

Compromiso organizacional y su incidencia en la motivación laboral en la empresa Professionals On Line SAC, Lima 2023

Organizational commitment and its impact on work motivation at Professionals On Line

 Lino Rolando Rodríguez Alegre
2016310411@unfv.edu.pe
Escuela Universitaria de Posgrado – UNFV, Perú

Resumen

El objetivo general de la presente investigación es establecer la incidencia del Compromiso Organizacional en la Motivación Laboral según el personal de la empresa Professionals On Line SAC, Lima, año 2023. Respecto a la metodología, el presente artículo es no experimental puesto que solo se desea estudiar describir los fenómenos administrativos inmersos en el estudio (variables), lo que están expuestos transversalmente, sin intervenir en ellas. La población está constituida por 34 trabajadores de la empresa, en estudio, la muestra fue de 34 trabajadores de la empresa del estudio. Los resultados mostraron que respecto del personal encuestado sobre Compromiso Organizacional, el mayor porcentaje opina que es de nivel medio con el 41.2%, seguido del nivel alto con 29.4% y bajo con 29.4%. Igualmente, sobre motivación laboral, el mayor porcentaje presenta motivación de nivel medio con el 50%, seguido del nivel alto con 35.3% y en menor porcentaje el nivel bajo con 14.7%. Así mismo, la mayoría presenta un compromiso de nivel medio con 41.2% y a la vez tienen nivel medio de motivación laboral con el 50%. En conclusión, el Compromiso Organizacional incide significativamente en la Motivación Laboral según el personal de la empresa Professionals On Line SAC, Lima, año 2023; lo cual implica que el 52.7% de la variación en el nivel de motivación laboral es explicado por nivel de compromiso organizacional.

Palabras claves: Compromiso organizacional, motivación, intrínseca, extrínseca.

Abstract


The general objective of this research is to establish the incidence of Organizational Commitment on Work Motivation according to the personnel of the company Professionals On Line SAC, Lima, year 2023. Regarding the methodology, this article is non-experimental since it is only intended to describe the administrative phenomena involved in the study (variables), which are transversally exposed, without intervening in them. The population is constituted by 34 workers of the company under study, the sample was of 34 workers of the company of the study. The results showed that with respect to the personnel surveyed on Organizational Commitment, the highest percentage believes that it is of medium level with 41.2%, followed by high level with 29.4% and low with 29.4%. Likewise, on work motivation, the highest percentage presented a medium level motivation with 50%, followed by the high level with 35.3% and in a lower percentage the low level with 14.7%. Likewise, most of them have a medium level of commitment with 41.2% and at the same time have a medium level of work motivation with 50%. In conclusion, Organizational Commitment has a significant impact on Work Motivation according to the personnel of Professionals On Line SAC, Lima, year 2023; which implies that 52.7% of the variation in the level of work motivation is explained by the level of organizational commitment.

Keywords: Organizational commitment, motivation, intrinsic, extrinsic.



Publicado: 02/09/2024
Aceptado: 27/08/2024
Recibido: 16/07/2024

Open Access
Article scientific

 <https://doi.org/10.47422/ac.v5i3.175>

Este artículo es publicado por la Revista de Investigación Científica y Tecnológica Alpha Centauri, Professionals On Line SAC. Este es un artículo de acceso abierto, distribuido bajo los términos de la Licencia Creative Commons Atribución 4.0 Internacional (<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>) que permite compartir (copiar y redistribuir el material en cualquier medio o formato) y adaptar (remezclar, transformar y construir a partir del material) para cualquier propósito, incluso comercialmente.



Introducción

En nuestro país, las universidades públicas para la gestión a nivel mundial el comprender las relaciones entre el compromiso organizacional y la motivación laboral, han generado un intenso debate debido a que actualmente se busca retener y motivar a los empleados de alto rendimiento para conseguir resultados en situaciones difíciles de afrontar que las organizaciones se ven obligadas a responder (Paz et al, 2020).

Según explica Carvalho (2023) los estudios de la Universidad de Warwick y el Wall Street Journal, en coordinación con el Opener Institute for People, un trabajador satisfecho con su puesto de trabajo es un 12% más productivo y un 31% más eficiente. Según explica el psicólogo Edwin Locke (1976), la satisfacción laboral se entiende como el estado emocional placentero o positivo que resulta de la evaluación del trabajo o de las experiencias laborales de uno. Finaliza diciendo que la relación entre la motivación y la satisfacción fortalece la productividad de los colaboradores.

Según explican Quispe y Paucar (2020) existen estudios demostrados de la correlación entre la satisfacción laboral y la motivación organizacional en la docencia escolar a nivel mundial, así como, en el personal administrativo y académico de institutos tecnológicos superiores y en el sistema universitario público existiendo una relación de estas variables es al menos moderada, directa y significativa. Es necesario precisar que también los mismos autores afirman que existe pocos estudios en trabajos remotos y online.

Desde el punto de vista de Lopes et al. (2023) el entorno organizacional presente posee una intensa competencia internacional y el continuo desarrollo de tecnologías innovadoras que aumentan la productividad de manera exponencial. Pero estos desarrollos presentan problemas para los empleados pues afecta la rutina, la carga de trabajo asignados a los trabajadores y las horas de trabajo que exige el empleo y, por esto, puede afectar su salud. Recientemente, han aparecido informes en organizaciones de diferentes países que explican que el principal problema es el síndrome de burnout, enfermedades frecuentes, alto ausentismo y rotación, menor satisfacción laboral y menor compromiso afectivo.

Al entender de García & Gutiérrez (2023) las organizaciones mexicanas comprenden lo importante del recurso humano para que las organizaciones puedan alcanzar el éxito, por esto existen investigaciones que contribuyan a poder medir su nivel de satisfacción desde la perspectiva de cada uno de los factores involucrados en su trabajo, por esto detectar inconformidades o problemas que

interfieran en su actitud, que explica el desempeño se busca priorizar en los estudios presentes.

Desde el punto de vista de Padilla & Sánchez (2023), en el Perú, la situación es similar, pues existen evidencias en las que se muestra la existencia de docentes que durante la crisis sanitaria durante su desempeño docente en la educación remota demostraron bajos índices en el manejo de las tecnologías digitales para el dictado de sus procesos de enseñanza y aprendizaje, esto evidencia un bajo desempeño y motivación laboral, durante sus labores.

En la empresa en estudio es una empresa editora que promueve el servicio editorial en un contexto de desarrollo de la investigación científica en todas las ramas, como ingeniería, educación y sanidad. Los usuarios recurren al servicio especializado de edición para que publiquen sus trabajos en libros y revistas en un contexto de articulación a diferentes protocolos nacionales e internacionales; así como adhiriéndose a políticas de la editorial, que a su vez, están inmersas en una serie de declaraciones internacionales como el acceso abierto (en inglés, Open Access, OA), La Declaración internacional de Berlín sobre el libre acceso a la literatura científica sobre el libre acceso al conocimiento; esta fue suscrita el 22 de octubre de 2003 en una conferencia organizada por la Sociedad Max Planck, International Standard Book Number (ISBN), International Standard Serial Number / Número Internacional Normalizado de Publicaciones Seriadas (ISSN), Digital Object Identifier (DOI), entre otros.

En este orden de ideas, por el compromiso que se tiene con los usuarios de los servicios, existe el interés de fortalecer una serie de variables administrativas y entre ellas, principalmente las que tienen incidencia directa con la fuerza laboral de la organización, como es el compromiso organizacional y la motivación laboral del personal. Es así, que existe interés de diagnosticar descriptivamente en primer lugar el compromiso organizacional de los trabajadores de la editorial; así como también la motivación laboral que estos presenta. Luego en base a este diagnóstico, para la realidad de la editorial, establecer si existe incidencia desde el compromiso organizacional hacia la motivación. Todo este estudio permitirá tomar una serie de decisiones (acciones administrativas) en un contexto de mejora continua para prestar un mejor servicio editorial hacia los usuarios.

Materiales y métodos

Por las características que presenta, la presente investigación es no experimental puesto que solo se desea estudiar describir los fenómenos administrativos inmersos en el estudio (variables), lo que están expuestos transversalmente, sin intervenir en ellas. Según Hernández y

Mendoza (2018) se trata de un estudio en el que solo se miden variables para analizar sus características sin requerir a incluir acciones para obtener cambios en los resultados, sino que solo se estudia la realidad de las variables en su contexto natural.

Respecto al diseño de investigación, el presente estudio corresponde a un estudio nivel correlacional causal pretende evaluar el nivel de incidencia de la variable calidad de servicio sobre la satisfacción del cliente. Estos estudios se denominan ex post facto “después de hecho”. En este tipo de diseño "el investigador se plantea la validación de las hipótesis cuando el fenómeno ya aconteció; al respecto Hernández y Mendoza (2018),

indican que a partir de la determinación dependerá la metodología o la estrategia de la investigación, los procedimientos, el diseño u otros componentes que permitan establecer la incidencia de un fenómeno sobre otro (una variable independiente, sobre otra dependiente).

El enfoque de esta investigación se considera corresponde al cuantitativo, ya que se realizarán los análisis descriptivos e inferenciales sobre los resultados obtenidos. Por lo tanto, los estudios con enfoque cuantitativo pueden definirse como aquellos en el que recolectan datos numéricos para ser analizados mediante procesos estadísticos, para determinar su comportamiento y comprobar teorías (Hernández y Mendoza, 2018).

Resultados

Tabla 1

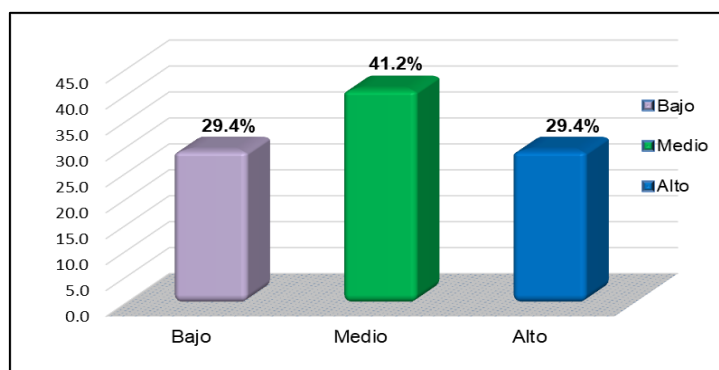
Compromiso Organizacional del personal de la empresa Professionals On Line SAC, Lima, año 2023

Niveles	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Bajo	10	29.4	29.4
Medio	14	41.2	70.6
Alto	10	29.4	100.0
Total	34	100.0	

Fuente: Base de datos SPSS

Figura 1

Compromiso Organizacional del personal



Organizacional, el mayor porcentaje opina que es de nivel medio con el 41.2%, seguido del nivel alto con 29.4% y bajo con 29.4%.

Tabla 2

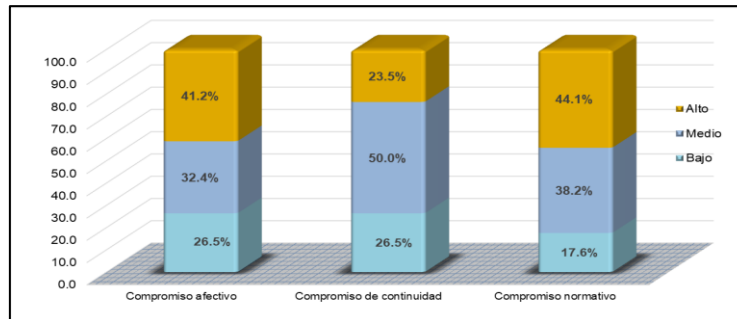
Dimensiones del Compromiso Organizacional del personal de la empresa Professionals On Line SAC, Lima, año 2023

Dimensiones	Bajo		Medio		Alto		Total	
	n ₁	%	n ₂	%	n ₃	%	n	%
Compromiso afectivo	9	26.5	11	32.4	14	41.2	34	100
Compromiso de continuidad	9	26.5	17	50.0	8	23.5	34	100
Compromiso normativo	6	17.6	13	38.2	15	44.1	34	100

Fuente: Base de datos SPSS

Figura 2

Dimensiones del Compromiso Organizacional del personal



En la tabla 2 y figura 2 se observa que, del personal encuestado sobre Compromiso Organizacional, el mayor porcentaje opina que es de nivel medio en la dimensión compromiso de continuidad con el 50%, seguido del nivel alto en la dimensión compromiso normativo con 44.1% y dimensión compromiso afectivo con 41.2%.

Tabla 3

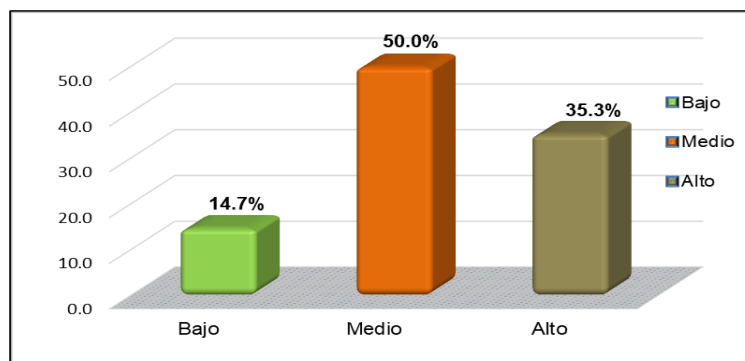
Motivación laboral del personal de la empresa Professionals On Line SAC, Lima, año 2023

Niveles	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Bajo	5	14.7	14.7
Medio	17	50.0	64.7
Alto	12	35.3	100.0
Total	34	100.0	

Fuente: Base de datos SPSS

Figura 3

Motivación laboral del personal



Se puede observar en la tabla 3 y figura 3 que, del personal encuestado sobre motivación laboral, el mayor porcentaje presenta motivación de nivel medio con el 50%, seguido del nivel alto con 35.3% y en menor porcentaje el nivel bajo con 14.7%.

Tabla 4

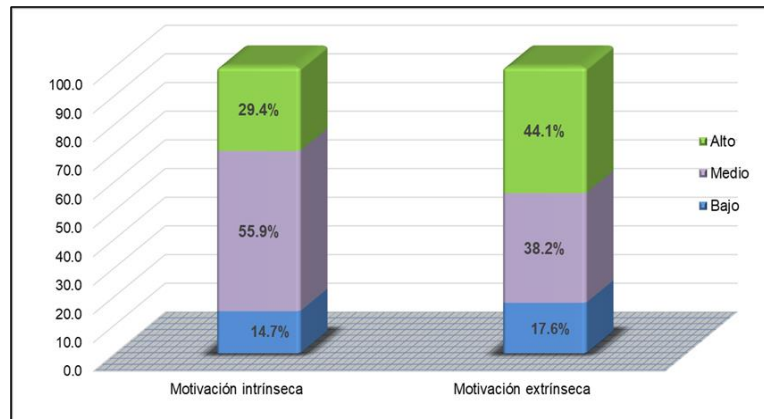
Dimensiones de la Motivación laboral del personal de la empresa Professionals On Line SAC, Lima, año 2023

Dimensiones	Bajo		Medio		Alto		Total	
	n ₁	%	n ₂	%	n ₃	%	n	%
Motivación intrínseca	5	14.7	19	55.9	10	29.4	34	100
Motivación extrínseca	6	17.6	13	38.2	15	44.1	34	100

Fuente: Base de datos SPSS

Figura 4

Dimensiones de la Motivación laboral del personal



Se puede observar en la tabla 4 y figura 4 que, del personal encuestado sobre motivación laboral, el mayor porcentaje presenta nivel medio en la dimensión motivación intrínseca con 55.9% y nivel alto en la dimensión motivación extrínseca con 44.1%

Tabla 5

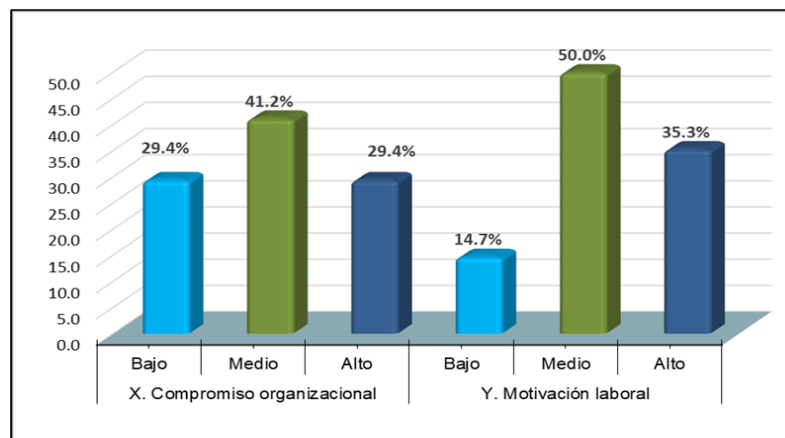
Comparación del Compromiso Organizacional y Motivación laboral del personal de la empresa Professionals On Line SAC, Lima, año 2023

Variables	Niveles	Frecuencia	Porcentaje
X. Compromiso organizacional	Bajo	10	29.4
	Medio	14	41.2
	Alto	10	29.4
Y. Motivación laboral	Bajo	5	14.7
	Medio	17	50.0
	Alto	12	35.3
Total		34.0	100.0

Fuente: Base de datos SPSS

Figura 5

Comparación del Compromiso Organizacional y Motivación laboral del personal



En la tabla 5 y figura 5 se observa que, del total de trabajadores encuestados, la mayoría presenta un compromiso de nivel medio con 41.2% y a la vez tienen nivel medio de motivación laboral con el 50%.

Análisis correlacional

Correlación de χ^2 – por regresión logística ordinal

Niveles de significación:

Calculado al 5% de como límite de significancia.

Estadístico de prueba:

$$Y = \exp(a + bX) \xrightarrow{\text{Linealización}} \ln Y = a + bX$$

Tabla 6

Ajuste global del modelo (Compromiso Organizacional y la Motivación Laboral)

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo intersección	34,046			
Final	13,378	20,668	2	,000

Función de enlace: Logit.

Debido a que el p-valor = 0.00 de la prueba es menor que 0.05, se rechaza la hipótesis nula; por tanto, el modelo de regresión logística ordinal con las variables introducidas es adecuado. Y se puede concluir que “El Compromiso

Organizacional incide significativamente en la Motivación Laboral según el personal de la empresa Professionals On Line SAC, Lima, año 2023”

Tabla 7

Bondad de ajuste (Compromiso Organizacional y la Motivación Laboral)

	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Pearson	4,216	2	,121
Desviación	3,640	2	,162

Función de enlace: Logit.

Tabla 8

Pseudo R cuadrado (Compromiso Organizacional y la Motivación Laboral)

Cox y Snell	,456
Nagelkerke	,527
McFadden	,305

Función de enlace: Logit.

En cuanto a la bondad de ajuste de la tabla 7, el p-valor = 0.121 de Chi cuadrado es mayor a 0.05, lo cual confirma que el modelo se ajusta adecuadamente a los datos. En la

prueba del Pseudo R cuadrado de tabla 8, se tiene el coeficiente de Nagelkerke, el cual implica que el 52.7% de la variación en el nivel de motivación laboral es explicado por nivel de compromiso organizacional.

Tabla 9

Estimaciones de parámetro (Compromiso Organizacional y la Motivación Laboral)

Parámetro	B	Error estándar	Contraste de hipótesis			
			Chi-cuadrado de Wald	gl	Sig.	Exp(B)
(Intersección)	1,600	,1568	104,150	1	,000	4,953
[X. Compromiso organizacional=1]	1,200	,2217	29,292	1	,000	3,320
[X. Compromiso organizacional=2]	,614	,2053	8,955	1	,003	1,848
[X. Compromiso organizacional=3]	0 ^a	1
(Escala)	,246 ^b	,0596				

(Escala) ,246b ,0596

Variable dependiente: Y. Motivación laboral

En la tabla 9, se observa que los coeficientes B; 1.2 y 0.614 son significativos ($p = 0.000$; $0.003 < 0.05$). También, según la columna de $\text{Exp}(B)$ se tiene que, a medida que aumente en un punto el nivel bajo del compromiso organizacional, existe 3.32 veces más de probabilidad que aumente la motivación laboral, asimismo, a medida que aumente en un punto el nivel medio del compromiso organizacional, existe 1.84 veces más de probabilidad que aumente la motivación laboral al nivel alto.

Discusión

Así mismo, de los hallazgos encontrados y de análisis de los resultados, respecto al objetivo general, el p -valor = 0.00 de la prueba es menor que 0.05, se rechaza la hipótesis nula; por tanto, el modelo de regresión logística ordinal con las variables introducidas es adecuado. Y se puede concluir que “El Compromiso Organizacional incide significativamente en la Motivación Laboral según el personal de la empresa Professionals On Line SAC, Lima, año 2023”. En la prueba del Pseudo R cuadrado, se tiene el coeficiente de Nagalkerke, el cual implica que el 52.7% de la variación en el nivel de motivación laboral es explicado por nivel de compromiso organizacional. se observa que los coeficientes B; 1.2 y 0.614 son significativos ($p = 0.000$; $0.003 < 0.05$). También, según la columna de $\text{Exp}(B)$ se tiene que, a medida que aumente en un punto el nivel bajo del compromiso organizacional, existe 3.32 veces más de probabilidad que aumente la motivación laboral, asimismo, a medida que aumente en un punto el nivel medio del compromiso organizacional, existe 1.84 veces más de probabilidad que aumente la motivación laboral al nivel alto; lo que corrobora lo planteado por Geraldo et al. (2021), Puma y Estrada (2020), Gutiérrez (2016) y Yauri (2016) puesto que efectivamente el compromiso organizacional de los trabajadores es fundamental puesto que contribuye en un horizonte temporal, con visión en el futuro, a alcanzar los objetivos organizacionales y/o institucionales; más aun de este depende que tan exactos se fue en hacer realidad la visión de la organización. Ante ellos, como se ha demostrado en todos estos estudios, esta variable administrativa incide en un fenómeno administrativo, muchas veces poco gestionado adecuadamente, como lo es la motivación laboral, que es fundamental en la propia productividad de los trabajadores.

Conclusiones

La presente investigación demuestra, respecto a la Hipótesis General, que el Compromiso Organizacional incide significativamente en la Motivación Laboral según el personal de la empresa Professionals On Line SAC,

Lima, año 2023; lo cual implica que el 52.7% de la variación en el nivel de motivación laboral es explicado por nivel de compromiso organizacional.

Recomendaciones

Respecto a la motivación intrínseca, si bien es un aspecto o factor interno y que compete al propio trabajador, es importante su evaluación, informando al trabajador; para luego, realizar algunas gestiones que puedan contribuir a aclarar algunas dudas en el propio trabajador que puedan dificultar el mejoramiento de estas; así podemos tener espacios de actividades no laborales que ayuden a una mejor reflexión descanso, satisfacción en cuanto que pueda alcanzar algunas metas internas, seguridad en cuanto experiencias laborales pasadas, deportes, entre otros.

Segunda: Respecto a la motivación extrínseca, siendo un aspecto o fenómenos que involucra directamente a la organización, se sugiere que, siendo el sector editorial poco especializado por la fuerza laboral, es necesario que se de oportunidades al personal, para que siga especializándose en los procesos, protocolos y otros instrumentos que es necesario manejar y entender; además como un claro entendimiento de los procesos y oportunidades a las que puedan acceder en un contexto de compromiso con la organización.

Tercera: Respecto a la motivación laboral en general, la recomendación general, es que siendo un fenómeno, que es influenciado por una serie de variables administrativas, como es la que involucra a esta investigación, la que es el compromiso organizacional, medirlo permanente. Su diagnóstico, permitirá tomar una serie de decisiones en beneficio de la motivación laboral en sus dimensiones intrínsecas y extrínsecas.

Referencias Bibliográficas

- Carvalho, A. (2023, May 21). ¿Qué se requiere para mantener un nivel alto de motivación laboral? Expansión <https://www.proquest.com/newspapers/qué-se-requiere-para-mantener-un-nivel-alto-de/docview/2817276696/se-2>
- García Pecina, M. A., & Gutiérrez Ortiz, M. E. (2023). El impacto de la motivación laboral, el ambiente laboral, el liderazgo y la comunicación en la satisfacción laboral de los empleados de una empresa pequeña. (Spanish). Dilemas Contemporáneos: Educación, Política y Valores, 10(2), 1–22.
- Geraldo Campos, L. A., Juan Jesus, S. Q., Marjorie Joyce, R. J., & Katherine Margoth, B. H. (2021). Modelo factorial en la motivación laboral y desempeño docente. Caso: Institución Educativa Emblemática

- Isabel la católica, Lima – Perú. [Factor model in work motivation and teacher performance. Case: Institución Educativa Emblemática Isabel la católica, Lima – Perú] *Apuntes Universitarios*, 11(1), 157-170. <https://doi.org/10.17162/au.v11i1.561>
4. Gutiérrez, W. (2016). *Cultura y compromiso organizacional en la motivación laboral*. Tesis para optar el grado de Doctor. Universidad César Vallejo. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/4261>.
 5. Hernández-Sampieri, R. & Mendoza, C. (2018). *Metodología de la Investigación: Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. México D.F., México: McGraw-Hill / Interamericana (pp.33-38) Editores, S.A. de C.V.
 6. Lopes La Falce, J., Bretas Santos, C., Fernandes De Muylder, C., Verwaal, E., & Machado Guimaraes, L. D. V. (2023). Influence of Burnout on the Organizational Commitment of Healthcare Professionals. *RAE: Revista de Administração de Empresas*, 63(3), 1–19. <https://doi.org/10.1590/S0034-759020230305>
 7. Padilla Díaz, O. E., & Sánchez Trujillo, M. de los Á. (2023). Desempeño y motivación laboral en docentes universitarios peruanos durante la pandemia. Una revisión sistemática. *Revista de Investigación*, 46(110), 251–271. <https://doi.org/10.56219/revistadeinvestigacin.v47i110.2052>
 8. Paz Vílchez, J. E., Huamán Moreto, S. A., & Tarrillo Paredes, J. (2020). Endomarketing, compromiso organizacional y satisfacción laboral en colaboradores de una asociación educativa. (Spanish). *Apuntes Universitarios: Revista de Investigación*, 10(4), 108–125. <https://doi.org/10.17162/au.v10i4.495>
 9. Puma, M., y Estrada, E. (2020) La motivación laboral y el compromiso organizacional. *Ciencia y Desarrollo*. Universidad Alas Peruanas. Vol. 23, Núm. 3 (2020). <http://dx.doi.org/10.21503/cyd.v23i3.2141>.
 10. Quispe Flores, R., & Paucar Sullca, S. (2020). Satisfacción laboral y compromiso organizacional de docentes en una universidad pública de Perú. *Apuntes Universitarios: Revista de Investigación*, 10(2), 64–83. <https://doi.org/10.17162/au.v10i2.442>
 11. Yauri, G. (2016) *Motivación laboral, compromiso organizacional y gestión del talento humano en el nivel secundaria, distrito de Independencia, 2015*. Tesis para optar el grado de doctor. Universidad César Vallejo. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/4630>.