuesta de Compromiso Organizacional												
Autor y año:	Elmer Luna. 2019												
Objetivo del instrumento:	Determinar la relación que existe entre la motivación extrínseca y el compromiso organizacional de los colaboradores de la Empresa MANNUCCI DIESEL de la ciudad de Huaraz, 2019.												
Usuarios:	Los colaboradores de la Empresa MANNUCCI DIESEL de la ciudad de Huaraz, 2019.												
Forma de Administración o Modo de aplicación:	La encuesta se aplica de manera física y anónima a los colaboradores de la Empresa MANNUCCI DIESEL de la ciudad de Huaraz, 2019.												
Duración:	La aplicación del instrumento toma en promedio 15 minutos.												
Calificación o Puntuación:	Se está considerando la siguiente escala de calificación: <table border="1" data-bbox="826 958 1171 1205"> <thead> <tr> <th>Escala</th> <th>Valoración</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Nunca</td> <td>1</td> </tr> <tr> <td>Casi nunca</td> <td>2</td> </tr> <tr> <td>A veces</td> <td>3</td> </tr> <tr> <td>Casi siempre</td> <td>4</td> </tr> <tr> <td>Siempre</td> <td>5</td> </tr> </tbody> </table>	Escala	Valoración	Nunca	1	Casi nunca	2	A veces	3	Casi siempre	4	Siempre	5
Escala	Valoración												
Nunca	1												
Casi nunca	2												
A veces	3												
Casi siempre	4												
Siempre	5												
Escala Diagnóstica general y específica:	Los puntajes que se obtendrían pueden variar en lo detallado a continuación: <table border="1" data-bbox="826 1310 1171 1435"> <thead> <tr> <th>Puntaje</th> <th>Valor</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Máximo</td> <td>90</td> </tr> <tr> <td>Mínimo</td> <td>18</td> </tr> </tbody> </table>	Puntaje	Valor	Máximo	90	Mínimo	18						
Puntaje	Valor												
Máximo	90												
Mínimo	18												
Confiabilidad:	<p>CONFIABILIDAD:</p> <p>El alfa de Cronbach permite cuantificar el nivel de fiabilidad de una escala de medida para la magnitud inobservable construida a partir de las n variables observadas.</p> <p style="text-align: center;">Estadísticas de fiabilidad</p> <table border="1" data-bbox="794 1675 1203 1749"> <thead> <tr> <th>Alfa de Cronbach</th> <th>N de elementos</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td style="text-align: center;">,845</td> <td style="text-align: center;">18</td> </tr> </tbody> </table> <p>Según el estadístico alfa de Cronbach, si es mayor al 0.7 es confiable estadísticamente. En nuestra variable "Compromiso Organizacional" con un valor $\alpha=0.841$, resultado obtenido con el SPSS Statistics 24, podemos concluir que el instrumento es confiable estadísticamente para ser aplicado en diferentes poblaciones.</p>	Alfa de Cronbach	N de elementos	,845	18								
Alfa de Cronbach	N de elementos												
,845	18												

ANEXO N° 3

CONFIABILIDAD DE INSTRUMENTOS

**CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO UTILIZADO – MOTIVACIÓN
EXTRÍNSECA**

Alfa de Cronbach

El Alfa de Cronbach es un coeficiente que sirve para medir la fiabilidad de una escala de medida. Se supone que las variables están relacionadas con la magnitud inobservable de interés. En particular, las n variables deberían realizar mediciones estables y consistentes, con un elevado nivel de correlación entre ellas.

El alfa de Cronbach permite cuantificar el nivel de fiabilidad de una escala de medida para la magnitud inobservable construida a partir de las n variables observadas.

Para el cálculo para el alfa de Cronbach es la siguiente fórmula:

$$\alpha = \left[\frac{K}{K-1} \right] \left[1 - \frac{\sum_{i=1}^K S_i^2}{S_t^2} \right]$$

Dónde:

K= número de ítems

$\sum S_i^2$ = suma de las varianzas de los ítems

S_t^2 = varianza total de los individuos

VARIABLE: MOTIVACIÓN EXTRÍNSECA

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	23	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	23	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,857	8

Interpretación: Según el estadístico alfa de cronbach, si es mayor al 0.7 es confiable estadísticamente. En nuestra variable “**MOTIVACIÓN EXTRÍNSECA**” con un valor $\alpha=0.857$, resultado obtenido con el SPSS Statistics 24, podemos concluir que el instrumento es confiable estadísticamente para ser aplicado en diferentes poblaciones.

VARIABLE: COMPROMISO ORGANIZACIONAL

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	23	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	23	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,845	18

Interpretación: Según el estadístico alfa de cronbach, si es mayor al 0.7 es confiable estadísticamente. En nuestra variable “**COMPROMISO ORGANIZACIONAL**” con un valor $\alpha=0.845$, resultado obtenido con el SPSS Statistics 24, podemos concluir que el instrumento es confiable estadísticamente para ser aplicado en diferentes poblaciones.