



TÍTULO

RECONOCIMIENTO DE LA MOTIVACIÓN, COMPROMISO Y GESTIÓN DEL COMPROMISO COMO EJE FUNDAMENTAL PARA EL ALCANCE DE LOS OBJETIVOS INSTITUCIONALES DE UNA MUESTRA DE LAS EMPRESAS EN LA CIUDAD SEVILLA

AUTORA

Flor María Holguín Rodríguez

	Esta edición electrónica ha sido realizada en 2023
Tutora	Dra. D ^ª . Yolanda Navarro Abal
Instituciones	Universidad Internacional de Andalucía; Universidad de Huelva
Curso	<i>Máster Oficial Interuniversitario en Dirección y gestión de personas (2021-2022)</i>
©	Flor María Holguín Rodríguez
©	De esta edición: Universidad Internacional de Andalucía
Fecha documento	2022



**Atribución-NoComercial-SinDerivadas
4.0 Internacional (CC BY-NC-ND 4.0)**

Para más información:

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

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



Universidad de Huelva



TRABAJO DE FIN DE MASTER

TÍTULO

RECONOCIMIENTO DE LA MOTIVACIÓN, COMPROMISO Y GESTIÓN DEL COMPROMISO COMO EJE FUNDAMENTAL PARA EL ALCANCE DE LOS OBJETIVOS INSTITUCIONALES DE UNA MUESTRA DE LAS EMPRESAS EN LA CIUDAD SEVILLA

AUTORA

Lcda. Flor María Holguín Rodríguez

Tutora Dra. Dña. Yolanda Navarro Abal
Instituciones Universidad Internacional de Andalucía; Universidad de Huelva
Curso Máster Oficial en Dirección y Gestión de Personas

Fecha 19 de septiembre del 2022

INDICE

Contenido

.....	1
RESUMEN – ABSTRACT	2
INTRODUCCIÓN/JUSTIFICACIÓN.....	3
OBJETIVOS.....	4
OBJETIVO GENERAL.....	4
OBJETIVOS ESPECIFICOS	4
ESTADO DE LA CUESTIÓN/MARCO TEÓRICO	4
METODOLOGÍA.....	11
ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS	12
Análisis de resultados.....	12
Discusión de resultados.....	28
CONCLUSIONES	30
BIBLIOGRAFIA	31
ANEXOS.....	33
ANEXO 1: Formato de encuesta aplicada a 385 empleados de la ciudad de Sevilla.....	33
Anexo 2: Tabulación de resultados por cada pregunta de las encuestas.....	37

RESUMEN – ABSTRACT

El presente trabajo titulado “Reconocimiento de la motivación, compromiso y gestión del compromiso como eje fundamental para el alcance de los objetivos institucionales de una muestra

de las empresas en la ciudad de Sevilla” donde se plantea varias definiciones teóricas y análisis de la motivación, compromiso y gestión del compromiso de los trabajadores o empleados de empresas ya sean estas públicas o privadas y cómo influye los valores éticos y morales en el alcance de las metas y objetivos institucionales.

Se realiza una encuesta de 15 preguntas a una muestra poblacional de 385 trabajadores cualificados con un rango de edad de 25 a 40 años con trayectoria en las empresas de la ciudad de Sevilla, seleccionados con la técnica bola de nieve.

Se identificó que los trabajadores conocen los objetivos institucionales, sienten que su trabajo tiene un impacto de logro, que consideran la motivación importante para realizar un buen trabajo en el día a día. El personal siente que su trabajo ha sido reconocido en el último mes, que han recibido formación de calidad, información y las herramientas necesarias para realizar sus tareas con eficiencia. En general se reconoce a la motivación, compromiso y gestión del compromiso como valores y características esenciales en toda institución, empresa o compañía para alcanzar las metas y los objetivos institucionales.

The present work entitled "Recognition of the motivation, commitment and management of the commitment as a fundamental axis for the achievement of the institutional objectives of the companies in the city of Seville" where several theoretical definitions and analysis of the motivation, commitment and management of the commitment are proposed. commitment of workers or employees of companies, whether public or private, and how ethical and moral values influence the achievement of institutional goals and objectives.

A survey of 15 questions is carried out on a population sample of 385 qualified workers with an age range of 25 to 40 years with experience in companies in the city of Seville, selected with the snowball technique.

It was identified that the workers know the institutional objectives, they feel that their work has an impact of achievement, that they consider the important motivation to do a good job on a daily basis. The staff feels that their work has been recognized in the last month, that they have received quality training, information and the necessary tools to carry out their tasks efficiently. In general, motivation, commitment and commitment management are recognized as essential values and characteristics in any institution, company or company to achieve institutional goals and objectives.

PALABRAS CLAVES: motivación - compromiso – gestión del compromiso – objetivo institucional

INTRODUCCIÓN/JUSTIFICACIÓN

A nivel organizacional, existen multitud de escenarios que implican tener en cuenta la

velocidad de las nuevas tecnologías, la globalización, los contextos en constante cambio y la valoración del conocimiento, esto hace necesario la implementación de cambios estructurales en las organizaciones empresariales.

Este trabajo describe una serie de conceptos básicos relacionados con la motivación, compromiso y gestión del compromiso de una muestra de los/as trabajadores/as de empresas de la ciudad de Sevilla, siendo estas públicas y privadas, así como su influencia en el alcance de las metas y objetivos institucionales.

Se resuelven las siguientes interrogantes ¿Cómo afecta la motivación, compromiso y gestión del compromiso en el desempeño laboral e individual en las organizaciones empresariales?

¿Qué factores están involucrados y qué factores tienen el mayor impacto en el desempeño laboral?

Saber motivar a las personas empleadas se ha convertido en una característica exitosa de las organizaciones porque es una de las variables que condicionan un mayor rendimiento laboral. Así mismo se alude a varias teorías del compromiso y gestión del compromiso que han evolucionado con el tiempo mediante una visión imparcial en las organizaciones empresariales, esto gracias a los valores humanos aplicados en el ámbito laboral que influyen infaliblemente en el alcance de los objetivos y metas institucionales.

OBJETIVOS

OBJETIVO GENERAL

Reconocer la motivación, el compromiso y gestión del compromiso como eje fundamental para alcanzar con éxito los objetivos institucionales de las empresas.

OBJETIVOS ESPECIFICOS

- Consultar literatura disponible que nos proporcionen información sobre las estrategias y tendencias en el ámbito laboral.
- Identificar los valores fundamentales del ser humano en el ámbito laboral que los impulsa alcanzar los objetivos institucionales
- Reconocer la motivación, compromiso y gestión del compromiso como ejes fundamentales en el logro de los objetivos institucionales.

ESTADO DE LA CUESTIÓN/MARCO TEÓRICO

Son diversos los estudios que intentan describir las variables que influyen en la motivación de las personas empleadas y su correlación con otras. En esta introducción se describirán algunas de ellas, básicamente las que ayudan a comprender el objetivo de este estudio.

El compromiso y la cultura organizacional son actitudes que reflejan el estado psicológico asociado a los valores y objetivos de una organización. Hay varias razones por las cuales los individuos o grupos de personas mantienen su participación en una organización. Teóricamente, una percepción positiva del entorno laboral que les rodea potencia el engagement. Este estudio muestra las conexiones observadas en términos de cultura organizacional y compromiso. Los resultados muestran que tres de los cuatro factores que agrupan aspectos del clima organizacional están significativamente correlacionados con el involucramiento organizacional. (Aguirre, Campos & Méndez, 2013).

Otros autores indican que el gran desafío actual en liderazgo y gestión del talento es crear herramientas útiles que permitan a los empleados trabajar en los objetivos organizacionales, integrarlos en los proyectos de la empresa y lograr beneficios a largo plazo, sostenibles y duraderos. La participación organizacional es uno de los mecanismos que debe implementar RRHH para analizar la lealtad de los empleados y las conexiones organizacionales. Por lo tanto, cuanto mayor sea la identidad y el compromiso (actitud de lealtad) de un empleado con la organización a la que pertenece, más probable es que el empleado permanezca allí. Por otro lado, también se puede intentar que un individuo se sienta culpable por una organización en beneficio propio (deber de continuar). Así, un alto nivel de compromiso nos permite mantener las capacidades colectivas creadas y los beneficios sostenibles y duraderos que ha logrado una organización. El propósito del trabajo es examinar el compromiso de la organización como una herramienta de gestión de recursos humanos que se aplica en el caso de las organizaciones de servicio público. Para ello, agrupa a las personas según el grado y tipo de compromiso y analiza qué organizaciones individuales de trabajo y variables relacionadas con el grupo caracterizan a los diferentes grupos. Al hacer esto, esperamos que las organizaciones lleguen a conocer mejor a las personas y fomenten comportamientos que conduzcan a mejores resultados (Bayona, Legaz & Madorrán, 1999).

Según Ayensa & Menorca (2007) la importancia del compromiso de los empleados y gestión del compromiso de una organización, son elementos fundamentales que subyacen a la estrategia. La disminución de la voluntad de las personas para quedarse en las empresas permite la implementación de estrategias motivadoras de incentivación y el desarrollo estratégico posterior y, por lo tanto, facilita el logro de los objetivos institucionales.

Existe relación entre Motivación y Compromiso Organizacional en Colaboradores de una Empresa Privada de Comas, 2020, de nivel correlacional, con un diseño no experimental de enfoque cuantitativo y los resultados indican que existe relación entre la motivación y el compromiso organizacional y la motivación es fundamental para fortalecer el compromiso de los colaboradores (Tardeo, 2020).

Para realizar actividades con el fin de conseguir u obtener beneficios económicos ya sea en el ámbito comercial, empresarial, de bienes o servicios, respondiendo a las necesidades de la ciudadanía o usuarios se han creado las empresas.

Rocha (2001) manifiesta la empresa como una "entidad que, mediante la organización de elementos humanos, materiales, técnicos y financieros proporciona bienes o servicios a cambio de un precio que le permite la reposición de los recursos empleados y la consecución de unos objetivos determinados"

Los objetivos institucionales tienen la finalidad de alcanzar dentro de una organización, institución o empresa, la ejecución de determinadas acciones, actividades, proyectos o metas propuestas dentro de una organización empresarial. Es decir, los objetivos institucionales permiten alcanzar una meta determinada a cuál se desea llegar, por medio de una planificación previa.

Según Quiroga (2018) los objetivos institucionales son "las situaciones deseadas que toda empresa procura alcanzar en las distintas áreas que la componen o que resultan de su interés, y que concretan el deseo contenido en su misión y visión a través de metas alcanzables.

Las personas trabajan para satisfacer sus necesidades, las mismas que se clasifican en la pirámide de Maslow, y que según su jerarquía están establecidas en cinco categorías, que escalonadas de menor a mayor importancia según Díez de Castro & Redondo (1996), son:

1. **Fisiológicas:** necesidades vinculadas con la propia supervivencia.
2. De **seguridad:** necesidad de protegerse contra las amenazas y de buscar un cierto grado de estabilidad en la vida y en el trabajo.
3. **Sociales:** necesidad de amistad, afecto, aceptación e interacción con otras personas (amigos, compañeros, etc.).
4. De **estima:** necesidad de reconocimiento propio (logro, competencia en el trabajo, confianza ante los demás y autonomía) y externo (prestigio, reputación, estatus y aprecio).

5. De **autorrealización**: necesidad de experimentar sentimientos de desarrollo de todo el potencial que posee un individuo.

Los valores son una cualidad intrínseca de los seres humanos en el ámbito las características físicas o psicológicas, es decir, son atributos propios de las personas ya sean estos positivos o negativos.

Los valores humanos se clasifican en:

- **Ambientales:** Respeto por la naturaleza, sensibilidad, ecología.
- **Afectivos:** Amistad, gratuidad, compañerismo, generosidad.
- **Intelectuales:** Constancia, creatividad, curiosidad, laboriosidad, capacidad de reflexión.
- **Sociales:** Justicia, diálogo, paz, solidaridad, sentido crítico, libertad, fraternidad, cooperación.
- **Estéticos:** Autoimagen positiva, limpieza, equilibrio, orden, armonía, belleza.
- **Morales:** Respeto, colaboración, comprensión, sinceridad, responsabilidad, tolerancia.

Según Martínez (2022) manifiesta que “los valores aluden a todos aquellos principios que les permiten a los seres humanos, mediante su comportamiento, realizarse como mejores personas; es decir son esas cualidades y creencias que vienen anexadas a las características de cada individuo y que ayudan al mismo a comportarse de una forma determinada”.

Tierno (1992) indica que “Descubrir los valores sólo es posible a quien mira positivamente el mundo, al que previamente ha comprendido que todo lo que existe “existe por algo y para algo”; que cualquier ser, por pequeño que sea, tiene su sentido y su razón de ser”

Los valores, desde la perspectiva de Schwartz, se definen como: Creencias sobre estados, o conductas finales deseables, que trascienden a las situaciones específicas, que guían la selección o evaluación de la conducta y de los acontecimientos, y están ordenados según su importancia relativa. (Bilsky y Schwartz, 1987, p. 551)

Cabe mencionar que en el ámbito laboral son relevantes diversos valores que, según Schwartz, Sagiv y Boehnke (2000) en su estudio realizado detalla las razones que impulsan o motivan al ser humano a realizar diversas actividades laborales y estas son indicadas en el siguiente cuadro:

VALOR	META FINAL A LA QUE SE DIRIGE	VALORES REPRESENTATIVOS
-------	-------------------------------	-------------------------

Poder	Estatus social y prestigio, control y dominio sobre la gente y los recursos.	Autoridad, poder social, riqueza, preservar mi imagen pública.
Logro	Éxito personal, demostrando ser competente de acuerdo con las normas sociales.	Ambicioso, triunfador, capaz, influyente.
Hedonismo	Obtener placer para uno mismo.	Placer, vida divertida, auto indulgencia.
Estimulación	Excitación, novedad desafíos en la vida.	Una vida excitante, una vida variada, atrevimiento.
Individualidad	Independencia en los pensamientos y en las acciones, eligiendo, creando, explorando.	Creatividad, libertad, independiente, escogiendo sus propias metas, curioso
Universalismo	Comprensión, aprecio, tolerancia y protección del bienestar de las personas y de la naturaleza.	Igualdad, justicia social, sabiduría, mente abierta, protección del ambiente, unión con la naturaleza, un mundo hermoso
Benevolencia	Preservar y reforzar el bienestar de la gente con la que se tiene un contacto personal frecuente.	Amabilidad, honestidad, comprensivo, responsable, leal.

Tradición	Moderación en las acciones, inclinaciones e impulsos para no ofender ni perjudicar a otros y violar las expectativas sociales o las normas.	Autodisciplina, educación, respetar a padres y ancianos, obediencia.
Seguridad	Seguridad, armonía y estabilidad de la sociedad, de las relaciones y de uno mismo.	Seguridad familiar, seguridad nacional, orden social, reciprocidad de favores

Fuente: Adaptado de Schwartz, Sagiv y Boehnke (2000, p. 325-326).

Los valores mencionados en el cuadro justifican el esfuerzo y sacrificio que muchas personas realizan en sus trabajos ya sean estos propios o dependientes, el simple hecho de tener un empleo y de realizar actividades les permite alcanzar ciertos placeres o sentimientos de satisfacción personal y social en cada individuo y sus familias. Y sobre todo porque reciben una remuneración, la misma que en muchos casos cubren sus necesidades básicas y en otros sus gustos personales propios del status.

Desde un punto de vista empresarial la motivación podría expresarse como la fuerza o impulso interior que inicia, mantiene y dirige la conducta de una persona, con el fin de lograr un objetivo determinado. Esta surge cuando existe el esfuerzo, necesidades y las metas organizacionales.

Según McClelland (1989) “se refiere por una parte a los propósitos conscientes, a pensamientos íntimos tales como: me gustaría saber tocar el piano, quiero ser médico y estoy esforzándome por resolver este problema”.

El ser humano ha necesitado, necesita y necesitará de la motivación en todas las circunstancias de su existencia, por ser ésta el deseo que activa y dirige el actuar o proceder en cada decisión o acción, se puede decir que es el impulso de las personas para realizar, obtener o alcanzar sus objetivos o metas.

Rivas & Perero (2018) “la motivación guarda una estrecha relación con la satisfacción laboral, las relaciones laborales y el entorno laboral”

Desde la invención de las máquinas hasta nuestros días, el avance de la tecnología, la competitividad y el crecimiento organizacional de las empresas son factores que se han incrementado a lo largo de los años en el proceso de desarrollo de su producción para garantizar el éxito de los corporativos. Pero el éxito de este negocio va más allá de vender un producto. Más bien, se trata de cómo el factor humano afecta el proceso de producción desde la perspectiva de la motivación de los trabajadores (Rivas & Perero, 2018)

La motivación en el trabajo puede ser entendida como el resultado de la relación recíproca entre el individuo y el estímulo realizado por la organización para crear factores motivadores y animar a los empleados a alcanzar la meta. Es la voluntad que caracteriza al individuo a través de sus propios esfuerzos para lograr los objetivos de la organización ajustados a las necesidades para satisfacer las propias necesidades.

Rivera, Hernández, Forgiony, Bonilla y Rozo (2018) manifiestan que, en el contexto laboral, las emociones han demostrado ejercer un rol fundamental en aspectos como la satisfacción laboral, el funcionamiento grupal, el liderazgo, la salud ocupacional, siempre y cuando se hable de emociones positivas (Da Costa, Sánchez y Páez, 2016) cabe resaltar que las emociones desempeñan una función social, por tanto, su regulación y expresión impactarán de diversas maneras en el ámbito laboral (Rivera y Orozco, 2014).

Los trabajadores cuando están motivados pueden ofrecer o brindar un mejor servicio, con calidad y calidez, el mismo que garantiza el éxito de la empresa.

Para poder competir en un entorno globalizado, con transformaciones profundas, rápidas y dinámicas, se requiere un cambio fundamental de creencias, costumbres y valores empresariales, donde las personas tienen que asumir diferentes roles y adoptar una visión más flexible y para lograrlo es fundamental contar con el compromiso del talento humano (Carpio, 2003)

El compromiso laboral es un factor que mantiene a los empleados comprometidos con sus trabajos y con los objetivos y valores de la empresa. Un empleado comprometido es alguien que siente pasión por su trabajo y lo demuestra poniendo más empeño en sus funciones. Por ejemplo, un trabajador no comprometido se limitaría a cumplir su función específica sin realizar otras tareas ajenas a su función. Por otro lado, los empleados comprometidos se preocuparán por el éxito de su empresa y tratarán de hacer siempre más de lo necesario y ayudara otros trabajadores.

En otras palabras, el compromiso significa que un empleado no solo trabaja por un pago a fin de mes, sino que también está física, psicológica y emocionalmente vinculado a la empresa.

Jericó (2001) entiende por compromiso la motivación de permanecer y aportar en una organización. Se diferencia de la satisfacción, ya que un profesional satisfecho no necesariamente está comprometido. El compromiso es tanto de la empresa como del profesional, y la relación que resulte de estos compromisos podrá ser de crecimiento, separación o infidelidad (ésta última, alude a que la persona continúa en la empresa, pero piensa en otra). Sólo cuando se crece, el profesional se compromete, alcanza resultados superiores y contribuye a crear talento organizativo.

La gestión del compromiso incluye la integración de medidas organizacionales para crear condiciones que favorezcan la participación y el compromiso de los empleados con los valores de la organización, de modo que su desempeño supere el estricto concepto contractual de una relación de trabajo.

Una buena gestión de la participación crea un espacio donde todos pueden desarrollar sus talentos y agregar valor a la organización a partir de la confianza mutua.

El compromiso se construye en todos los niveles de la organización. No se puede crear simplemente con campañas en los medios. El trabajador necesita ser consciente de la conexión entre los mensajes que recibe y la realidad de su entorno de trabajo. El compromiso, basado en la confianza, es frágil y muy sensible a las diferencias en la comunicación (Jericó, 2008)

El compromiso implica motivación y participación. Se expresa por la voluntad del empleado de trabajar correctamente, la voluntad de esforzarse al máximo en su trabajo y la participación continua del empleado.

METODOLOGÍA

En el presente trabajo se administró una prueba en formato encuesta que identifica la relevancia de la motivación, compromiso y gestión del compromiso en empresas del sector público y privado de la ciudad de Sevilla.

Se considera un total de 684234 habitantes de la ciudad de Sevilla, a la cual se le aplica una fórmula estadística que permite calcular la muestra, dando como resultado un total de 385, seleccionando a los trabajadores cualificados con la técnica bola de nieve, se encuestó a aquellos que tienen titulación universitaria en diferentes especialidades, con un rango de edad entre 25 y 40 años, de 10 empresas con amplia trayectoria de la provincia de Sevilla.

La encuesta consta de las siguientes 15 preguntas:

1. ¿Conoces la misión y los objetivos institucionales de la empresa donde trabajas?
2. ¿Sientes que tu trabajo tiene un impacto en el logro de los objetivos de la empresa?
3. ¿Recomendarías la empresa donde trabajas a un familiar o amigo?
4. ¿Consideras importante la motivación para realizar un buen trabajo en el día a día?
5. ¿Te sientes comprometido a dar, en ocasiones, un esfuerzo adicional por el bien de la compañía?
6. ¿Consideras que tus capacidades son aprovechadas al 100%?
7. ¿Alguien ha reconocido tu trabajo en el último mes?
8. ¿Sientes que has recibido formación de calidad durante tu estancia en la empresa?
9. ¿Cuentas con las herramientas necesarias para realizar tus tareas en la empresa?
10. ¿Tienes la suficiente información para realizar tus tareas eficazmente?
11. ¿Considera usted que el grado de motivación influye en el desempeño laboral?
12. ¿Te satisface tu compensación salarial y no salarial?
13. En el trabajo, ¿tu opinión cuenta en la toma de decisiones o ejecución de acciones?
14. ¿Las tareas que realizas te motivan y te permiten desarrollarte profesionalmente?
15. ¿Tiene un mejor compañero en el trabajo?

Las opciones de respuesta en cada pregunta son de tipo LIKERT, 2 de las preguntas hacen referencia a los objetivos institucionales, 7 a la motivación, 1 al compromiso y 5 a la gestión del compromiso, de las empresas donde trabajan los encuestados.

ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS

Después de la aplicación satisfactoria de las 385 encuestas a trabajadores cualificados de la ciudad de Sevilla, a continuación, se muestran los resultados obtenidos en las diferentes preguntas planteadas:

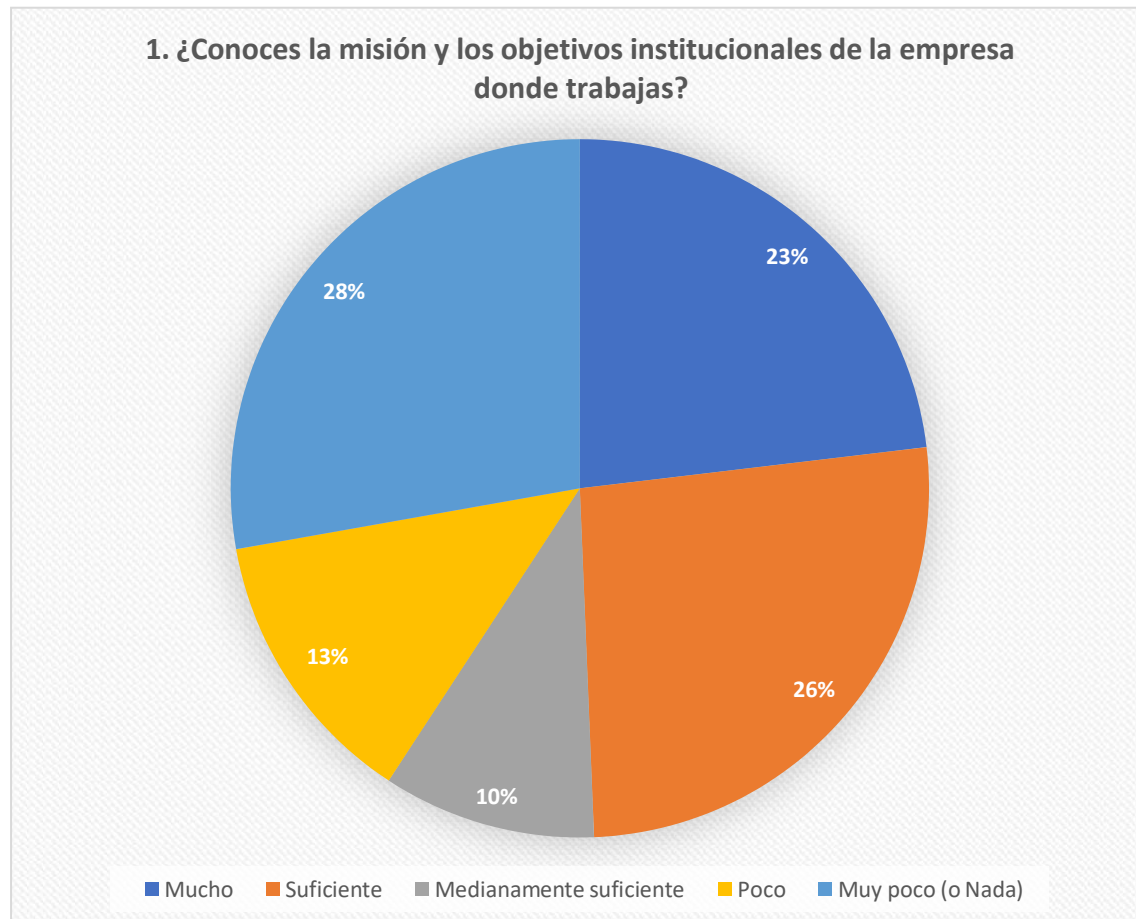
Análisis de resultados

PREGUNTA 1:

1. ¿Conoces la misión y los objetivos institucionales de la empresa donde trabajas?

Figura 1:

¿Conoces la misión y los objetivos institucionales de la empresa donde trabajas?



Fuente: Resultado de la investigación

Elaborado por: Lcda. Flor María Holguín Rodríguez

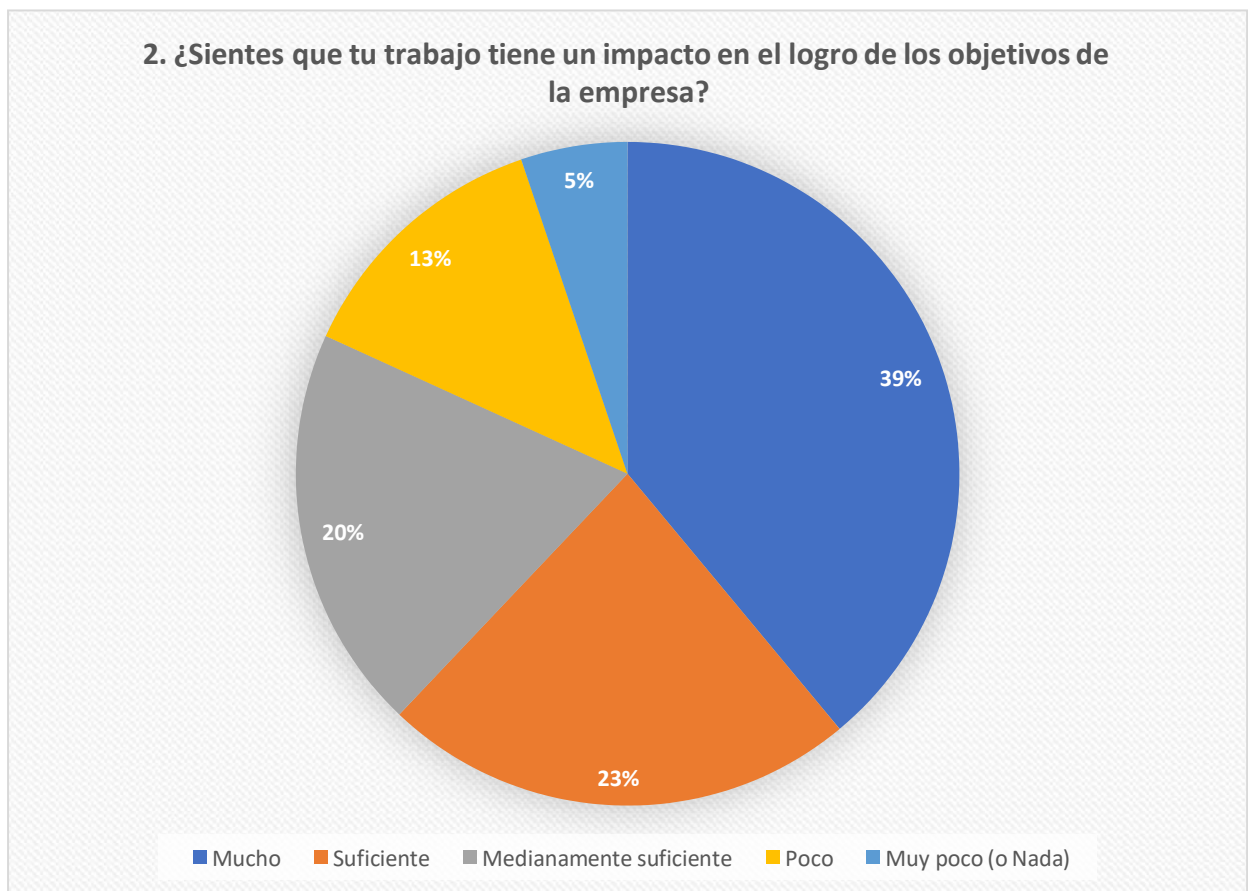
El 23,12% de los trabajadores conoce mucho los objetivos institucionales de la empresa, el 26,23% conoce lo suficiente, el 9,87% medianamente suficiente, el 12,99% poco y el 27,79% muy poco o nada. Esto significa que el 72,21% de los empleados entrevistados conocen de los objetivos institucionales de las empresas donde prestan sus servicios.

PREGUNTA 2:

2. ¿Sientes que tu trabajo tiene un impacto en el logro de los objetivos de la empresa?

Figura 2:

¿Sientes que tu trabajo tiene un impacto en el logro de los objetivos de la empresa?



Fuente: Resultado de la investigación

Elaborado por: Lcda. Flor María Holguín Rodríguez

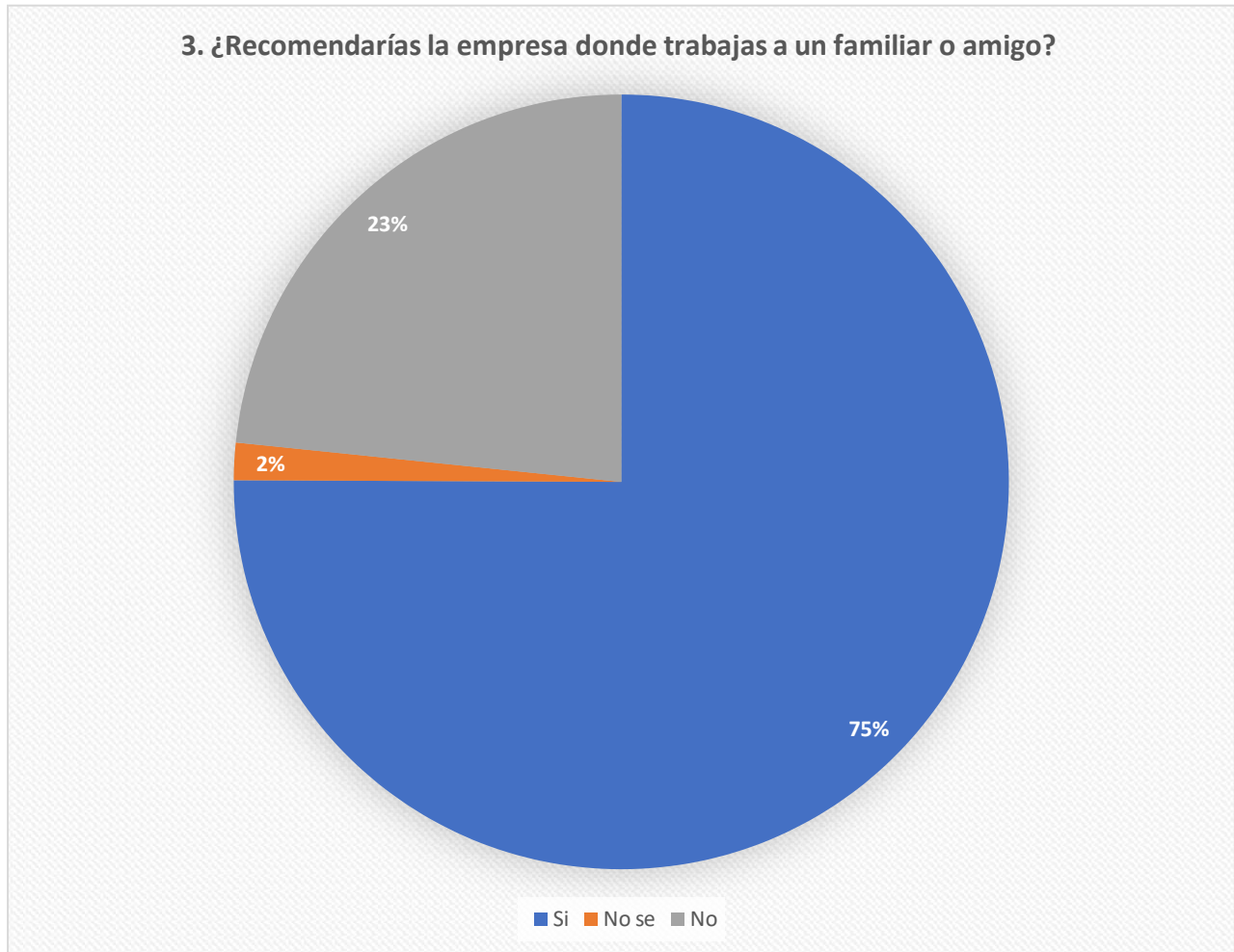
El 38,96% de los trabajadores siente mucho que su trabajo tiene un impacto de logro en los objetivos de las empresas, el 23,12% siente lo suficiente, el 19,74% medianamente lo suficiente, el 12,99% poco, y el 5,19% muy poco o nada. Esto indica que el 94,81% de los empleados sienten que su trabajo tiene un impacto de logro en los objetivos de la empresa en la que laboran.

Pregunta 3:

3. ¿Recomendarías la empresa donde trabajas a un familiar o amigo?

Figura 3:

¿Recomendarías la empresa donde trabajas a un familiar o amigo?



Fuente: Resultado de la investigación

Elaborado por: Lcda. Flor María Holguín Rodríguez

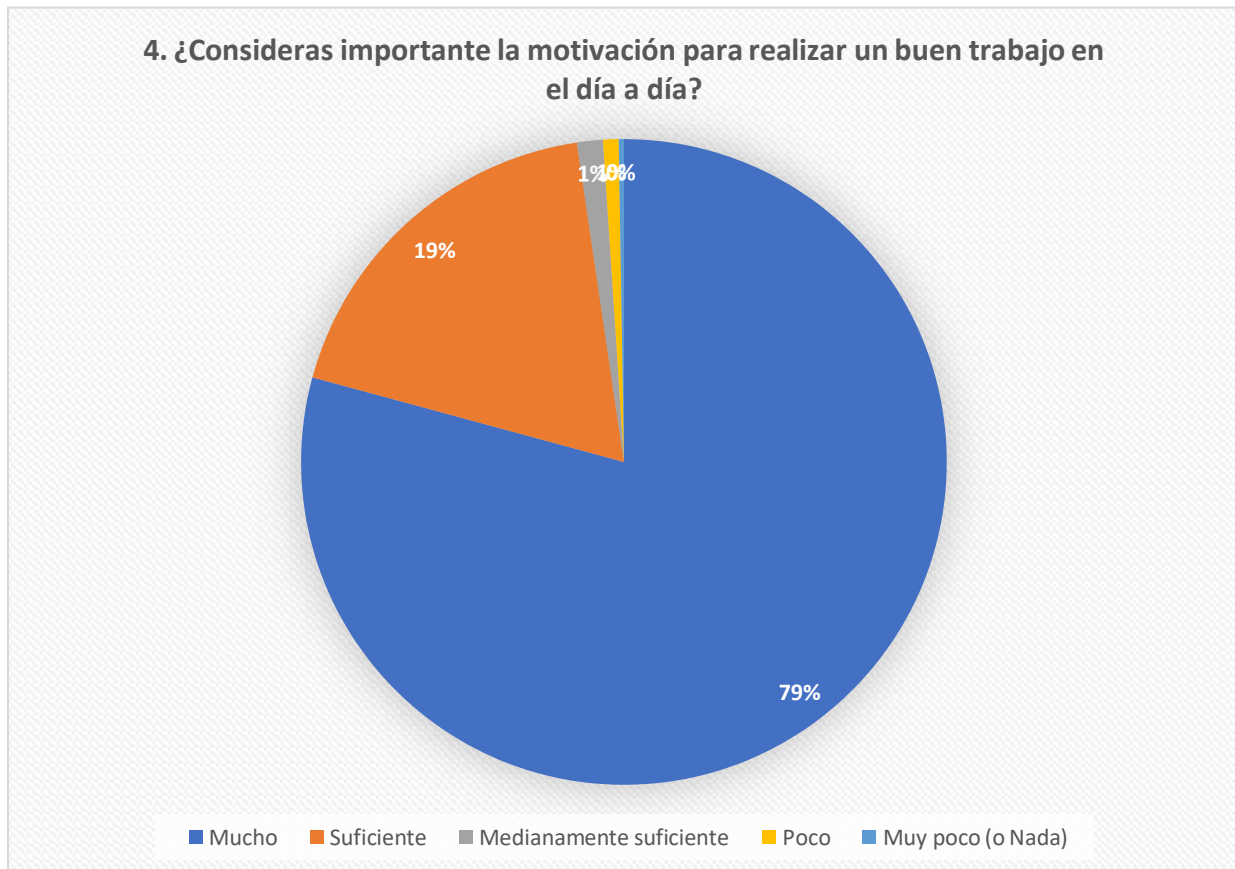
El 75,06% de los trabajadores sí recomendaría la empresa donde trabaja a un familiar o amigo. El 1,56% no sabe si recomendaría a su organización y el 23,38% no aconsejaría su organización a alguien conocido.

Pregunta 4:

4. ¿Consideras importante la motivación para realizar un buen trabajo en el día a día?

Figura 4:

¿Consideras importante la motivación para realizar un buen trabajo en el día a día?



Fuente: Resultado de la investigación

Elaborado por: Lcda. Flor María Holguín Rodríguez

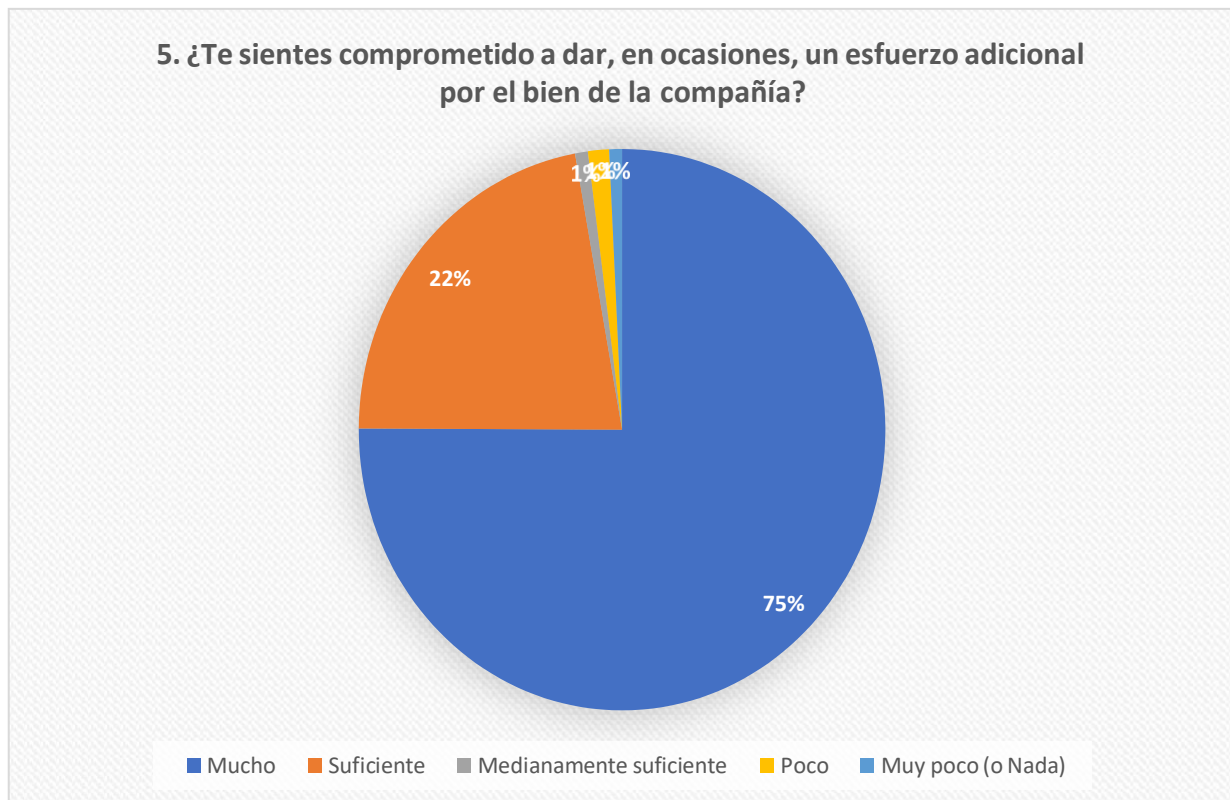
El 79,22% de las personas consideran mucho que es importante la motivación para realizar un buen trabajo en el día a día, el 18,44% consideran lo suficiente, el 1,30% medianamente suficiente, el 0,78% poco y el 0,26% muy poco o nada. En definitiva, el 99,74% encuestado consideran muy importante la motivación para realizar efectivamente su trabajo cada día.

Pregunta 5:

5. ¿Te sientes comprometido a dar, en ocasiones, un esfuerzo adicional por el bien de la compañía?

Figura 5:

¿Te sientes comprometido a dar, en ocasiones, un esfuerzo adicional por el bien de la compañía?



Fuente: Resultado de la investigación

Elaborado por: Lcda. Flor María Holguín Rodríguez

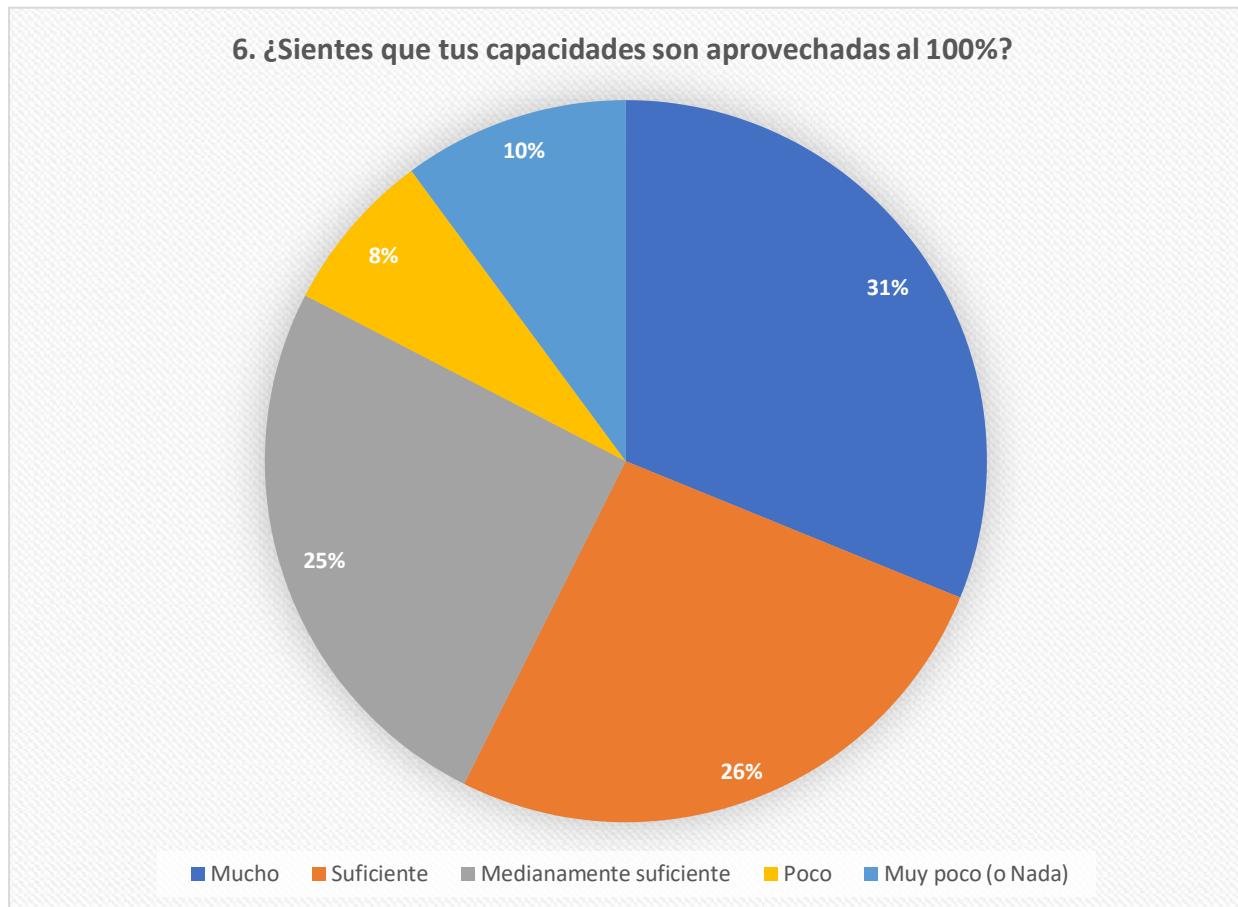
El 75,06% de las personas que trabajan en muchas ocasiones sienten el compromiso de realizar un esfuerzo adicional por el bien de su compañía, el 22,08% sienten lo suficientemente, el 0,78% medianamente suficiente, el 1,30% poco y el 0,78% muy poco o nada. Esto se traduce que en un 99,22% está comprometido con la empresa para en ocasiones hacer un esfuerzo adicional por la misma.

Pregunta 6:

6. ¿Consideras que tus capacidades son aprovechadas al 100%?

Figura 6:

¿Sientes que tus capacidades son aprovechadas al 100%?



Fuente: Resultado de la investigación

Elaborado por: Lcda. Flor María Holguín Rodríguez

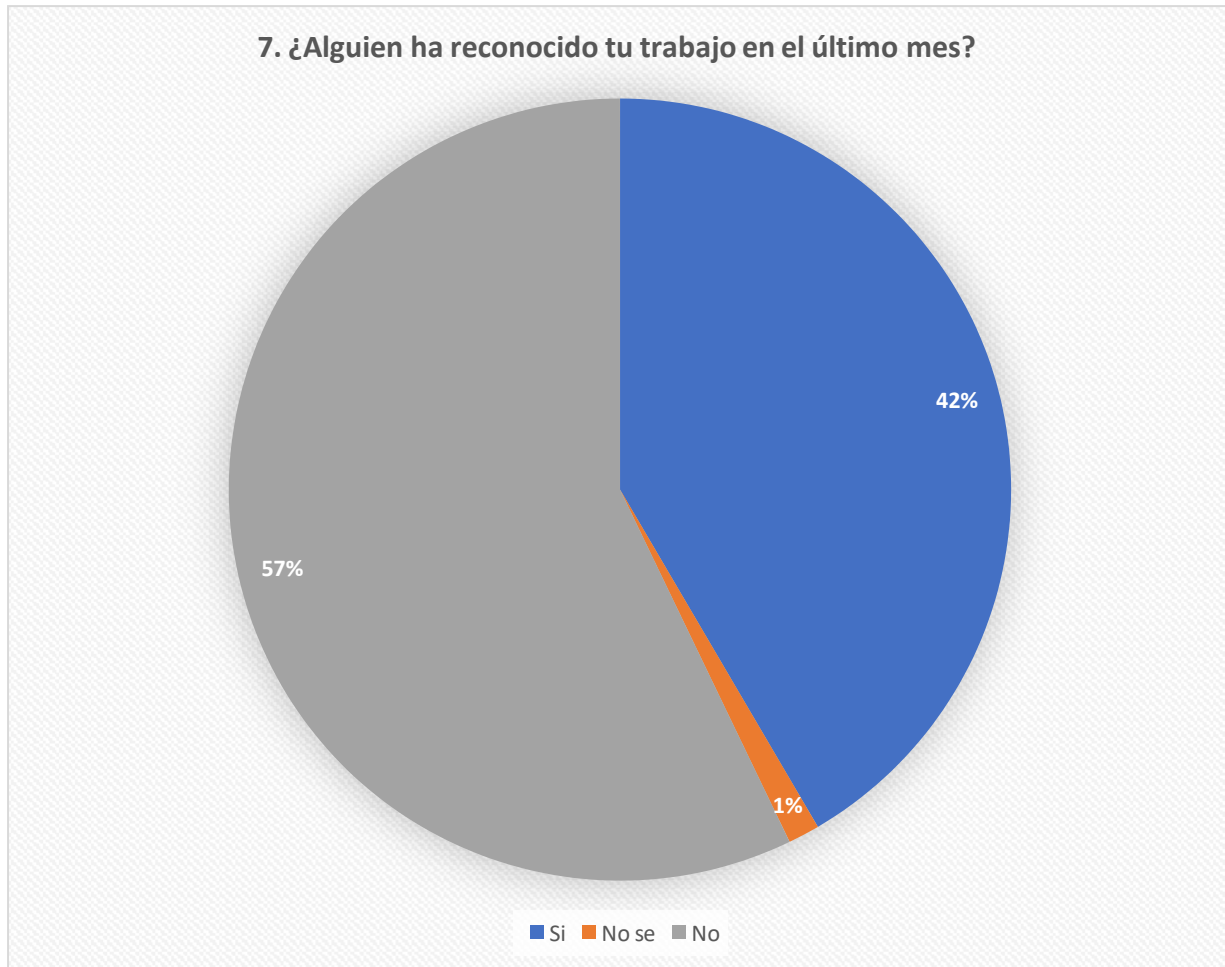
El 31,17% de las personas que laboran consideran mucho que sus capacidades son aprovechadas al 100%, el 26,23% suficientemente, el 25,19% medianamente suficiente, el 7,27% poco y el 10,13% muy poco o nada. En conclusión, el 89,86% de los trabajadores de la población de Sevilla consideran que sus capacidades si son aprovechadas al 100%.

Pregunta 7:

7. ¿Alguien ha reconocido tu trabajo en el último mes?

Figura 7:

¿Alguien ha reconocido tu trabajo en el último mes?



Fuente: Resultado de la investigación

Elaborado por: Lcda. Flor María Holguín Rodríguez

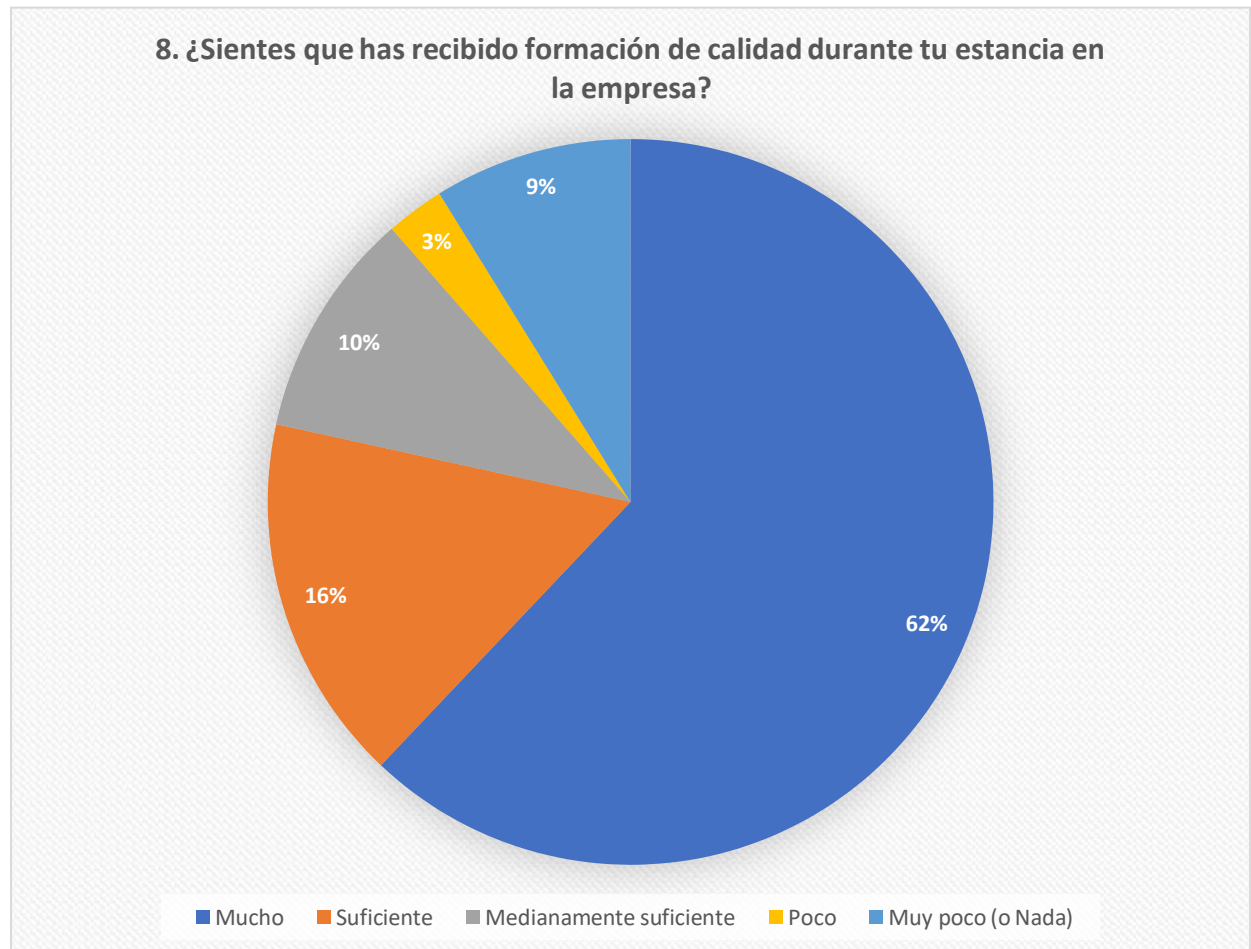
El 41,56% de las personas que trabajan sí siente que alguien le ha reconocido su trabajo en el último mes. El 1,30% no sabe y el 57,14% no siente que le hayan reconocido su trabajo el último mes.

Pregunta 8:

8. ¿Sientes que has recibido formación de calidad durante tu estancia en la empresa?

Figura 8:

¿Sientes que has recibido formación de calidad durante tu estancia en la empresa?



Fuente: Resultado de la investigación

Elaborado por: Lcda. Flor María Holguín Rodríguez

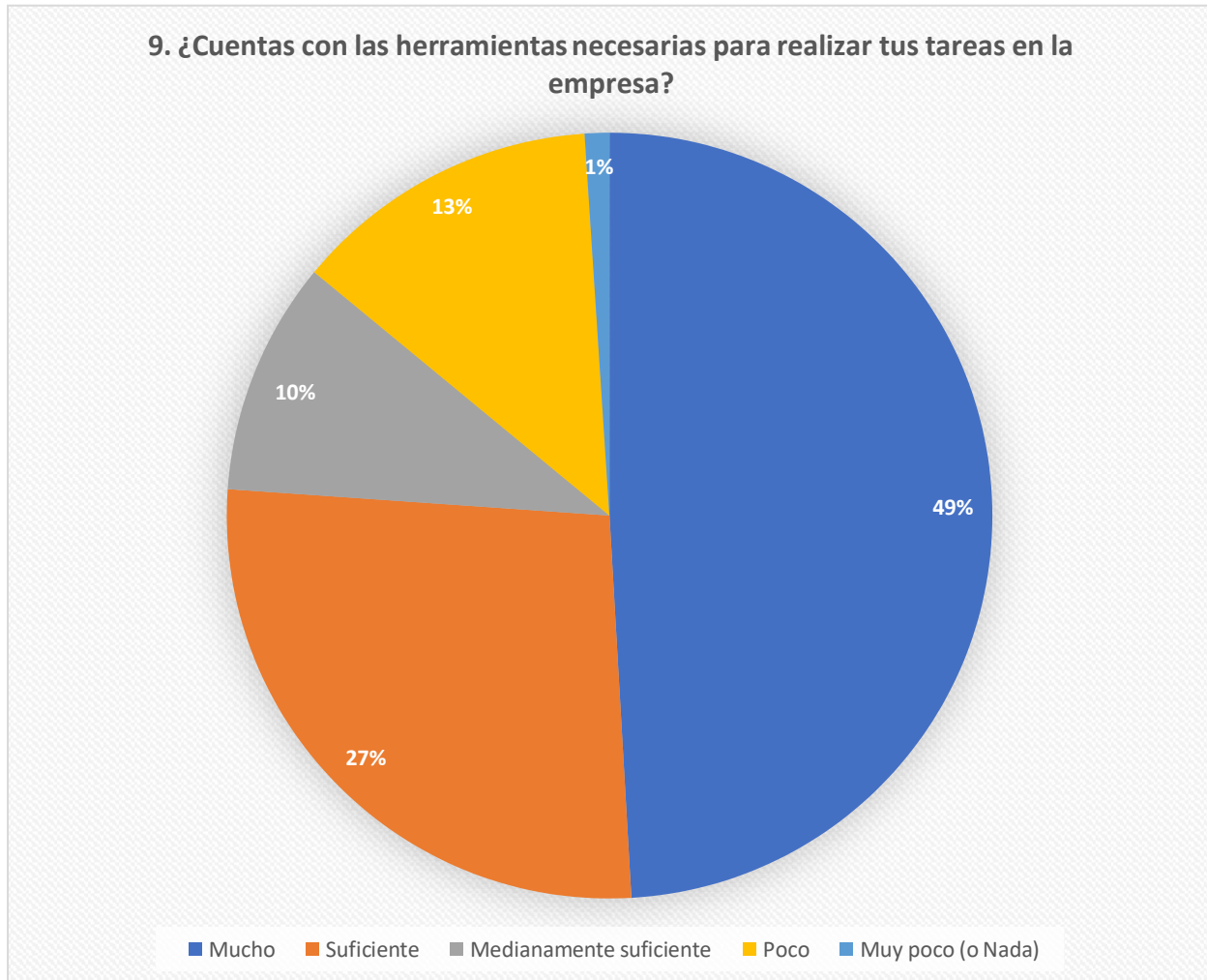
El 62,08% de personas trabajadoras encuestadas consideran mucho que han recibido formación de calidad durante su estancia en la empresa, el 16,36% considera que ha recibido suficientemente formación, el 10,13% medianamente suficiente, el 2,60% poco y el 8,83% muy poco o nada. Por lo que el 91,17% siente de forma positiva que ha recibido formación de calidad en su empresa.

Pregunta 9:

¿Cuentas con las herramientas necesarias para realizar tus tareas en la empresa?

Figura 9:

¿Cuentas con las herramientas necesarias para realizar tus tareas en la empresa?



Fuente: Resultado de la investigación

Elaborado por: Lcda. Flor María Holguín Rodríguez

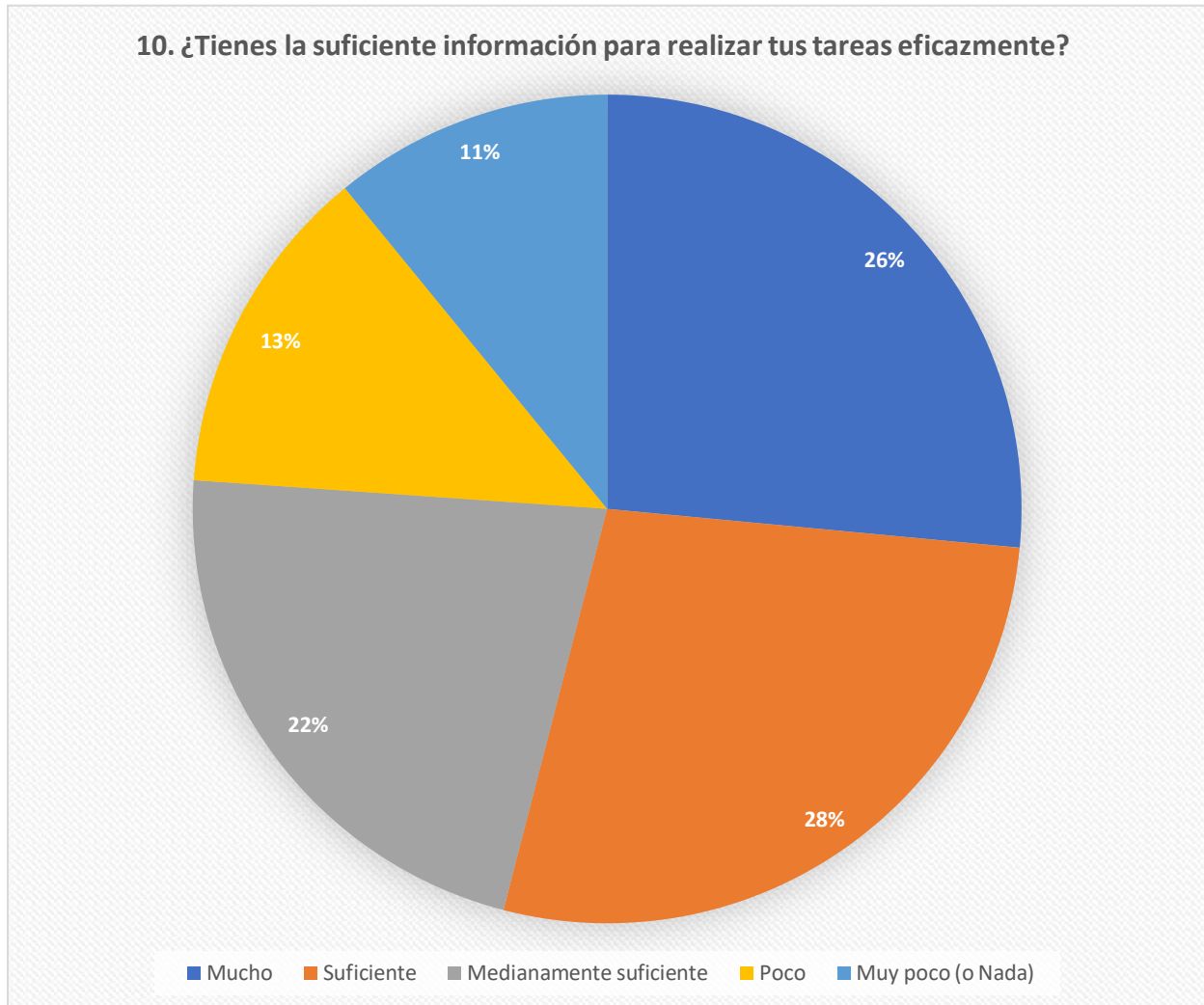
El 49,09% cuenta con muchas herramientas necesarias para realizar sus tareas en la empresa, el 27,01 % cuenta con lo suficiente, el 9,87% medianamente suficiente, el 12,99% poco y el 1,04% muy poco o nada. Con números deducimos que al 98,96% de los trabajadores sus empresas les proporcionan las herramientas necesarias para hacer sus tareas.

Pregunta 10:

¿Tienes la suficiente información para realizar tus tareas eficazmente?

Figura 10:

¿Tienes la suficiente información para realizar tus tareas eficazmente?



Fuente: Resultado de la investigación

Elaborado por: Lcda. Flor María Holguín Rodríguez

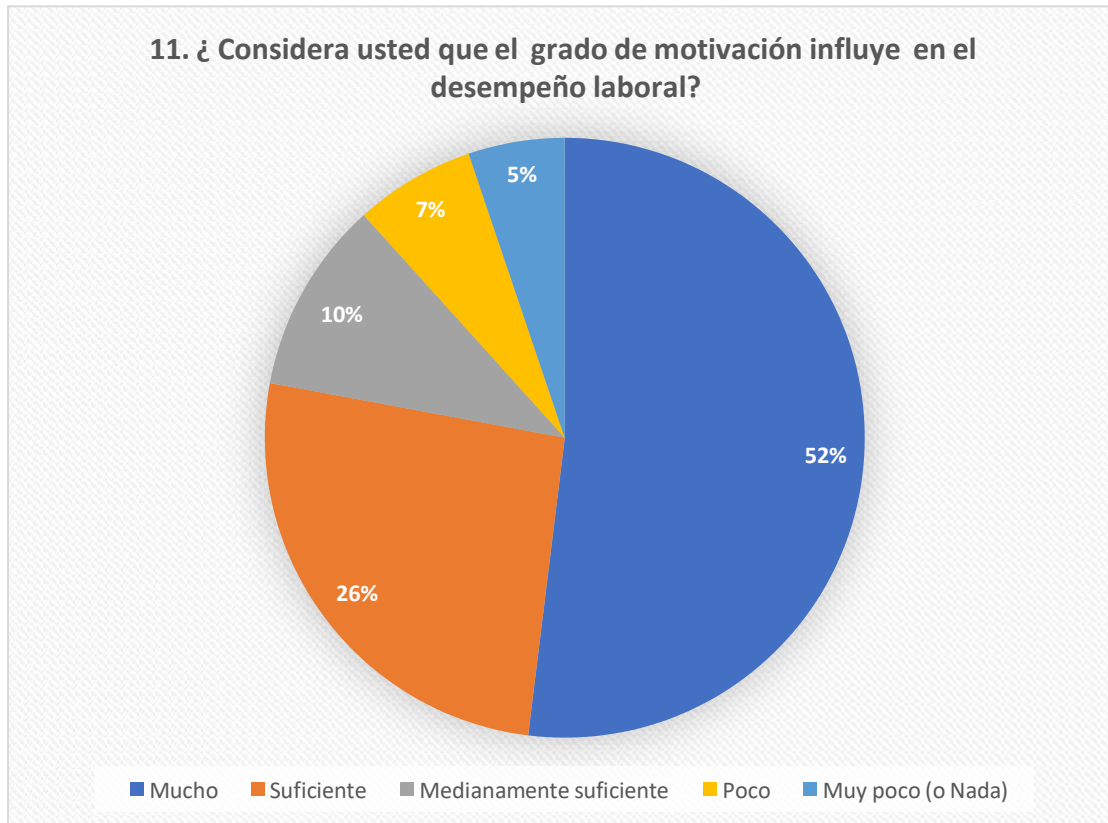
El 26,49% de las personas que están trabajando sí reciben mucha información para realizar sus tareas eficazmente, el 27,53% recibe lo suficiente, el 22,08% medianamente suficiente, el 12,99% poco y el 10,91% muy poco o nada. En definitiva, un 89,09% sí cuenta con la información necesaria para hacer sus tareas del trabajo eficazmente.

Pregunta 11:

¿Considera usted que el grado de motivación influye en el desempeño laboral?

Figura 11:

¿Considera usted que el grado de motivación influye en el desempeño laboral?



Fuente: Resultado de la investigación

Elaborado por: Lcda. Flor María Holguín Rodríguez

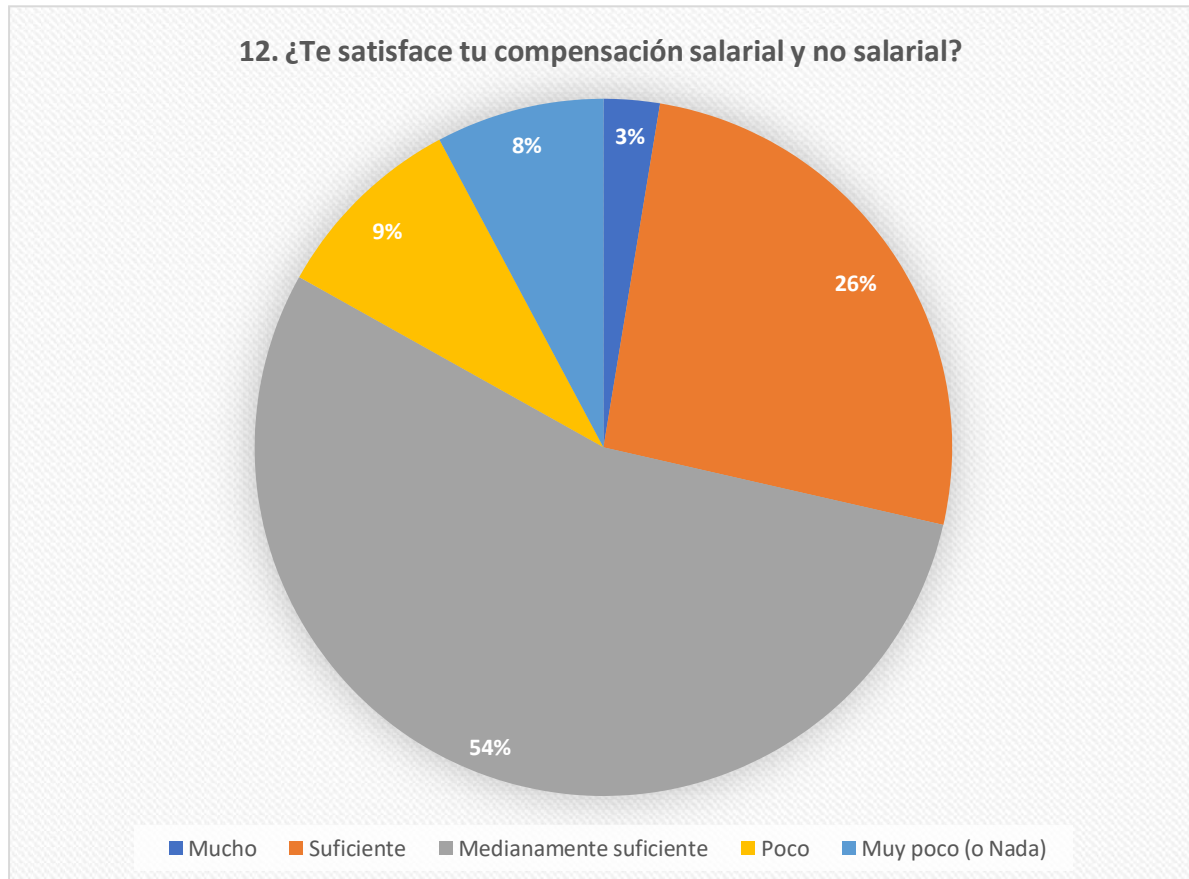
A el 52% de la población le influye mucho la motivación para su desempeño laboral, al 26% le influye lo suficiente, al 10% medianamente suficiente, al 7% poco y al 5% la motivación le influye muy poco o nada la motivación para su desempeño laboral.

Pregunta 12:

¿Te satisface tu compensación salarial y no salarial?

Figura 12:

¿Te satisface tu compensación salarial y no salarial?



Fuente: Resultado de la investigación

Elaborado por: Lcda. Flor María Holguín Rodríguez

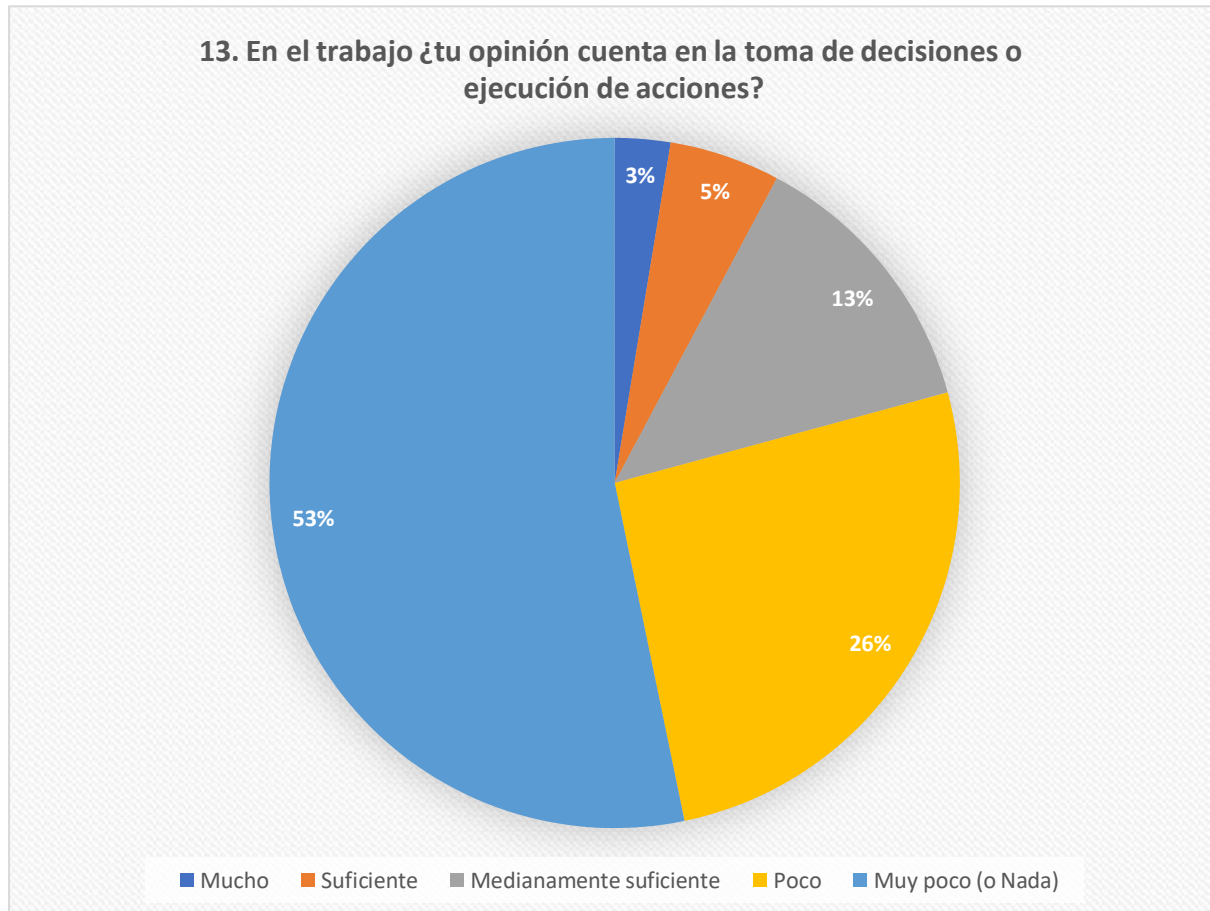
Al 54% de la población le satisface medianamente la compensación salarial y no salarial, al 26 % le sigue pareciendo suficientemente importante, sin embargo, a un 9% les satisface poco, a un 8% muy poco o nada y a un 3% mucho.

Pregunta 13:

En el trabajo ¿tu opinión cuenta en la toma de decisiones o ejecución de acciones?

Figura 13:

En el trabajo ¿tu opinión cuenta en la toma de decisiones o ejecución de acciones?



Fuente: Resultado de la investigación

Elaborado por: Lcda. Flor María Holguín Rodríguez

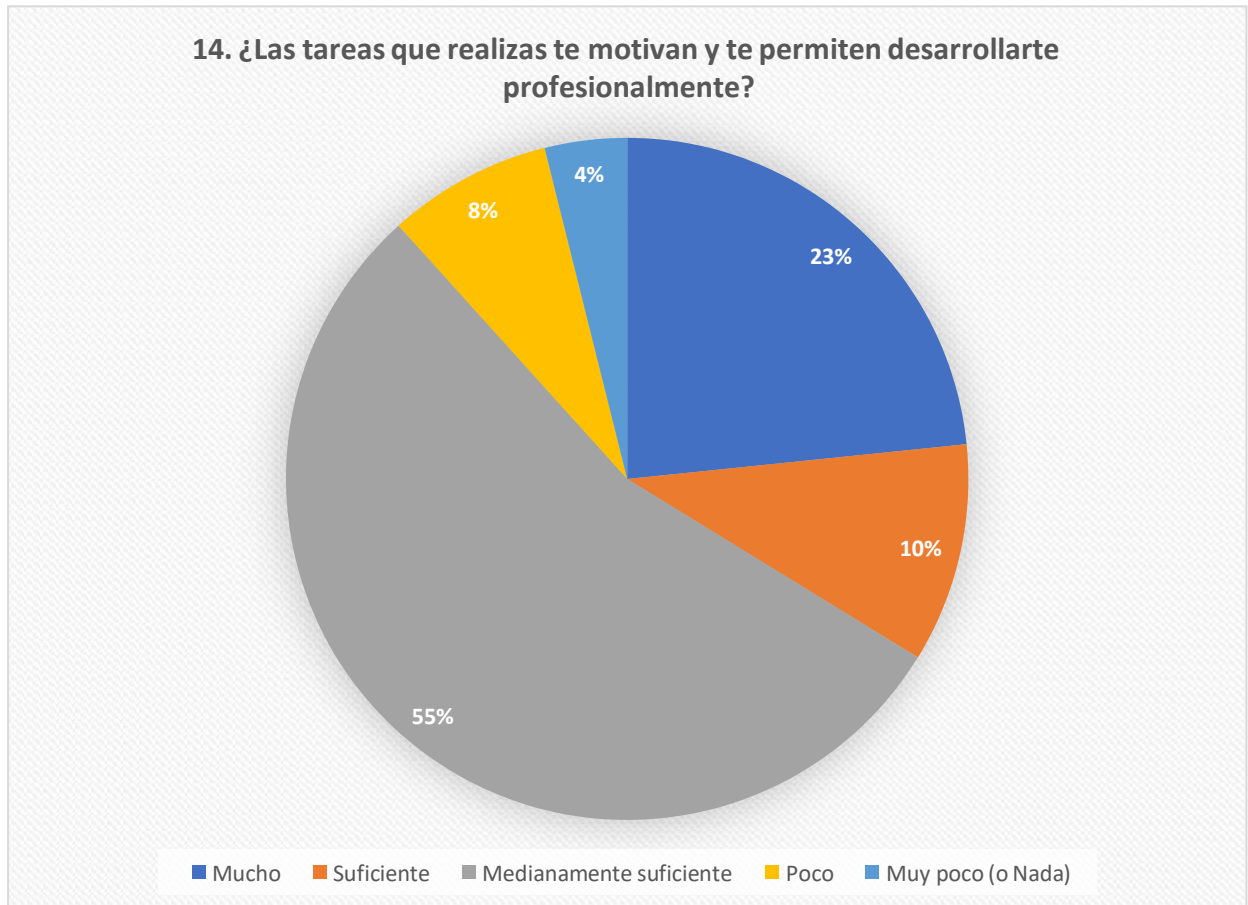
En ese gráfico se puede observar que un 53 % considera que su opinión cuenta muy poco o nada en la toma de decisiones o ejecución de acciones, sólo un 26% piensa que tienen en cuenta un poco su opinión, el 13% piensan que medianamente suficiente los tienen en cuenta, un 5% lo suficiente y un 3% mucho.

Pregunta 14:

¿Las tareas que realizas te motivan y te permiten desarrollarte profesionalmente?

Figura 14:

¿Las tareas que realizas te motivan y te permiten desarrollarte profesionalmente?



Fuente: Resultado de la investigación

Elaborado por: Lcda. Flor María Holguín Rodríguez

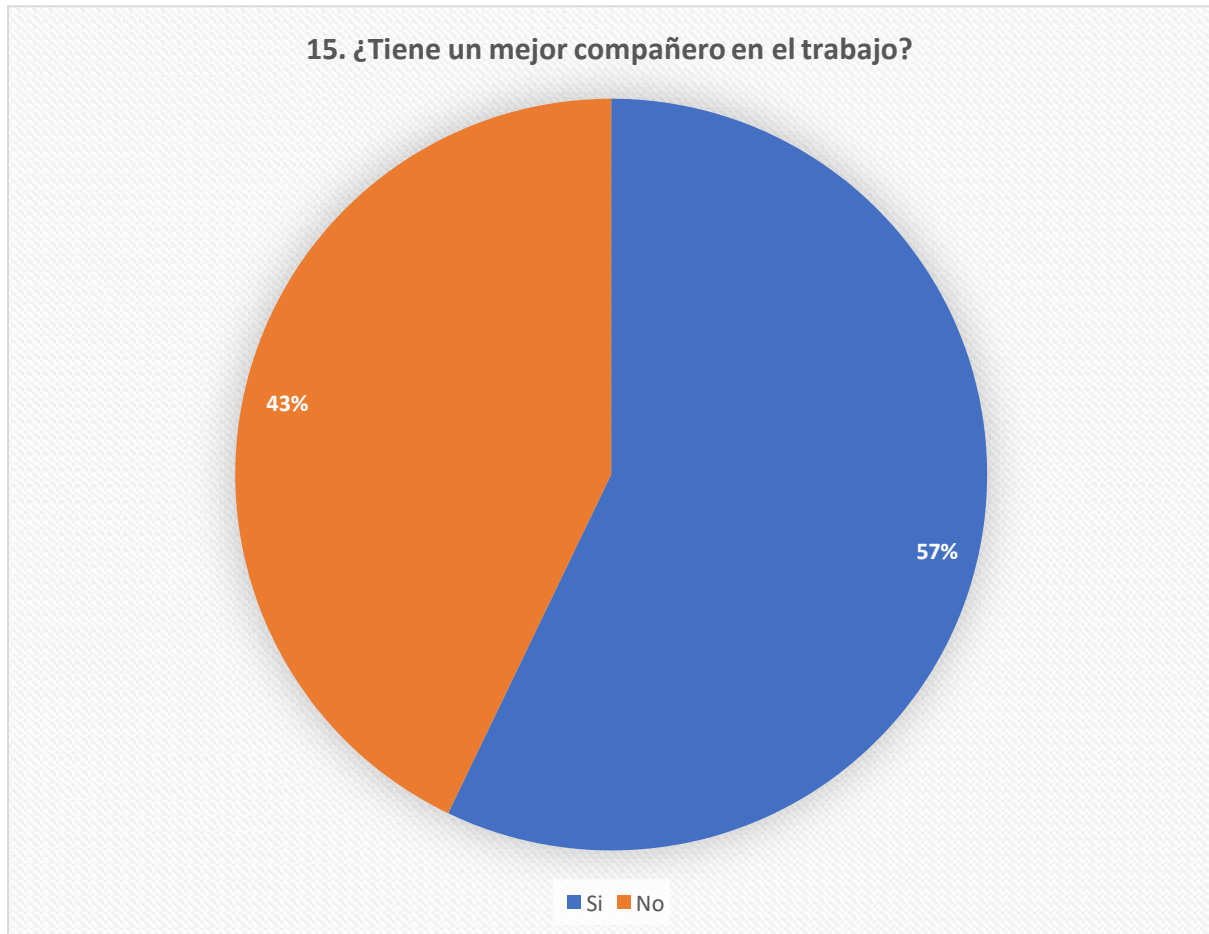
Destacamos que el 55% de los encuestados indican que medianamente suficiente sus tareas en el trabajo le motivan y le permiten desarrollarse profesionalmente, le sigue un 23% que piensan que sus tareas le motivan mucho, un 10% piensan que lo suficiente, un 8% poco y por último un 4% piensan que muy poco o nada.

Pregunta 15:

¿Tiene un mejor compañero en el trabajo?

Figura 15:

¿Tiene un mejor compañero en el trabajo?



Fuente: Resultado de la investigación

Elaborado por: Lcda. Flor María Holguín Rodríguez

Un 57% de los encuestados afirman que tienen a un mejor compañero en su trabajo ya que el clima laboral que se respira en sus empresas es bueno. Sin embargo, un 43% de las personas encuestadas piensan que no tienen un mejor compañero en el trabajo y esto es debido a la rivalidad y poco compañerismo que existen en sus compañías.

Discusión de resultados

Recordemos que el objetivo general de este proyecto es reconocer la motivación, compromiso y gestión del compromiso como eje fundamental para el logro exitoso de los objetivos institucionales de las empresas. Y con los resultados obtenidos en la encuesta a los habitantes de la ciudad de Sevilla pertenecientes a empresas públicas y privadas, de diversa titulación y con edades comprendidas entre 25 y 40 años conseguimos reconocer estas variables.

Lo primero a destacar en los resultados obtenidos en la encuesta es la motivación, en la que un 79,22% de los encuestados consideran muy importante la motivación para realizar un buen trabajo en su vida diaria. Normalmente todos los seres humanos en alguna medida cumplimos con la Pirámide de Abraham Maslow puesto que intentamos cubrir algún tipo de necesidad de la pirámide (fisiológica, seguridad, sociales, estima, autorrealización) y esto se puede convertir en nuestro motor, en nuestra motivación para trabajar y hacer bien nuestro trabajo. Así que en cierto grado coincidimos con la Teoría de Díez de Castro & Redondo (1996).

Otro factor a destacar es el compromiso, dónde el 75,6% de las personas que trabajan hacen un esfuerzo adicional en sus tareas cotidianas por que se sienten bastantes comprometidos con los valores, misión y objetivos de la empresa. Por el contrario, un trabajador que no está comprometido con la organización llega tarde a su empleo, no se inscribe en actividades o cursos que ofrece la empresa, crea mal clima laboral porque no completa sus tareas diarias lo que afecta al trabajo de los demás compañeros. En los datos extraídos de la encuesta, podemos ver cómo se aplica la teoría de Bayona -Legaz y Madorrán, (1999), que afirma que cuanto más comprometidos están los empleados, más leales son y, por tanto, más comprometidos con la empresa y más estrechamente alineados con los objetivos institucionales.

De la misma manera que se ha analizado la motivación y compromiso también se tomará la gestión del compromiso, elemento que vemos reflejado en los beneficios salariales y no salariales que las empresas ofrecen a sus empleados. En nuestro estudio el 55% nos dice que están medianamente satisfechos, y eso es porque en la actualidad muchos empleados pospandemia no solo valoran el salario, sino que también otorgan gran importancia al trabajo en remoto y a la conciliación familiar y laboral. Es decir, sí están satisfechos, pero esperan que sus empresas les ofrezcan una mayor flexibilidad. Por ello, Ayensa & Menorca (2007) recomienda a las empresas la importancia de gestionar su compromiso.

Aunque se reconoce la motivación, compromiso y gestión del compromiso en este estudio utilizando la técnica de bola de nieve, se pueden encontrar algunas limitaciones en éste, es decir, no se recopilaban datos de género y encontramos que el género podría influir en los resultados.

Continuando con lo anterior, en el futuro, esta investigación puede enfocarse en la perspectiva de género para conocer las posibles diferencias entre hombres y mujeres en cuanto al nivel de compromiso, la gestión del compromiso y la motivación en una organización.

CONCLUSIONES

La mayoría de los trabajadores conocen los objetivos institucionales de la empresa donde trabajan, sienten que su trabajo tiene un impacto de logro en estos, por ello recomendarían la empresa donde trabaja a un familiar o amigo.

Consideran que es importante la motivación para realizar un buen trabajo en el día a día, cuando esto sucede sienten el compromiso de realizar un esfuerzo adicional por el bien de su compañía por ello consideran que sus capacidades y actitudes son aprovechadas al 100%.

Un gran porcentaje de empleados sienten que su trabajo ha sido reconocido en el último mes porque han recibido formación de calidad, información y las herramientas necesarias para realizar sus tareas con eficiencia.

Un gran porcentaje de los empleados que han respondido la encuesta probablemente son los más comprometidos integralmente con la empresa demostrando que conocen los objetivos de las mismas. Y que la motivación, compromiso y gestión del compromiso son esenciales en toda institución, empresa o compañía para alcanzar las metas y los objetivos institucionales.

BIBLIOGRAFIA

Aguirre, L., Campos, Á. & Méndez, A. (2013). "El clima laboral como un elemento del compromiso organizacional". *Revista Nacional de administración*, 59-70

Atkinson, R. & Flint, J. (2001). "Accessing hidden and hard-to-reach populations: Snowball research strategies". *Social research update*, 33(1), 1-4.

Ayensa, E. & Menorca, M. (2007). "Definición, antecedentes y consecuencias del compromiso organizativo. In Conocimiento, innovación y emprendedores: camino al futuro". (p. 252). Universidad de la Rioja.

Bayona, C., Legaz, S. & Madorrán, C. (1999). "*Compromiso organizacional: implicaciones para la gestión estratégica de los recursos humanos*". Navarre, Spain: Universidad Pública de Navarra.

Bilsky, W., Janik, M., Schwartz, S. (2011). "The structural organization of human values: evidence from three rounds of the European Social Survey (ESS)". *Journal of CrossCultural Psychology*, 42 (5) 759-776.

Carpio. (2003). "*El talento humano en las organizaciones*". San José de Costa Rica: Revista Tecnia.

Da Costa, S., Sánchez, F. & Páez, D. (2016). "Confianza en las organizaciones y su relación con la creatividad y la innovación percibida". Congreso Internacional de Psicología y RRHH.

Díez de Castro, J., & Redondo López, C. (1996). "*Administración de Empresas*". Madrid: Pirámide

Galindo, L. (1998). "*Técnicas de investigación en sociedad, cultura y comunicación*". México: Logman.

Gallego, C. (2004). "Cálculo del tamaño de la muestra". *Matronas profesión*, 5(18), 5-13.

Jericó, P. (2008). "Gestión del compromiso". Fundación RH.

Quiroga, Y. (2018). "Aportes de la planeación estratégica al diseño y ejecución de los objetivos organizacionales". Colombia: Universidad militar Nueva Granada.

Rivas, H., & Perero, S. (2018). "Motivación laboral. Elemento fundamental en el éxito organizacional". *Revista Cientific*, 3(7), p. 177-192.

Rivera, D., Hernández, J., Forgiony, J., Bonilla, N. & Rozo, A. (2018). "Impacto de la motivación laboral en el clima organizacional y las relaciones interpersonales en los funcionarios del sector salud". Colombia: Universidad Simón Bolívar

Rivera, D. & Orozco, C. (2014). *“Diseño de una escala de desgaste laboral en personal del sector salud”*. Colombia: Universidad Francisco de Paula Santander.

Rocha, C. (2001). *“Prácticas de la gestión empresarial”*. Madrid: McGraw-Hill Interamericana.

Tardeo, E. (2020). “Motivación y compromiso organizacional en colaboradores de una empresa privada de Comas, 2020”. Perú: Universidad Cesar Vallejo

Thompson, I. (2006). “Definición de empresa”. Último acceso: 31/08/2022. Recuperado de la página: <http://www.promonegocios.net/mercadotecnia/empresa-definicionconcepto>.

Tierno, B. (1992). “Valores humanos”. España: Sociedad española de pedagogía.

ANEXOS

ANEXO 1: Formato de encuesta aplicada a 385 empleados de la ciudad de Sevilla

ENCUESTA

Según su criterio subraye el literal que considere correcto en cada interrogante.

1. ¿Conoces la misión y los objetivos institucionales de la empresa donde trabajas?

- a) Mucho
- b) Suficiente
- c) Medianamente suficiente
- d) Poco
- e) Muy poco o nada

2. ¿Sientes que tu trabajo tiene un impacto en el logro de los objetivos de la empresa?

- a) Mucho
- b) Suficiente
- c) Medianamente suficiente
- d) Poco
- e) Muy poco o nada

3. ¿Recomendarías la empresa donde trabajas a un familiar o amigo?

- a) Sí
- b) No sé
- c) No

4. ¿Consideras importante la motivación para realizar un buen trabajo en el día a día?

- a) Mucho
- b) Suficiente
- c) Medianamente suficiente
- d) Poco
- e) Muy poco o nada

5. ¿Te sientes comprometido a dar, en ocasiones, un esfuerzo adicional por el de la compañía?

- a) Mucho
- b) Suficiente
- c) Medianamente suficiente
- d) Poco
- e) Muy poco o nada

6. ¿Sientes que tus capacidades son aprovechadas al 100%?

- a) Mucho
- b) Suficiente
- c) Medianamente suficiente
- d) Poco
- e) Muy poco o nada

7. ¿Alguien ha reconocido tu trabajo en el último mes?

- a) Sí
- b) No sé
- c) No

8. ¿Sientes que has recibido formación de calidad durante tu estancia en la empresa?

- a) Mucho
- b) Suficiente
- c) Medianamente suficiente
- d) Poco
- e) Muy poco o nada

9. ¿Cuentas con las herramientas necesarias para realizar tus tareas en la empresa?

- a) Mucho
- b) Suficiente
- c) Medianamente suficiente
- d) Poco
- e) Muy poco o nada

10. ¿Tienes la suficiente información para realizar tus tareas eficazmente?

- a) Mucho
- b) Suficiente
- c) Medianamente suficiente
- d) Poco
- e) Muy poco o nada

11. ¿Considera usted que el grado de motivación influye en el desempeño laboral?

- a) Mucho
- b) Suficiente
- c) Medianamente suficiente
- d) Poco
- e) Muy poco o nada

12. ¿Te satisface tu compensación laboral y no laboral?

- a) Mucho
- b) Suficiente
- c) Medianamente suficiente
- d) Poco
- e) Muy poco o nada

13. En el trabajo ¿tu opinión cuenta en la toma de decisiones o ejecución de acciones?

- a) Mucho
- b) Suficiente
- c) Medianamente suficiente
- d) Poco
- e) Muy poco o nada

14. ¿Las tareas que realizas te motivan y te permiten desarrollarte profesionalmente?

- a) Mucho
- b) Suficiente
- c) Medianamente suficiente
- d) Poco
- e) Muy poco o nada

15. ¿Tiene un mejor compañero en el trabajo?

- a) Sí
- b) No se
- c) No

Anexo 2: Tabulación de resultados por cada pregunta de las encuestas

1. ¿Conoces la misión y los objetivos institucionales de la empresa donde trabajas?

Nro.	ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
1	Mucho	89	23,12
2	Suficiente	101	26,23
3	Medianamente suficiente	38	9,87
4	Poco	50	12,99
5	Muy poco (o Nada)	107	27,79
	TOTAL	385	100,00

2. ¿Sientes que tu trabajo tiene un impacto en el logro de los objetivos de la empresa?

Nro.	ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
1	Mucho	150	38,96
2	Suficiente	89	23,12
3	Medianamente suficiente	76	19,74
4	Poco	50	12,99
5	Muy poco (o Nada)	20	5,19
	TOTAL	385	100,00

3. ¿Recomendarías la empresa donde trabajas a un familiar o amigo?

Nro.	ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
1	Si	289	75,06
2	No se	6	1,56
3	No	90	23,38
	TOTAL	385	100,00

4. ¿Consideras importante la motivación para realizar un buen trabajo en el día a día?

Nro.	ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
1	Mucho	305	79,22
2	Suficiente	71	18,44
3	Medianamente suficiente	5	1,30
4	Poco	3	0,78
5	Muy poco (o Nada)	1	0,26
	TOTAL	385	100,00

5. ¿Te sientes comprometido a dar, en ocasiones, un esfuerzo adicional por el bien de la compañía?

Nro.	ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
1	Mucho	289	75,06
2	Suficiente	85	22,08
3	Medianamente suficiente	3	0,78
4	Poco	5	1,30
5	Muy poco (o Nada)	3	0,78
	TOTAL	385	100,00

6. ¿Sientes que tus capacidades son aprovechadas al 100%?

Nro.	ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
1	Mucho	120	31,17
2	Suficiente	101	26,23
3	Medianamente suficiente	97	25,19
4	Poco	28	7,27
5	Muy poco (o Nada)	39	10,13
	TOTAL	385	100,00

7. ¿Alguien ha reconocido tu trabajo en el último mes?

Nro.	ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
1	Si	160	41,56
2	No se	5	1,30
3	No	220	57,14
	TOTAL	385	100,00

8. ¿Sientes que has recibido formación de calidad durante tu estancia en la empresa?

Nro.	ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
1	Mucho	239	62,08
2	Suficiente	63	16,36
3	Medianamente suficiente	39	10,13
4	Poco	10	2,60
5	Muy poco (o Nada)	34	8,83
	TOTAL	385	100,00

9. ¿Cuentas con las herramientas necesarias para realizar tus tareas en la empresa?

Nro.	ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
1	Mucho	189	49,09
2	Suficiente	104	27,01
3	Medianamente suficiente	38	9,87
4	Poco	50	12,99
5	Muy poco (o Nada)	4	1,04
	TOTAL	385	100,00

10. ¿Tienes la suficiente información para realizar tus tareas eficazmente?

Nro.	ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
1	Mucho	102	26,49
2	Suficiente	106	27,53
3	Medianamente suficiente	85	22,08
4	Poco	50	12,99
5	Muy poco (o Nada)	42	10,91
	TOTAL	385	100,00

11. ¿Considera usted que el grado de motivación influye en el desempeño laboral?

Nro.	ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
1	Mucho	200	51,95
2	Suficiente	100	25,97
3	Medianamente suficiente	40	10,39
4	Poco	25	6,49
5	Muy poco (o Nada)	20	5,19
	TOTAL	385	100,00

12. ¿Te satisface tu compensación salarial y no salarial?

Nro.	ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
1	Mucho	10	2,60
2	Suficiente	100	25,97
3	Medianamente suficiente	210	54,55
4	Poco	35	9,09
5	Muy poco (o Nada)	30	7,79
	TOTAL	385	100,00

13. En el trabajo ¿tu opinión cuenta en la toma de decisiones o ejecución de acciones?

Nro.	ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
1	Mucho	10	2,60
2	Suficiente	20	5,19
3	Medianamente suficiente	50	12,99
4	Poco	100	25,97
5	Muy poco (o Nada)	205	53,25
	TOTAL	385	100,00

14. ¿Las tareas que realizas te motivan y te permiten desarrollarte profesionalmente?

Nro.	ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
1	Mucho	90	23,38
2	Suficiente	40	10,39
3	Medianamente suficiente	210	54,55
4	Poco	30	7,79
5	Muy poco (o Nada)	15	3,90
	TOTAL	385	100,00

15. ¿Tiene un mejor compañero en el trabajo?

Nro.	ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
1	Si	220	57,14
2	No se	0	0
3	No	165	42,86
	TOTAL	385	100,00