

Influencia del ajuste persona-trabajo sobre el compromiso organizacional mediado por las motivaciones psicosociales en empleados de una empresa prestadora de servicios públicos de la ciudad de Cali.

Guillermo Alberto Castillo Viedma y Carolina Bolaños Daza

Universidad Icesi

Resumen

En este trabajo se incluyen los datos correspondientes a un estudio realizado con 107 empleados colombianos del área administrativas de una empresa privada, que tuvo como objetivo principal determinar la influencia del ajuste persona-trabajo sobre el compromiso organizacional mediado por las motivaciones psicosociales. Se diseñó un modelo teórico donde la variable ajuste persona -trabajo tuvo un efecto, mediado por las motivaciones psicosociales, sobre el compromiso organizacional; estimado mediante ecuaciones estructurales. Los resultados mostraron que existe una relación negativa entre el ajuste persona-trabajo y la intención de rotación. Además, al existir demasiado ajuste, el vínculo con la organización será menor, puesto que el trabajo se convierte en un factor monótono en la vida de las personas. Así mismo, si las personas se ajustan muy bien a su trabajo, esto se refleja en su motivación. Finalmente, que entre más motivada se encuentre una persona, su compromiso organizacional será más alto.

Abstract

This paper includes the information corresponding to a study conducted with 107 Colombian employees of a private Company of its administrative área. The main objective was to determine the influence of fit person-work on organizational commitment mediated by psychosocial motivations. A theoretical model was designed where the fit person-work variable

had an effect, mediated by psychosocial motivations, on organizational commitment, which were estimated by structural equations. The results showed that there is a negative relationship between the fit person-work and the intention of rotation. In addition, when there is too much adjustment, the link with the organization will be less, because work becomes a monotonous factor in people's lives. Also, if people adjust very well to their work, this is reflected in their motivation. Finally, if people are very motivated so their organizational commitment will be higher.

Tabla de contenido

Introducción	2
Marco Teórico	5
Estado del arte.....	14
Método	20
Diseño	20
Participantes	22
Instrumentos y medidas	22
Procedimiento.....	35
Análisis de datos.....	36
Resultados.....	39
Discusión.....	41
Referencias.....	44

Introducción

Durante los último años las organizaciones han tenido que adaptarse a un entorno mundial globalizado, en el cual deben ser más competitivas y exigentes en sus niveles de producción, logrando que estas acciones sean sostenibles en el tiempo; gracias a esto, en las organizaciones se han buscado métodos para aumentar la eficiencia y la productividad, lo cual las ha llevado a darle cada vez más importancia a sus trabajadores y colaboradores, su calidad de vida laboral, su satisfacción, su desarrollo de habilidades, su creatividad, su compromiso, el respeto, y los vínculos formales y emocionales que crean con la organización. Gracias a esto se han llevado a cabo diversos estudios que han brindado muchos avances, teorías y modelos que permiten tener fundamento teórico para analizar con más detalle los vínculos emocionales que construyen los empleados con las organizaciones (Araque, Sánchez y Uribe, 2017; Nader, Peña y Sánchez, 2014; Hernández y Castro, 2015).

Esta búsqueda de conocimiento no se ha detenido, debido a que aún falta mucho por comprender sobre dichos vínculos emocionales, y es por esta razón que es esencial estudiar el compromiso y la motivación, puesto que la motivación de los trabajadores es importante para obtener beneficios y buenos resultados, además inicia, mantiene y mejora sus tareas laborales (Fernández, et al., 2014). Si los empleados se encuentran motivados, establecen lazos emocionales más fuertes y persistentes con las organizaciones, lo que lleva a que exista el compromiso organizacional. En suma a esto, se busca que se compartan las metas y valores con la organización para que el trabajador se esfuerce en nombre de esta, llevándola con sus comportamientos a ser una organización más competitiva y eficiente (Díaz, Díaz y Morales, 2014; Meyer, 2009). Así mismo, es esencial que en las organizaciones exista el ajuste persona-trabajo, pues este favorece el desarrollo de la satisfacción, la motivación, el rendimiento y el

compromiso organizacional (Farzaneh et al., 2014), y una relación negativa con la rotación de empleados (Han, Chiang, McConville y Chiang, 2015). Siguiendo con esta idea, cuando las personas se sienten satisfechas en el trabajo, también lo harán en otras esferas de su vida (Díaz et al., 2014). Igualmente, Prieto (como se cita en Díaz et al., 2014) menciona que las principales razones de permanencia o abandono de las organizaciones son de naturaleza emocional. En relación con esto, en Colombia las principales razones por las cuales los empleados renuncian son: bajas oportunidades de crecimiento dentro de la empresa, baja motivación, mal ambiente laboral y la calidad de vida que la organización les pueda brindar (Pontificia Universidad Javeriana Cali, 16 de noviembre de 2016). Todo ello, hace referencia a ámbitos emocionales que producen a los empleados insatisfacción, desmotivación y poco compromiso hacia la organización. En consecuencia, las personas renuncian y las empresas empiezan a ser menos productivas y menos competitivas (Pontificia Universidad Javeriana Cali, 16 de noviembre de 2016). Es por ello, que ahora las organizaciones están implementando estrategias para poder retener a sus empleados, pero dichas estrategias no tienen un sustento teórico que permita comprender cuál es la dinámica emocional de las personas para que tomen la decisión de permanecer en sus trabajos.

Cabe resaltar que, a diferencia de otros contextos, en Latinoamérica no se ha indagado de manera sistemática sobre la motivación, el compromiso organizacional y el ajuste persona-trabajo, a pesar de que existe evidencia que señala que estas variables favorecen el desarrollo emocional de las personas en sus organizaciones (Farzaneh, Dehghanpour y Kazemi, 2014). Por lo tanto, esta investigación será una de las primeras en este contexto que estudiará estos tópicos y que busca entender cómo se presentan los procesos de identificación de las personas con la esencia de la organización para alcanzar mayores niveles de productividad, motivación y especialmente compromiso organizacional, es decir, el deseo que tienen las personas de continuar en la organización. Para abordar lo antes mencionado, este estudio pretende

responder la pregunta ¿De qué manera influye el ajuste persona-trabajo y las motivaciones psicosociales sobre el compromiso organizacional en empleados de una empresa prestadora de servicios públicos en la ciudad de Cali? Estableciendo como objetivo general de esta investigación analizar la influencia del ajuste persona-trabajo sobre el compromiso organizacional mediado por las motivaciones psicosociales en los trabajadores de una empresa prestadora de servicios públicos en la ciudad de Cali.

Marco teórico

Ajuste persona trabajo

Para empezar con el concepto de ajuste persona-trabajo, primero se debe aclarar que es importante el orden de los factores, pues si habláramos de ajuste trabajo-persona, tendría una definición relacionada con la ergonomía, que busca una adaptación mutua entre el trabajo y el hombre para alcanzar y contribuir a su bienestar por medio de la aplicación conjunta de las ciencias biológicas y la ingeniería (Maestre, 2007). A diferencia de esto, el ajuste persona-trabajo es una categoría del ajuste persona-entorno, que se define como la compatibilidad entre un individuo y las características de su entorno laboral (Ardıç, Uslu, Oymak, Özsoy y Özsoy, 2016). El ajuste persona-entorno se puede tomar o evaluar de diferentes maneras, es decir, tiene distintas categorías del ambiente de trabajo, encontrando ajuste entre persona-organización, persona-grupo, persona-supervisor, persona-vocación y persona-trabajo (Jansen y Kristof-Brown, 2006).

En la definición del ajuste persona-trabajo se encuentra mucha homogeneidad en las construcciones teóricas que intentan explicar este fenómeno, siendo este la concordancia entre el conocimiento, características y habilidades del empleado con los requisitos, tareas y necesidades del puesto de trabajo (Deniz, Noyan y Ertosun, 2015; Kristof-Brown, Zimmerman y Johnson, 2005).

Según Edwards (Como se cita en Kristof-Brown et al., 2005) existen dos conceptualizaciones o dimensiones del ajuste persona-trabajo: La primera es el ajuste demandas-habilidades en el que los conocimientos y las habilidades de los empleados son proporcionales a las que requiere el puesto de trabajo; y la segunda dimensión o forma de ajuste persona-trabajo es el que se presenta cuando las necesidades, deseos, gustos o preferencias de los empleados se cumplen con el trabajo que realiza en su cargo. Este último es usado principalmente para el estudio de valores, satisfacción y bienestar. Así mismo, pueden existir dos perspectivas o puntos de referencia en el ajuste persona-trabajo, que son el ajuste o el desajuste entre la persona y su trabajo (Iqbal, 2016).

Para la presente investigación se tomará lo propuesto por Blanch, Sahagún y Cervantes (2010), que estudian las dimensiones psicosociales, subjetivas y percibidas de las condiciones de trabajo (circunstancias y características ecológicas, materiales, técnicas, económicas, sociales, políticas, jurídicas y organizacionales) por parte de los empleados, a las cuales ellos se enfrentan en busca de un ajuste, el cual actualmente es constante debido a la acelerada e intensa transformación económica, social, política y tecnológica de los contextos organizacionales. Entonces el ajuste persona-trabajo, en pocas palabras sería la concordancia entre el conocimiento, las características y las habilidades del empleado con las condiciones de trabajo a las que se enfrenta en su organización.

En este orden de ideas, para probar este supuesto del ajuste persona-trabajo, Cifre, Vera, Rodríguez y Pastor (2013) realizaron un estudio con la finalidad de analizar si el ajuste entre la persona y su trabajo influye sobre el compromiso en el trabajo (engagement) y la satisfacción laboral en hombres y mujeres. Para el estudio, contaron con la participación de 840 empleados de 29 países, de los cuales el 53% eran hombres y el porcentaje restante eran mujeres. Para recolectar los datos, se le pidió a los participantes que indicaran si se identificaban con el rol

de hombres o mujeres según la expectativa de la cultura de cada país, y así cuantificar su género, mientras que el compromiso en el trabajo (engagement), entendido como alto grado de energía invertida en el trabajo y alto grado de involucramiento, fue medido por seis ítems ligados a diferentes conceptualizaciones; en cuanto a la satisfacción laboral, se midió de manera general con la pregunta “¿estás satisfecho o insatisfecho con tu trabajo?”, y por último se recogieron datos sobre el ajuste persona-trabajo por medio de 33 características importantes en la relación con el trabajo identificadas por Warr (2007, 2012) (como se cita en Cifre et al., 2013). Luego de realizar el análisis por medio las pruebas t de Student, ANOVA y análisis de regresión jerárquicas, se encontró que no hay diferencias de género en cuanto al bienestar percibido ni en las características laborales que los participantes consideran como ideales, aunque sí se encontró diferencia en el ajuste, puesto que los hombres perciben unas mejores características laborales y logran un mejor ajuste. Además, se comprobó que las características del puesto de trabajo, la manera cómo se perciben y el ajuste que la persona tiene a este, influyen en el bienestar de los trabajadores, independientemente de su género.

Motivación psicosocial

Por otra parte, la motivación es un concepto teórico que ha sido estudiado ampliamente. en relación con esta idea se han creado diversos modelos y teorías para explicarla. De manera general, la motivación sería descrita en pocas palabras como el conjunto de fuerzas energéticas internas y externas de los individuos implicadas en la iniciación, dirección, intensidad y persistencia de una conducta orientada al cumplimiento de una meta (Sanz de Acedo, 2002). El estudio de la motivación es llevado a cabo principalmente para responder el por qué y el cómo piensan las personas para conocer la causa de por qué hacen lo que hacen (Sanz de Acedo, 2002).

Uno de los modelos sobre motivación en los que profundiza Sanz de Acedo (2002), consiste en la clasificación de la motivación en dos tipos, la intrínseca y la extrínseca, tomando este punto como referencia para plantear muchas teorías que se han fundamentado desde allí. La motivación intrínseca se refiere a las cosas que se hacen por el deseo o el agrado de hacerlas, y se originan dentro del individuo, ya sea por exploración, experimentación, curiosidad o conocimiento en la manipulación, ayudando a sentirse competente y cómodo consigo mismo; en cuanto a la motivación extrínseca, está impulsada por el exterior por medio de reforzadores o castigos, llevando incluso a un individuo a realizar una tarea que le disguste para conseguir una recompensa (Sanz de Acedo, 2002).

Para profundizar en algunas teorías de la motivación, se puede empezar con la jerarquía de las necesidades de Maslow (1943) (como se cita en López, 2005; Santa Cruz, 2002), la cual plantea que el ser humano siempre tiene la voluntad de satisfacer sus necesidades, que son cinco, en un orden jerárquico piramidal: Necesidades fisiológicas, que incluye el alimento, el abrigo, el descanso, etc.; necesidades de seguridad, que implica la protección hacia el daño físico y emocional; necesidades de pertenencia o sociales, que son las necesidades de pertenecer a un grupo, de ser aceptado por los demás, y dar y recibir amor; necesidades de estima, que es el autoestima y la autoimagen; y las necesidades de autorrealización, que implica desarrollar todo el potencial propio y ser creativo en un sentido muy amplio (López, 2005; Santa Cruz, 2002). Una gran crítica a esta teoría es que para poder pasar de un nivel a otro, el primero debe estar completamente saciado (Sanz de Acedo, 2002), pero en la sociedad actual las personas generalmente se encuentran satisfechos o insatisfechos sólo parcialmente en cada una de estas necesidades (Santa Cruz, 2002), por lo cual en el presente se dice que estas necesidades tendrán predominancia dependiendo de la situación o las experiencias a las que se enfrente cada persona (López, 2005).

Otra teoría es la planteada por McClelland (1961) (como se cita en Sanz de Acedo, 2002; Santa Cruz, 2002), la cual puede ser entendida desde las necesidades psicológicas y sociales del ser humano, busca encontrar la relación entre dichas necesidades con los desempeños de las personas en las organizaciones, permitiendo así predecir los posibles comportamientos (Sanz de Acedo, 2002; Santa Cruz, 2002). Dichas necesidades sociales y psicológicas son: *necesidad de logro*, es una motivación intrínseca que hace que las personas pongan su esfuerzo en la realización de una meta de excelencia, es decir, es un impulso por triunfar, sobresalir y conseguir el éxito, además estas personas buscarían realizar las cosas cada vez mejor; *necesidad de poder*, se refiere al deseo de una persona de dominar e influir sobre otras personas, objetos o situaciones, sin importarle el medio para lograrlo; y la *necesidad de afiliación*, que implica la búsqueda de establecer y mantener relaciones interpersonales cercanas, seguras y afectivas con otras personas en un entorno amistoso de respeto y aceptación (Sanz de Acedo, 2002; Robbins y Judge, 2013).

Del mismo modo, Vroom (1964) (como se cita en Robbins y Judge, 2013; Santa Cruz, 2002) planteó una teoría de la motivación basada en las expectativas de éxito que las personas tienen al actuar de determinada manera. Esta tendencia a la acción depende de la fortaleza de la expectativa de que al realizarse se conseguirá un resultado que es atractivo para el individuo (Robbins y Judge, 2013; Santa Cruz, 2002).

En cuanto a esta investigación, la estructura motivacional planteada por Fernández (2009) será la que se tendrá en cuenta para el desarrollo de un modelo teórico. En esta estructura motivacional se proponen seis aspectos psicosociales para entender el comportamiento de las personas en el ámbito laboral: aceptación e integración social, que se refiere a las necesidades afectivas por parte de otras personas; reconocimiento social, que es la búsqueda de aprobación social y la estima que le tengan sus pares; autoestima/autoconcepto, que se refiere a la

valoración y confianza que se tenga a sí mismo; autodesarrollo, que se refiere a la necesidad y tendencia a la búsqueda de desarrollar sus capacidades personales; poder, que hace referencia a la preocupación por conseguir prestigio, poder influenciar y dirigir a otras personas; y seguridad, que se refiere a la búsqueda de estabilidad psíquica en entornos familiares, laborales y sociales.

Esta última conceptualización se encuentra como base teórica de un estudio realizado por Fernández et al. (2014), el cual tenía el objetivo de establecer una relación entre motivación de incentivos y la satisfacción laboral en centros de enseñanza, dependiendo de la posición jerárquica que ocupa cada empleado. Este estudio contó con 105 sujetos de diferentes niveles jerárquicos, y con un diseño correlacional. Se usó la correlación de Pearson para asociar el puesto de trabajo con el nivel de motivación laboral, y así mismo, asociar el puesto de trabajo con el nivel de satisfacción laboral. Para la recolección de datos se usaron dos instrumentos, la Escala de Motivaciones Psicosociales de Fernández (2009) y el Cuestionario de Satisfacción Laboral de Meliá (1986) (como se cita en Fernández et al., 2014). Los autores obtuvieron los siguientes hallazgos: Si las personas están ubicadas en un cargo ubicado en el nivel jerárquico más alto, la satisfacción será mayor que aquellos que se encuentran en un nivel jerárquico más bajo, aunque esta diferencia estadística no es significativa, pero se debe principalmente a un mayor incentivo salarial, mejores condiciones laborales, mayor estabilidad y poder; si los profesores son interinos, tendrán mayor grado de motivación y satisfacción que los que son contratados para determinadas funciones por un tiempo más prolongado, puesto que sienten que destacan en su área, produciendo una satisfacción intrínseca; también se encontró que las personas ubicadas en la base jerárquica tienen mayor grado de motivación que los trabajadores ubicados en otras áreas de la organización, puesto que tienen mayores posibilidades de socializar; las personas que trabajan la jornada completa en la organización, tienen un mayor grado de satisfacción, debido a que pueden acceder más fácil a incentivos extrínsecos; se

encontró que la antigüedad aumenta la satisfacción y la motivación, puesto que las personas se sienten más confiadas en sus tareas; por último, se halló que aquellas personas que se identifican con el género masculino tiene mayor motivación y satisfacción laboral que las que se identifican con el género femenino, además, respecto a la edad, se encontró mayor motivación, pero menor satisfacción en los trabajadores más jóvenes.

Compromiso organizacional.

Por otro lado, el compromiso organizacional, que es uno de los constructos más examinados en el estudio de los fenómenos organizacionales (Klein, Molloy y Cooper, 2009) tiene diferentes definiciones, puesto que algunos mencionan que es una actitud, una fuerza, un vínculo, una inversión, un intercambio, una identificación, una congruencia, una motivación o una continuidad (Klein et al., 2009). Con base en esto, Klein et al. (2009) realizaron una revisión de cada una y las profundizaron:

- El compromiso como una actitud: Se toma como una orientación hacia una meta, pero específicamente como una identificación o una implicación fuerte con esta, aun así, puede ser problemático encontrar una definición clara, debido a que no se ajusta a la definición de actitud (Klein et al., 2009). Como ejemplo, Ríos, Pérez y Ferrer (como se cita en Manriquez, Rendón, Sánchez-Fernández y Guerra, 2017) definen el compromiso organizacional como un estado psicológico que un trabajador manifiesta por una predisposición positiva, es decir, una actitud frente al trabajo y la organización, sintiéndose responsable por actividades que van más allá de sus obligaciones, produciendo beneficios para la organización.
- Compromiso como una fuerza: La cual define el curso que tomará una persona hacia una meta gracias a una fuerza interna (Klein et al., 2009).

- Compromiso como un vínculo: Se define como un estado psicológico que indica qué tan fuerte es el vínculo con una meta (Klein et al., 2009). Por ejemplo, Castro y Blanco (como se cita en Manriquez et al., 2017) mencionan que el compromiso organizacional es un mecanismo que permite vincular los objetivos del trabajador con los de la organización, lo que lleva a una modificación de comportamientos para un mayor desempeño.
- Compromiso como inversión o intercambio: Se puede tomar el compromiso como una inversión o un intercambio de un elemento económico, social, comportamental o una combinación de estos. En el compromiso como intercambio, hay una expectativa de recibir algo a cambio del compromiso, es decir, es un compromiso recíproco; en el compromiso como inversión no hay una obligación recíproca, así que la expectativa de recibir algo a cambio de su compromiso puede disminuir si esa inversión no continúa (Klein et al., 2009).
- Compromiso como identificación o internalización: Es la fuerza en la que un individuo se siente identificado con una organización en particular, o en algunos casos se define como la manera en que se une la identidad de la persona con la organización (Klein et al., 2009). Aquí se consideraría a Passarelli (2011) al mencionar que el compromiso organizacional es un concepto multifacético que incluye el trabajo arduo, la participación en actividades, y la identificación con los valores de la organización. Este compromiso va más allá de la satisfacción individual o económica, puesto que el trabajador empieza a buscar el bien de la compañía, siendo posible sentir los logros de la organización como propios, incluso si se les ofrecen un trabajo atractivo en otra organización, el trabajador lo rechazará, ya que se sentirá amenazado.
- Compromiso como congruencia: Se define como la congruencia entre las metas y los valores del individuo con los de la organización (Klein et al., 2009).

- Compromiso como motivación: No es muy clara la definición de esta, ya que existe una relación con el compromiso como una fuerza, pero por lo general, al definir el compromiso de esta manera, es tomado como un elemento que hace parte de la motivación (Klein et al., 2009).
- Compromiso como continuidad: Es la intención de continuar en la organización o solo no querer renunciar a esta, por lo tanto, se enfatiza en la fuerza de decisión, teniendo en cuenta otros tipos de compromiso como el dirigido a metas, al trabajo, a las decisiones o a los equipos (Klein et al., 2009).

A pesar de la diversidad de enfoques teóricos sobre el compromiso organizacional, la conceptualización más referenciada en las actuales investigaciones, es la de Meyer y Allen (1991), quienes definen el compromiso organizacional como un estado psicológico que caracteriza la relación entre una persona y una organización, y presenta consecuencias en la decisión para continuar o no en esta. Dicho estado psicológico a su vez está constituido por tres componentes que son: el compromiso afectivo, que hace referencia al apego emocional, los lazos emocionales que se crean, la implicación y la identificación con y hacia la organización; el compromiso normativo, que se refiere a la conducta o sensación de lealtad y responsabilidad por parte del empleado para con la empresa, debido a un sentimiento de obligación hacia esta; y el compromiso calculado o de continuidad, que se refiere al apego derivado del reconocimiento o cálculo realizado de los costos asociados al salir de la organización (Meyer y Allen, 1991; Vandenberghe, 2009). Se debe aclarar que estas dimensiones no son excluyentes, es decir, las tres pueden presentarse simultáneamente (Solinger, Van Olffen y Roe, 2008)

Cabe resaltar que además de influir en la decisión de continuar o no en la organización, el compromiso organizacional también tiene una relación negativa con la aparición de síntomas

psicosomáticos, trastornos del estado del ánimo como por ejemplo depresión, el desarrollo de síndrome de burnout, niveles elevados y persistentes de estrés, y bajos niveles de satisfacción (Meyer, 2009).

En este sentido, Araque et al. (2016) realizaron un estudio en el cual buscaban identificar la relación que existe entre el marketing interno y el compromiso organizacional en dos Centros de Desarrollo Tecnológico colombianos, para el cual se utilizaron un método cuantitativo correlacional con un diseño no experimental, teniendo como muestra a 100 empleados de dos organizaciones. Para la recolección de datos se usaron dos instrumentos, el Cuestionario de Marketing Interno de Bohnenberger (2005) (Como se cita en Araque et al., 2016), y la Escala de Compromiso Organizacional de Meyer y Allen traducida al español por Zegarra (2014) (Como se cita en Araque et al., 2016). Para el análisis de datos se usó el software IBM SPSS, el cual arrojó que existe una relación positiva moderada entre el marketing interno y el compromiso organizacional en dichos centros de desarrollo tecnológico, y que el compromiso afectivo es el que mantiene una mejor relación con todas las dimensiones del marketing interno.

Estado del arte.

De acuerdo a una indagación sobre estudios que correlacionen las variables anteriores (ajuste persona-trabajo, compromiso organizacional y motivación), se han realizado algunas investigaciones en el que se encuentran incluidas al menos dos de ellas, como es el caso de Chhabra (2015), quien realizó una investigación que buscaba comprender el efecto del ajuste persona-trabajo sobre la satisfacción laboral, el compromiso organizacional y la intención de rotación, además, se esperaba ver cómo la satisfacción laboral y el compromiso organizacional mediaban la relación entre el ajuste persona-trabajo y la intención de rotación. La muestra estuvo compuesta por 317 trabajadores de algunas organizaciones indias. Para medir las variables se utilizaron la escala desarrollada por Saks y Ashforth (1997) (Como se cita en

Chhabra, 2015) para medir el ajuste persona-trabajo, mientras que la satisfacción laboral fue medida con la escala desarrollada por Schriesheim y Tsui (1980) (Como se cita en Chhabra, 2015), el compromiso organizacional se midió con la escala de Meyer y Allen (1997) (Como se cita en Chhabra, 2015), y la intención de rotación se midió con la escala desarrollada por Vigoda y Kapun (2005) (Como se cita en Chhabra, 2015). Para observar la relación entre las variables, se aplicó una correlación de Pearson, y para estudiar el efecto de mediación de la satisfacción laboral y compromiso organizacional sobre la relación entre el ajuste persona-trabajo y las intenciones de rotación, se aplicó la prueba de Sobel. El autor encontró que existe una relación positiva entre el ajuste persona-trabajo, y la satisfacción laboral y el compromiso organizacional, pero estas variables se relacionan negativamente con la intención de rotación, en otras palabras, cuando las personas se sienten ajustadas a su trabajo, se sentirán más satisfechas y comprometidas, además tendrán menos intenciones de abandonar su trabajo. También se encontró que la relación entre el ajuste persona-trabajo y la intención de rotación, está parcialmente mediada por la satisfacción en el trabajo y el compromiso organizacional.

De igual modo, Iqbal (2016) realizó una investigación para establecer si existe relación entre la construcción del rol laboral y el compromiso organizacional, tomando al ajuste persona-trabajo como moderador en sector bancario de Pakistán. Se contó con 168 participantes, los cuales eran trabajadores del banco, enviando los instrumentos por correo electrónico. Para medir la construcción del rol laboral se utilizó la escala desarrollada por Tims et al. (2012) (Como se cita en Iqbal, 2016), mientras que para medir el ajuste persona-trabajo se usó la escala desarrollada por Brkich et al. (2002) (Como se cita en Iqbal, 2016), y respecto al compromiso organizacional se aplicó la escala desarrollada por Meyer et al. (1993) (Como se cita en Iqbal, 2016). Para el análisis se usó el de regresión y la técnica de moderación Andrew Hayes. El estudio demostró que existe un impacto significativo de la construcción del rol laboral sobre el compromiso organizacional. Además, se encontró que al aumentar el ajuste

persona-trabajo, su impacto moderador disminuye la relación entre la elaboración del rol laboral y el compromiso organizacional. Lo anterior muestra una visión diferente al estudio de Chhabra (2015) antes mencionado, pues se encuentra una interacción e impacto distintos entre el compromiso organizacional y el ajuste persona-trabajo. Teniendo en cuenta que la población estaba conformada por empleados de un banco, no se debe descartar que la dinámica entre las variables podría ser idiosincrásica, es decir, que dicha dinámica depende del contexto cultural u organizacional en el que se estudie. En este caso específico, al aumentar el ajuste persona-trabajo podría significar que ellos aprendían cómo realizar su trabajo, encontrándolo cada vez más rutinario y monótono, debido a que tenían menos autonomía y cambios en su rol, lo cual genera una disminución del compromiso, pudiendo entonces ser eficientes, pero realizar su trabajo por ser parte de su contrato.

Por otro lado, Mohan y Sharma (2015) realizaron un estudio con el propósito de evaluar la relación entre el clima organizacional con la motivación hacia el trabajo y el compromiso organizacional, para el cual se contó con 313 agentes de rango medio y alto de distintas organizaciones encargadas de la fabricación y el servicio de tecnologías de la información ubicadas en India. Para la recolección de datos del clima organizacional se usó el auto reporte del clima organizacional de Patterson et al. (2006) (Como se cita en Mohan y Sharma, 2015), para la motivación se usó el cuestionario de motivación laboral de Aggarwal (1988) (Como se cita en Mohan y Sharma, 2015), y para el compromiso organizacional se utilizó el cuestionario de compromiso organizacional de Meyer y Allen (1993) (Como se cita en Mohan y Sharma, 2015). Este estudio tuvo un diseño no experimental correlacional, y para el análisis de los datos se realizaron una correlación de Pearson y una regresión múltiple. Los académicos encontraron que existe una relación positiva entre el clima organizacional, la motivación laboral y el compromiso organizacional, por lo tanto, si el clima organizacional es valorado de manera

positiva por los trabajadores, esto generará que ellos se sientan más motivados hacia su puesto de trabajo, y así mismo, más comprometidos hacia su organización.

Así mismo, Isikl, Ugurluoglu¹, Mollahaliloglu, Kosdak y Taskaya (2016) realizaron un estudio con el objetivo de analizar la relación entre los niveles de satisfacción laboral, la motivación y el compromiso organizacional de los profesionales de la salud que trabajan en el sector público en Turquía. Además, se buscó especificar el efecto de los niveles de satisfacción laboral y la motivación en el compromiso organizacional. Los participantes fueron 4.396 profesionales de la salud de todo el país. Para recoger los datos se realizó una Encuesta de Satisfacción de los Empleados de Salud en dicho país, el cual contó con preguntas sobre las características demográficas de los participantes, 22 ítems de satisfacción laboral, 26 de motivación y 16 de compromiso. Para el análisis de datos se realizó una regresión y correlación, la prueba t y la prueba ANOVA. Se encontró que existe una correlación positiva fuerte entre todas las variables, además se halló que el efecto de la motivación sobre el compromiso organizacional es mayor que el efecto de la satisfacción laboral sobre el compromiso organizacional. Lo anterior demuestra que cuando los trabajadores se sienten satisfechos con su trabajo, su compromiso hacia la organización también será alto, pero es mayor la relación entre motivación y compromiso, es decir, cuando un colaborador se siente motivado hacia su trabajo, también estará comprometido hacia la organización.

Como punto a resaltar sobre el compromiso organizacional, Passarelli (2011), realizó un estudio correlacional que tenía como objetivo encontrar qué habilidades (conocimientos y experiencias necesarias para llevar a cabo sus funciones) y competencias (las que se puedan aplicar en cualquier tipo de trabajo) se relacionan con el compromiso organizacional. Los hallazgos mostraron una baja correlación entre las habilidades y el compromiso organizacional, pero se encontró que los empleados tenían más apego a sus trabajos que a sus organizaciones,

lo que confirma que el compromiso laboral no siempre implica un compromiso organizacional. Esto podría explicarse porque los trabajadores pueden tener un apego emocional fuerte por sus profesiones o puesto de trabajo, pero no necesariamente debe haber una inclinación emocional hacia la organización en la que laboran.

Como se había señalado, sobre las variables que se van a indagar en esta investigación no se han encontrado estudios recientes en Latinoamérica, específicamente sobre el ajuste persona-trabajo. Dichas variables han sido objeto de estudio de académicos de países asiáticos (Iqbal, 2016; Chhabra, 2015; Mohan y Sharma, 2015; Isik¹, Ugurluoglu¹, Mollahaliloglu, Kosdak y Taskaya, 2016) y europeos (Cifre, Vera, Rodríguez y Pastor, 2013; Pasarelli, 2011), pero se debe resaltar que no son muy numerosos. Siguiendo con esta idea no se han encontrado estudios en Colombia que analicen el vínculo entre el ajuste persona-trabajo, la motivación y el compromiso organizacional de los empleados. Por ello, esta investigación pretende poner a prueba un modelo teórico, para aportar claridad sobre la dinámica en torno a la identificación y el compromiso de las personas con la organización.

En términos teóricos, las definiciones que se tendrán en cuenta para la construcción del esquema que se pondrá a prueba son tres: el ajuste persona-trabajo, que se va a contemplar con la conceptualización elaborada por Blanch et al. (2010), los cuales lo definen como la concordancia existente entre el conocimiento, las características y las habilidades del empleado con las condiciones de trabajo que le demanda y ofrece su organización, ya sean ecológicas, materiales, técnicas, económicas, sociales, políticas, jurídicas u organizacionales; en cuanto a la motivación, se tomará la estructura motivacional de Fernández (2009), el cual propone que existen seis aspectos psicosociales para entender el comportamiento motivacional de las personas en el ámbito laboral que son aceptación e integración social, reconocimiento social, autoestima/autoconcepto, autodesarrollo, poder y seguridad; por último, para la

conceptualización del compromiso organizacional se tomará el modelo de Meyer y Allen (1991), quienes lo definen como un estado psicológico caracterizado por la relación entre una persona y la organización donde labora.

Teniendo en cuenta lo expuesto anteriormente, esta investigación tiene como objetivo analizar la influencia del ajuste persona-trabajo sobre el compromiso organizacional mediado por las motivaciones psicosociales en los trabajadores de una empresa prestadora de servicios públicos de la ciudad de Cali. De forma más específica, se pretende:

1. Identificar el grado del ajuste persona-trabajo de los empleados.
2. Identificar el nivel de las motivaciones psicosociales de los empleados.
3. Identificar el grado del compromiso organizacional de los empleados.
4. Analizar los procesos de influencia que ejerce el ajuste persona-trabajo sobre el compromiso organizacional teniendo las motivaciones psicosociales como variable mediadora en empleados de una empresa prestadora de servicios públicos de la ciudad de Cali.

Con base en los estudios previos, se pudo observar que el ajuste persona-trabajo tiene una relación negativa con la intención de rotación y una relación positiva con el compromiso organizacional (Chhabra, 2015), aunque no se especifica qué dimensión del compromiso organizacional. Por el contrario, según Pasarelli (2011), poseer las habilidades y competencias requeridas en las funciones del trabajo, no implica necesariamente un compromiso organizacional, sino un compromiso hacia su profesión o labor. Además, se encontró que si el ajuste persona-trabajo se toma como variable moderadora entre la construcción del rol laboral y el compromiso organizacional, dicho ajuste llegará a disminuir el compromiso debido a la monotonía del puesto de trabajo (Iqbal, 2016). Por lo tanto, se plantean las siguientes hipótesis:

H1: El ajuste persona-trabajo tiene una relación negativa con el compromiso organizacional afectivo.

H2: El ajuste persona-trabajo tiene una relación positiva con el compromiso organizacional normativo y el compromiso organizacional calculado.

Retomando la investigación de Iqbal (2016), al aumentar el ajuste persona-trabajo y tener poco control en la construcción del rol laboral los empleados podrían realizar su trabajo de manera rutinaria, aunque eficiente, debido al conocimiento de sus funciones y a la experticia que adquieren en la realización de sus tareas, pero sólo se cumpliría con estas por ser una parte de su contrato. Además, con base en la teoría de Vroom (1964) (como se cita en Robbins y Judge, 2013; Santa Cruz, 2002) , si el empleado no tiene una expectativa alta de obtener un resultado atractivo para él, su motivación será menor (Robbins y Judge, 2013; Santa Cruz, 2002). En otras palabras, si al trabajador ya no le parece atractivo su trabajo, entonces se sentirá menos motivado a realizarlo. De acuerdo a lo anterior, en esta investigación se plantea la siguiente hipótesis:

H3: El ajuste persona-trabajo tiene una relación negativa con las motivaciones psicosociales.

En cuanto a la motivación y el compromiso organizacional Mohan y Sharma (2015), e Isikl et al. (2016), están de acuerdo en que existe una relación positiva entre motivación y el compromiso organizacional. Por esta razón se establece la siguiente hipótesis:

H4: Las motivaciones psicosociales tienen una relación positiva con el compromiso organizacional.

Método

Diseño

Este estudio posee un enfoque cuantitativo, puesto que los datos son numéricos y su análisis se realizará por medio de mediciones estadísticas y se basa en procedimientos estandarizados. Además de tipo no experimental, debido a que no se realizó una manipulación de variables, sino que se observaron los fenómenos en su contexto natural, y con base en eso fueron analizados (Hernández, Fernández y Baptista, 2010).

Esta investigación posee un diseño descriptivo correlacional-causal, debido a que describe y explica el tipo y el grado de relación entre dos o más conceptos en un contexto y momento particular, además pretende predecir el comportamiento de dichas variables al conocer cómo se comporta otra (Hernández et al., 2010; Abreu, 2012). En este caso, se pretende analizar la dinámica de los vínculos entre el ajuste persona-trabajo con el compromiso organizacional, mediada por las motivaciones psicosociales, lo que podría dar explicación al comportamiento o fenómeno de dicho compromiso de los trabajadores.

En consonancia con lo anterior, se formuló un modelo teórico que fue elaborado a partir de los planteamientos de diversos autores que dieron base igualmente a las hipótesis planteadas (Chhabra, 2015; Pasarelli, 2011; Iqbal, 2016; Robbins y Judge, 2013; Santa Cruz, 2002; Mohan y Sharma, 2015; Isikl et al., 2016). Este modelo fue puesto a prueba mediante ecuaciones estructurales, que buscan estimar el efecto y las relaciones existentes entre diversas variables. En el modelo (Figura 1), la motivación psicosocial es una variable exógena latente que posee seis indicadores la aceptación e integración social, el reconocimiento social, la autoestima/autoconcepto, el autodesarrollo, el poder y la seguridad; el compromiso organizacional es una variable endógena latente con tres indicadores que son el compromiso afectivo, normativo y calculado; y por último, el ajuste persona-trabajo es una variable exógena latente con seis indicadores que son regulación, desarrollo, organización y entorno material,

organización y entorno social, ajuste organización-persona, y adaptación persona-organización.

Este modelo teórico es de mediación, ya que de las tres variables, una funciona como mediadora, en este caso las motivaciones psicosociales siendo mediadora entre el ajuste persona-trabajo y el compromiso organizacional (Ruiz, Pardo y San Martín, 2010)

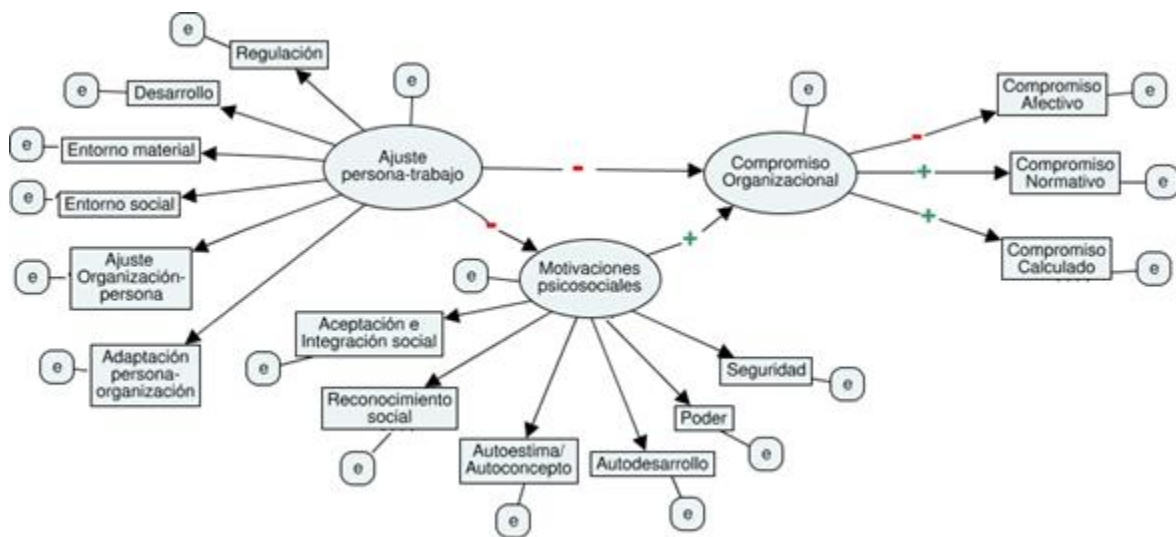


Figura 1. Modelo de ecuaciones estructurales para esta investigación.

Participantes

El estudio se llevó a cabo en una empresa prestadora de servicios públicos de la ciudad de Cali, de la cual se contaron con 107 colaboradores del área administrativa para aplicarles la prueba. La antigüedad en la compañía de dichos participantes es variable, puesto que algunos se encontraban laborando desde hace 1 año, y otros llevan más de 25 años en la empresa. Cabe destacar que no se tuvo en cuenta la edad de los participantes como un requisito para la para llevar a cabo la investigación. Para esta investigación se trabajó con toda la población que se nos fue brindada, es decir, el número de participantes asciende a N=107.

Instrumentos y medidas

Para la medición del ajuste persona-trabajo se usó el Cuestionario de Mediciones de Trabajo propuesto por Blanch et al. (2010), el cual está agrupado en díadas o pares que forman una triple relación de la organización con el método, el entorno y la persona. Las dimensiones son organización y método, organización y entorno, y organización y persona. Esta relación produce las siguientes escalas: organización y método (las de regulación y de desarrollo); organización y entorno (las de entorno material y de entorno social); y organización y persona (las de ajuste organización-persona y de adaptación persona-organización). El instrumento consta de 44 ítems (6 en regulación, 8 en desarrollo, 4 en entorno material, 4 en entorno social, 15 en ajuste organización-persona, y 7 en adaptación persona-organización). El tipo de respuesta es de 0 a 10, donde 0 es un valor pésimo, y 10 es un valor óptimo. Cabe destacar que este instrumento cuenta, para población española, con un alfa de 0,96.

En cuanto a las motivaciones psicosociales que se ubican en la escala de intervalo, fueron medidas con el instrumento Escala de Motivaciones Psicosociales (MPS) planteado por Fernández (2009). Esta prueba se usa para medir el sistema motivacional del sujeto, orientado al ámbito laboral. Consiste en responder 173 preguntas cerradas tipo Likert, con dos estilos de respuesta dependiendo la pregunta o la afirmación: Verdadero o Falso, y A, B o C, las cuales se determinaron después de un análisis factorial, quedando distribuidas de la siguiente manera:

- *Aceptación e integración social:* Incluye los ítems 1, 7, 13, 19, 25, 31, 37, 43, 47, 50, 51, 52, 58, 64, 70, 73, 78, 81, 83, 84, 90, 96, 102, 108, 114, 121, 123, 127, 128, 129, 130, 131, 132, 154, 159, 161, 162, 172, 173.

Esta dimensión se refiere a las necesidades afectivas que tiene el individuo por parte de otras personas

- *Reconocimiento social:* Incluye los ítems 2, 8, 14, 20, 25, 26, 32, 38, 44, 47, 48, 53, 59, 64, 65, 71, 75, 79, 82, 84, 85, 90, 91, 97, 103, 109, 127, 129, 130, 131, 133, 134, 135, 136, 140, 144, 148, 149, 155, 156, 158, 163, 164, 165, 166, 168, 169, 171.

Esta dimensión consiste en la búsqueda de aprobación social y la estima que le tengan sus pares laborales y personales.

- *Autoestima/Autoconcepto:* Incluye los ítems 6, 12, 16, 18, 27, 30, 33, 36, 42, 46, 49, 50, 57, 61, 63, 67, 69, 72, 76, 79, 81, 82, 89, 91, 95, 907, 101, 107, 114, 118, 128, 132, 138, 143, 146, 147, 148, 154, 160, 168, 169, 170.

Esta dimensión se refiere a la valoración y confianza que se tiene el individuo a sí mismo.

- *Autodesarrollo:* Incluye los ítems 2, 3, 4, 10, 12, 15, 16, 22, 28, 34, 40, 54, 61, 67, 70, 74, 77, 78, 80, 82, 87, 93, 99, 102, 105, 111, 116, 120, 122, 124, 126, 127, 128, 133, 134, 135, 136, 137, 139, 140, 141, 142, 143, 149, 150, 151, 155, 156, 157, 158, 163, 164, 165, 166, 168.

En esta dimensión se trata la necesidad y tendencia que tiene el individuo a la búsqueda de desarrollar sus capacidades personales.

- *Poder:* Incluye los ítems 3, 5, 11, 17, 23, 24, 29, 32, 35, 41, 45, 56, 61, 62, 66, 68, 78, 79, 82, 88, 94, 100, 106, 112, 117, 124, 127, 133, 135, 138, 144, 145, 148, 152, 153, 166, 168, 169.

Este documento se hace referencia a la preocupación por conseguir prestigio, poder influenciar y dirigir a otras personas

- *Seguridad*: Incluye los ítems 6, 12, 16, 18, 27, 30, 33, 36, 42, 46, 49, 50, 57, 63, 67, 69, 72, 76, 79, 81, 82, 89, 91, 95, 97, 101, 107, 113, 114, 118, 128, 132, 138, 143, 146, 147, 148, 154, 160, 168, 169, 170.

Esta dimensión se refiere a la búsqueda de estabilidad psíquica en entornos familiares, laborales y sociales.

Esta prueba tuvo un cálculo de los índices de consistencia con dos procedimientos para hallar su confiabilidad: test-retest, en donde se halló la correlación más alta de 0,83 en el factor de autodesarrollo, y la más baja de 0,53 en el poder; el otro procedimiento fue el de pares impares, y el valor más alto de correlación fue de 0,71 ubicado en el autodesarrollo, y la más baja fue de 0,52 en el poder (Fernández, 2009).

El compromiso organizacional que se encuentra en la escala de intervalo, fue medido por la escala de compromiso organizacional de Meyer y Allen (1991), pero traducida al español por Zegarra (como se cita en Araque et al., 2017). Para la aplicación de la prueba se les presentaría a los sujetos 21 enunciados tipo Likert, a los cuales debe responder teniendo en cuenta su sentimiento hacia la organización. Las opciones de respuesta son de 1 a 6 de la siguiente manera: 1= Definitivamente en desacuerdo, 2= Muy en desacuerdo, 3= En desacuerdo, 4= De acuerdo, 5= Muy de acuerdo, 6= Definitivamente de acuerdo. Los componentes del compromiso organizacional, como se ha mencionado anteriormente, son el afectivo, que cuenta con 7 ítems, el normativo, con 6 ítems en el instrumento, y el calculado, que le corresponden 8 ítems. Este instrumento cuenta con una confiabilidad de 0,75 con base en el coeficiente alfa de Cronbach, y su validez es de 0,77 de acuerdo al análisis factorial exploratorio (Araque et al., 2017).

Para el propósito de este estudio se realizaron los procesos de adaptación y validación de las pruebas tal como lo establece Escobar y Cuervo (2008), y teniendo en cuenta algunas de las

directrices necesarias propuestas por Muñiz, Elosua y Hamblenton (2013). En relación con la adaptación procedimos a ajustar los aspectos lingüísticos de las tres pruebas del estudio para que estas fueran acorde al contexto colombiano. Luego de adaptarlas se envió a cinco jueces expertos para su revisión, quienes realizaron algunas observaciones y determinaron la coherencia, relevancia, claridad y suficiencia de cada ítem, por lo cual se realizaron las respectivas modificaciones.

A continuación se procedió a administrar una prueba piloto en un grupo de 17 personas de nacionalidad colombiana. Luego se calculó el coeficiente de correlación intraclase para cada una de las pruebas que fueron administradas por medio del programa Statistical Package for the Social Sciences (SPSS). Los resultados obtenidos (Tabla 1) demostraron que todas las pruebas presentan un nivel aceptable en su coeficiente alfa de Cronbach, es decir, todos los datos se encuentran por encima de 0,70, siendo el valor mínimo esperado para demostrar una consistencia interna alta (Oviedo y Campo, 2005), por lo tanto esto nos indica que los instrumentos están listos para ser administrados a la muestra.

Tabla 1
Resultados de los cálculo de coeficiente de correlación intraclase.

Sección	Prueba	Coeficiente de correlación intraclase
Primera parte	Motivaciones Psicosociales (MPS)	0.85
Segunda parte	Motivaciones Psicosociales (MPS)	0.88
Tercera parte	Motivaciones Psicosociales (MPS)	0.91
Organización y método: Regulación	Cuestionario de Mediciones de Trabajo (Ajuste persona trabajo)	0.88

Organización y método: Desarrollo	Cuestionario de Mediciones de Trabajo (Ajuse persona trabajo)	0.89
Organización y entorno material	Cuestionario de Mediciones de Trabajo (Ajuse persona trabajo)	0.90
Organización y entorno social	Cuestionario de Mediciones de Trabajo (Ajuse persona trabajo)	0.93
Organización y persona: Ajuste organización-persona	Cuestionario de Mediciones de Trabajo (Ajuse persona trabajo)	0.97
Organización y persona: Adaptación persona- organización	Cuestionario de Mediciones de Trabajo (Ajuse persona trabajo)	0.78
Compromiso organizacional	Compromiso organizacional	0.81

En relación con las propiedades psicométricas de los instrumentos se calculó el coeficiente alfa de Cronbach donde se midió la confiabilidad general de cada escala. De acuerdo a esto, el instrumento para medir motivaciones psicosociales tuvo un nivel de confiabilidad de escala general que asciende a 0,77; en el caso del instrumento ajuste persona - trabajo el nivel de confiabilidad fue de 0,96; mientras que el instrumento para medir compromiso organizacional tuvo un nivel de confiabilidad que asciende a 0,81. Estos tres resultados muestran muy buenos niveles de confiabilidad (Gamst, G. Meyers, L. & Guarino, A. 2006).

Después de haber obtenido estos resultados, se llevó a cabo un análisis de componentes principales donde los indicadores de cada variable se modificaron respecto a lo planteado inicialmente en los instrumentos. De acuerdo a este análisis, se consideró el compromiso

organizacional con tres indicadores que son vínculo emocional, evaluación consecuencia de renuncia y intención de renuncia; el ajuste persona-trabajo quedó con una estructura de siete indicadores que son ajuste infraestructura, vínculos interpersonales, oportunidades de desarrollo profesional, organización del trabajo, oportunidades de desarrollo personal, desarrollo dinámicas laborales e internalización de la norma laboral; y a las motivaciones psicosociales le corresponden 16 indicadores que son: vínculos emocionales con compañeros de trabajo, motivación para liderar, motivación logro de objetivos, desarrollo de alternativas y uso de la creatividad, reconocimiento, capacidad para el logro, retribución salarial, vínculos extralaborales, estatus, habilidades para comunicación, seguridad, poder, autoconcepto /autoestima, autodesarrollo, reconocimiento social e integración social.

De acuerdo a este análisis de componentes principales, para compromiso organizacional se verificó que la matriz fuera apropiada para este tipo de análisis, en este sentido el índice KMO señaló que la matriz es apropiada ya que arrojó un resultado de 0,85 y no es una matriz de identidad ya que Bartlett fue de 999,37 $P < 0,05$. La solución factorial encontrada mostró 3 factores que explicaban el 71,74% de la varianza, los cuales consisten en:

Factor 1: Vínculo emocional, esta dimensión se le denomino de esta forma porque los ítems que hay en ella corresponden a factores emocionales o de apego a la organización.

Ítems: 13, 7, 8, 5, 10, 19, 4, 1; explicando el 41, 071 % de varianza.

Factor 2: Evaluación consecuencias de renuncia, esta dimensión corresponde a la evaluación de todas las posibles consecuencias que puede tener el hecho de renunciar en la organización.

Ítems: 18,12,15, 9; explicando el 18,442 % de la varianza.

Factor 3: Intención de renuncia, los ítems de esta dimensión corresponde a las posibles intenciones de renuncia que pueda tener el colaborador.

Ítems 2, 17; explicando el 7,320 % de la varianza.

Tabla

2

Análisis de componentes principales de Compromiso organizacional

	Vínculo Emocional	Evaluación de consecuencias de renuncia	Intención de renuncia
13	.911		
7	.898		
8	.846		
5	.844		
10	.834		
19	.809		
4	.701		
1	.681		
18		.805	
12		.781	
15		.764	
9		.729	
2			.820
17			.707

En cuanto a la variable de ajuste persona - trabajo de los ítems del 1 al 22 el índice KMO fue de 0,87 lo que señaló que la matriz es apropiada y no es una matriz de identidad ya que Bartlett fue de 1444, 00 $P < 0,05$. La solución factorial encontrada mostró 4 factores que explicaban el 73,18% de la varianza, los cuales consisten en:

Factor 1: Vínculos interpersonales, esta dimensión corresponde a los vínculos que se construyen entre pares y jefes.

Ítems: 12,13,14, 19, 20, 21; explicando el 49,223 % de la varianza.

Factor 2: Ajuste infraestructura, esta dimensión hace referencia a que tan ajustado se encuentra el empleado a la infraestructura de la organización.

Ítems: 15,16,14, 17, 10; explicando el 10,333 % de la varianza.

Factor 3: Oportunidades de desarrollo, esta dimensión se denominó de esta forma porque los ítems hace referencia a las oportunidades de desarrollo profesional que tiene el empleado dentro de la organización.

Ítems: 7, 9, 10, 11; explicando el 7,108 % de la varianza.

Factor 4: Organización del trabajo, esta dimensión corresponde a los ítems que tienen relación con la dinámicas o las formas en cómo está organizado el trabajo en cuanto a tareas y carga laboral.

Ítems: 2, 4, 5, 22; explicando el 6,518 % de la varianza.

Tabla

3

Análisis de componentes principales de ajuste persona-trabajo

	Vínculos interpersonales	Ajuste infraestructura	Oportunidades de desarrollo profesional	Organización del trabajo
12	.606			
13	.669			
14	.760			
19	.755			
20	.739			
21	.743			
15		.860		
16		.850		
17		.843		
18		.798		
7			.679	
9			.606	
10			.770	
11			.842	
2				.584
4				.567
5				.747
22				.735

Desde los ítems del 23 al 44 el índice KMO fue de 0,86 lo que señaló que la matriz es apropiada y no es una matriz de identidad ya que Bartlett fue de 2085,50 $P < 0,05$. La solución factorial encontrada mostró 3 factores que explicaban el 71,32% de la varianza, los cuales consisten en:

Factor 1: Oportunidades de desarrollo personal, esta dimensión corresponde a los ítems que tienen relación con las oportunidades de desarrollo personal que el empleado tiene al interior de la organización.

Ítems: 23, 25, 26, 27, 29, 30, 31, 32, 33, 34, 35, 36, 37; explicando el 51,333 % de la varianza.

Factor 2: Desarrollo dinámicas laborales, esta dimensión corresponde al ajuste que tiene el empleado respecto a los valores y las normas de la organización

Ítems: 28, 24, 39, 40, 41, 44; explicando el 12,573 % de la varianza.

Factor 3: Internalización de las normas laborales, esta dimensión hace referencia al seguimiento de los protocolos y políticas de la empresa respecto a cualquier situación a la que se presente el empleado.

Ítems: 38, 43; explicando el 7,420% de la varianza

Tabla
Análisis de componentes principales de ajuste persona-trabajo

4

	Oportunidades de desarrollo personal	Desarrollo de dinámicas laborales	Internalización de las normas laborales
23	.876		
25	.819		
26	.798		
27	.767		
29	.764		
30	.773		
31	.882		
32	.891		

33	.767		
34	.834		
35	.855		
36	.861		
37	.700		
28		.336	
24		.145	
39		.681	
40		.549	
41		.537	
44		.474	
38			.505
43			.521

Finalmente, para la variable de motivaciones psicosociales se tuvieron en cuenta los ítems del 131 al 178, ya que los ítems anteriores (1-129) corresponde a un tipo de formato de encuesta. De acuerdo a esto en primera instancia se hizo el análisis de componentes desde el ítem 131 al 154, el cual tuvo como resultado un índice KMO de 0,74 lo que señaló que la matriz es apropiada y no es una matriz de identidad ya que Bartlett fue de 525,43 $P < 0,05$. La solución factorial encontrada mostró 5 factores que explicaban el 71,20% de la varianza, los cuales consisten en:

Factor 1: Vínculos emocionales con compañeros de trabajo, esta dimensión se denominó de esta forma porque los ítems que están en ella hacen referencia a los vínculos emocionales que se han construido con los compañeros de trabajo.

Ítems: 134, 135, 136; explicando el 17,082% de la varianza.

Factor 2: Motivación para liderar, esta dimensión corresponde a las motivaciones que tienen los empleados para querer liderar.

Ítems: 137, 149, 150, 151; explicando el 16,570% de la varianza.

Factor 3: Motivación logro objetivos: esta dimensión hace referencia la motivación que tienen los empleados para lograr sus objetivos.

Ítems: 152, 153, 154 explicando el 13,334% de la varianza.

Factor 4: Desarrollo de las alternativas y uso de la creatividad, esta dimensión corresponde a los ítems que tienen relación con el desarrollo del pensamiento creativo e innovador y siendo el recurso para desarrollar alternativas de solución.

Ítems: 146, 147; explicando el 12,645% de la varianza.

Factor 5: Reconocimiento, esta dimensión hace referencia al reconocimiento que tiene el empleado respecto de sus pares o superiores.

Ítems: 138, 141; explicando el 11,576% de la varianza.

Tabla

5

Análisis de componentes principales de motivaciones psicosociales

	Vínculos emocionales con compañeros de trabajo	Motivación para liderar	Motivación para logro objetivos	Desarrollo de las alternativas y uso de la creatividad	Reconocimie nto
134	.864				
135	.842				
136	.730				
137		.686			
149		.722			
150		.774			
151		.684			
152			.586		
153			.854		
154			.711		
146				.748	
147				.879	
138					.747
141					.847

El análisis de componentes principales de los ítems del 155 al 179 tuvo como resultado un índice KMO de 0,83 lo que señaló que la matriz es apropiada y no es una matriz de identidad ya que Bartlett fue de 978,02 $P < 0,05$. La solución factorial encontrada mostró 5 factores que explicaban el 64,90% de la varianza, los cuales consisten en:

Factor 1: Cooperación para el logro, esta dimensión hace referencia a el trabajo en equipo y este como herramienta para alcanzar los objetivos.

Ítems: 161, 163, 164, 165, 166, 167, 169, 172; explicando el 35,993% de la varianza.

Factor 2: Retribución salarial: esta dimensión corresponde a los ítems que hacen referencia a la retribución salarial que la empresa le ofrece al empleado.

Ítems: 155, 162, 170, 171; explicando el 9,929% de la varianza.

Factor 3: Vínculos extra laborales, esta dimensión hace referencia a las relaciones interpersonales que tiene el empleado por fuera de la empresa, es decir, con sus amigos y familia.

Ítems: 168, 178, 179; explicando el 7,587% de la varianza.

Factor 4: Estatus, esta dimensión corresponde al estatus tanto laboral como social que tiene el empleado.

Ítems: 174, 175; explicando el 5,883% de la varianza.

Factor 5: Habilidades para comunicar, esta dimensión hace referencia a la habilidad de comunicar y persuadir que tiene el empleado.

Ítems: 156, 159, 160; explicando el 5,513% de la varianza.

Análisis de componentes principales de motivaciones psicosociales

	Cooperación para el logro	Retribución salarial	Vínculos extra laborales	Estatus	Habilidades para comunicar
161	.643				
163	.720				
164	.712				
165	.618				
166	.695				
167	.643				
169	.557				
172	.521				
155		.599			
162		.732			
170		.816			
171		.657			
168			.535		
178			.637		
179			.762		
174				.754	
175				.787	
156					.669
159					.659
160					.743

Procedimiento

En cuanto al procedimiento, primero se realizó una prueba piloto con la cual se realizaron los ajustes de adaptación y validación de los instrumentos. Luego se escogieron los participantes de acuerdo a los criterios de inclusión antes mencionados dentro de la organización. Una vez se tuvieron los participantes se procedió a administrar los instrumentos de manera virtual. Luego se procedió a realizar los análisis de confiabilidad y validez. Paso seguido se realizó un análisis factorial donde se realizaron unas modificaciones en la estructura de las variables en el modelo teórico. Por último se organizó la información en una base de datos en las planillas de Excel, para luego iniciar con el análisis de estos mediante el software SPSS, y después el análisis de ajuste en Amos 20.0.

Análisis de datos

Para realizar el análisis, los datos de las motivaciones psicosociales, el compromiso organizacional y el ajuste persona-trabajo fueron codificados para obtener unas puntuaciones, las cuales fueron cargadas en un Excel para luego exportarlas a una base de datos en SPSS, teniendo en cuenta los cambios en los indicadores de las variables; luego, se creó el modelo en el módulo AMOS 20.0, y por medio de este software se realizó un análisis de senderos. El criterio de estimación fue el de máxima verosimilitud y los indicadores de ajuste usados fueron los que según García-Cueto, Gallo y Miranda, y Nicol y Pexman (como se cita en Nader et al., 2014) son los más utilizados: índice de bondad de ajuste (GFI), índice de bondad de ajuste modificado (AGFI), índice de ajuste normativo (NFI), índice de ajuste comparativo (CFI), error medio cuadrático de aproximación (RMSEA) e índice de validación cruzada esperada (ECVI).

Resultados

Teniendo como propósito comprender el compromiso organizacional de las personas, dependiendo su ajuste al cargo y su motivación, se diseñó un modelo teórico (Figura 2) que fue estimado mediante ecuaciones estructurales, el cual cuenta con tres variables: De acuerdo a esto, se consideró el compromiso organizacional como variable endógena latente, con tres indicadores; el ajuste persona-trabajo que es una variable exógena latente con siete indicadores; y las motivaciones psicosociales, siendo una variable exógena y endógena latente, que posee 16 indicadores.

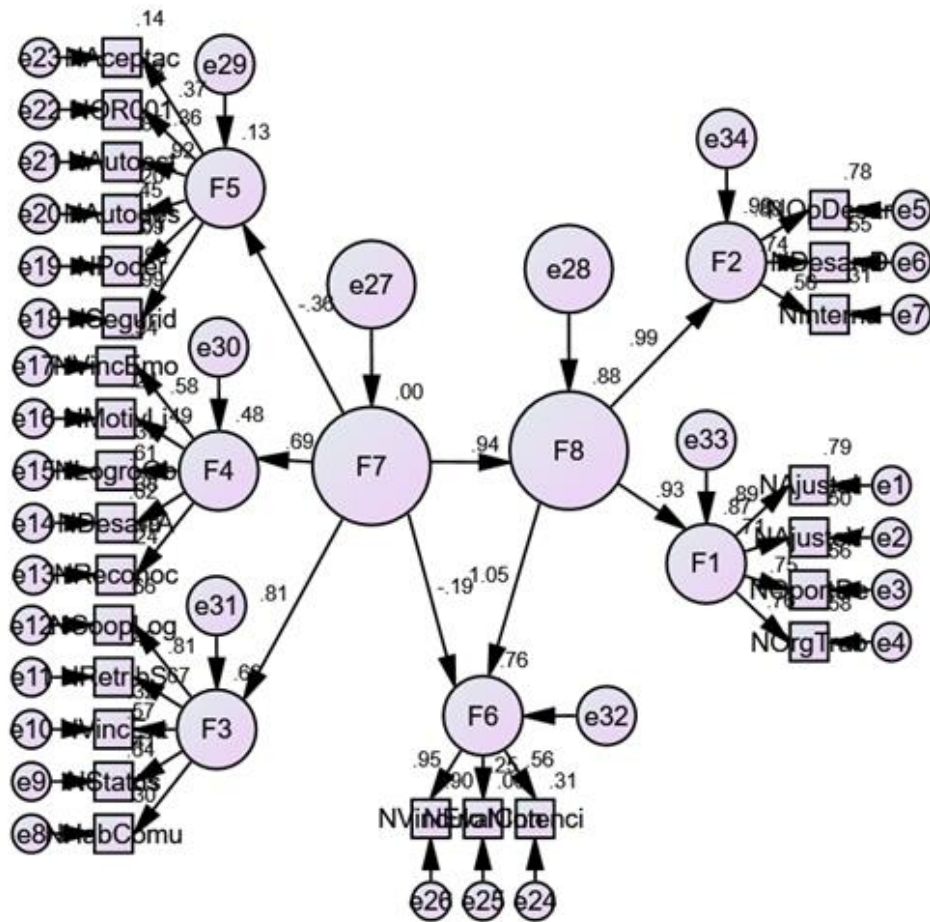


Figura 2. Modelo teórico planteado mediante ecuaciones estructurales.

Los parámetros fueron estimados siguiendo el criterio de máxima verosimilitud y los siguientes indicadores de ajuste: índice de bondad de ajuste (GFI), índice de bondad de ajuste modificado (AGFI), índice de de Tucker-Lewis (TLI), índice de bondad de ajuste parsimonioso (PGFI), índice de ajuste normativo (NFI), índice de ajuste comparativo (CFI), error medio cuadrático de aproximación (RMSEA), índice de validación cruzada esperada (ECVI), y el índice de criterio de Akaike. Estos indicadores son precisos para el estudio, puesto que expresan el grado de cercanía o discrepancia entre el modelo planteado con los datos obtenido (Albright y Park, 2009).

Previamente a la verificación de ajuste de los resultados al modelo, se realizaron los estadísticos descriptivos, para lo cual se calculó la media y la desviación estándar de cada indicador, y se obtuvieron los datos que se encuentran en la Tabla 7.

Tabla 7
Estadísticos descriptivos

	Media	Desviación estándar
Vínculo emocional	4,97	,90
Evaluación consecuencia de renuncia	3,93	,96
Intención de renuncia	3,55	1,11
Vínculos interpersonales	8,35	1,77
Ajuste infraestructura	8,13	1,53
Oportunidades de desarrollo profesional	6,65	1,99
Organización del trabajo	7,94	1,54
Oportunidades de desarrollo personal	5,91	1,08
Desarrollo dinámicas laborales	6,56	,53
Internalización de la norma laboral	6,68	,63
Vínculos emocionales con compañeros de trabajo	2,58	,46
Motivación para liderar	2,02	,47
Motivación logro de objetivos	2,78	,33
Desarrollo de alternativas y uso de la creatividad	2,74	,39
Reconocimiento	2,55	,52
Capacidad para el logro	3,24	,44
Retribución salarial	2,84	,58
Vínculos extralaborales	3,35	,43
Estatus	2,88	,54
Habilidades para comunicación	2,73	,47
Integración social.	39,17	3,05
Reconocimiento social	31,03	3,31
Autoconcepto /autoestima	35,41	2,51
Autodesarrollo	38,18	2,74
Poder	35,80	3,77
Seguridad	38,73	2,76

Teniendo en cuenta los resultados obtenidos, se procedió a verificar los niveles de ajuste entre estos y el modelo planteado, pero los datos no ajustaron con los parámetros mínimos de los indicadores (Tabla 8), es decir, los datos no se ubicaron entre las cifras de ajuste (García Vega, 2011; Lévy-Mangin, J. P. y Varela, J., 2006).

Tabla 8

Resultados estadísticos de los indicadores

Indicador de ajuste	Resultado
GFI	.653
AGFI	.851
TLI	.686
PGFI	.541
NFI	.607
CFI	.719
RMSEA	.116
ECVI	7.889
AIC	820.477

A pesar de no haber encontrado ajuste entre los resultados y el modelo, se pueden identificar como resultados de la investigación una relación negativa entre el ajuste persona-trabajo y el compromiso organizacional, mientras que existe una relación positiva entre el ajuste persona-trabajo y las motivaciones psicosociales. En cuanto a la relación existente entre las motivaciones psicosociales y el compromiso organizacional, se aprecia que es directamente proporcional. Por lo tanto, se logra identificar que a pesar de que exista una relación negativa entre el ajuste persona-trabajo y el compromiso organizacional, cuando estos se encuentran mediados por las motivaciones psicosociales, la relación obtiene datos positivos.

Discusión

El principal objetivo de este estudio fue determinar si el ajuste persona-trabajo y las motivaciones psicosociales permiten predecir el compromiso organizacional que tienen las personas. Respecto a esto, teniendo en cuenta la revisión de la literatura previa, se plantearon como hipótesis que el ajuste persona trabajo tiene una relación negativa con el compromiso organizacional en cuanto a su indicador del vínculo emocional o compromiso organizacional afectivo, pero mantenía una relación positiva con los otros dos indicadores del compromiso, que son la evaluación de la consecuencia de renuncia y la intención de renuncia. Con base en

los resultados, se logra apreciar que la hipótesis se cumplió, puesto que al igual que la investigación de Chhabra (2015), existe una relación negativa entre el ajuste persona-trabajo y la intención de rotación. En cuanto al vínculo emocional, se aprecia que como plantea Iqbal (2016), al existir demasiado ajuste, el vínculo con la organización será menor, puesto que el trabajo se convierte en un factor monótono en la vida de las personas.

En la segunda hipótesis, se planteó que el ajuste persona trabajo mantiene una relación negativa con las motivaciones psicosociales, puesto que según Iqbal (2016), al tener un control mayor sobre el rol laboral, ya no existirían retos, lo cual produce baja expectativa y por ende baja motivación (Robbins y Judge, 2013). Los resultados del estudio mostraron totalmente lo contrario, es decir, si las personas se ajustan muy bien a su trabajo, esto se refleja en su motivación.

Y como una última hipótesis se planteó que las motivaciones psicosociales presentan una relación positiva con el compromiso organizacional. Al igual que a Mohan y Sharma (2015), e Isikl et al. (2016), los resultados están dirigidos al cumplimiento de esta hipótesis, es decir, que entre más motivada se encuentre una persona, su compromiso organizacional será más alto.

Estos hallazgos sugieren que los resultados se ajustaron principalmente a lo planteado por Chhabra (2015), Mohan y Sharma (2015), e Isikl et al. (2016), lo cual se podría resumir en que las personas entre más ajustadas tendrán menos intención de renunciar, y además establecerían un vínculo emocional más fuerte hacia la organización. Así mismo, que si una persona se encuentra motivada, entonces su compromiso organizacional será más alto.

Sin embargo, se debe tener en cuenta que en esta investigación los resultados no presentaron el grado de ajuste mínimo con base en los indicadores considerados (García Vega, 2011; Lévy-Mangin, J. P. y Varela, J., 2006), posiblemente por el tamaño de la muestra, puesto que en el estudio participaron solamente 107 sujetos de una organización prestadora de

servicios públicos de la ciudad de Cali. El número de la muestra no fue suficiente, puesto que teniendo en cuenta lo planteado por Bryant y Yarnold (1995), por cada indicador deben haber por lo menos entre 5 y 10 sujetos. En este caso, al tener 26 indicadores en total, se esperaría tener al menos 130 participantes. Así mismo, se debe tener en cuenta que el modelo planteado en esta investigación es de segundo orden, lo cual genera mayor exigencia en la muestra para obtener un ajuste entre el modelo y los resultados (Meyers, Gamst y Guarino, 2016).

Teniendo en cuenta todo lo anterior, para futuras investigaciones se puede retomar el modelo teórico planteado en este estudio, pero es importante considerar que el tamaño de la muestra es muy relevante para los resultados, puesto que es necesario al menos cumplir con el mínimo de sujetos por indicadores. También se recomienda tener en cuenta los factores culturales al momento de interpretar los resultados, puesto que algunas hipótesis pueden no haberse cumplido por esta razón.

REFERENCIAS

- Abreu, J. (2012). Hipótesis, Método & Diseño de Investigación. *Daena: International Journal of Good Conscience*, 7(2), p. 187-197.
- Albright, J. & Park, H. (2009). *Confirmatory factor analysis using amos, LISREL, Mplus, SAS/STAT CALIS*. The University Information Technology Services (UITIS) Center for Statistical and Mathematical Computing, Indiana University.
- Araque, D., Sánchez, J. y Uribe, A. (2017). Relación entre marketing interno y compromiso organizacional en centros de desarrollo tecnológico colombianos. *Estudios gerenciales*, 33(142), p. 95-101.
- Ardıç, K., Uslo, O., Oymak, Ö., Özsoy, E. y Özsoy, T. (2016). Comparing person organization

- fit and person job fit. *Journal of Economics and Management*, 25(3), p. 5-13.
- Blanch, J., Sahagún, M. y Cervantes, G. (2010). Estructura Factorial del Cuestionario de Condiciones de Trabajo. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 26(3), p. 175-189.
- Bryant, B. y Yarnold, P. (1995). Principal-components analysis and exploratory and confirmatory factor analysis. En L. G. Grimm & P. R. Yarnold (Ed.), *Reading and understanding multivariate statistics* (pp. 99-136). Washington, DC, Estados Unidos: American Psychological Association.
- Celina, H. y Campo, A. (2005). Aproximación al uso del coeficiente alfa de Cronbach. *Revista colombiana de psiquiatría*, 34(4), p. 572-580.
- Chhabra, B. (2015). Person - Job fit: Mediating role of job satisfaction & organizational commitment. *The Indian Journal of Industrial Relations*, 50(4), p. 638-651.
- Cifre, E. Vera, M., Rodríguez, A. Pastor, C. (2013). Job-person fit and well-being from a gender perspective. *Journal of Work and Organizational Psychology*, 29, p. 161-168.
- Deniz, N., Noyan, A., Ertosun, Ö. (2015). Linking person-job fit to job stress: The mediating effect of perceived person-organization fit. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 207, p. 369-376.
- Díaz, J., Díaz, M. Morales, S. (2014). Motivación laboral en trabajadores de empresas formales de la ciudad de Bogotá. *Revista Iberoamericana de psicología: Ciencia y tecnología*, 7(1), p. 59-77.
- Escobar, J. y Cuervo, Á. (2008). Validez de contenido y juicio de expertos: una aproximación a su utilización. *Avances en medición*, 6(1), p. 27-36.
- Farzaneh, J., Dehghanpour, A., Kazemi, M. (2014). The impact of person-job fit and person-organization fit on OCB: The mediating and moderating effects of organizational commitment and psychological empowerment. *Personnel review*, 43(5), p. 672-691.

- Fernández, M., López, L., Martín, E., Ortiz, M., Pacheco, I. Rodríguez, M. (2014).
Motivación y satisfacción laboral en centros de enseñanza según el puesto de trabajo.
Reidocrea, 3(4), p. 26-33.
- Fernández, S. (2009). Escala de motivaciones psicosociales. Madrid, España: TEA.
- García Vega (2011). *Criterios de interpretación*.
- Han, T., Chiang, H., McConville, D., Chiang, C. (2015). A longitudinal investigation of
person–organization fit, person–job fit, and contextual performance: The mediating role
of psychological ownership. *Human Performance*, 28(5), p. 425-439.
- Hernández, G. y Castro, D. (2015). Responsabilidad social como estrategia activadora del
compromiso organizacional de los trabajadores. *Revista científica electrónica de
ciencias gerenciales*, 30(10), p. 123-141.
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2010). *Metodología de la investigación*. México:
Mc Graw-Hill/ Interamericana Editores, S.A.
- Iqbal, Q. (2016). Job-Crafting and Organizational Commitment: Person-Job Fit as Moderator
in Banking Sector of Pakistan. *International Journal of Management, Accounting
and Economics*, 3(12), p. 837-851.
- Isikl, O., Ugurluoglu1, O., Mollahaliloglu, S., Kosdak, M. Taskaya, S. (2016). The effect of
job satisfaction and motivation of health care professionals on their organizational
commitment: The case of Turkey. *TAF Preventive Medicine Bulletin*, 15(1), p. 9-18.
- Jansen, K. Kristof-Brown, A. (2006). Toward a multidimensional theory of person-
environment fit. *Journal of Managerial issues*, 193-212.
- Klein, H., Molloy, J. Cooper, J. (2009). Conceptual foundations: Construct definitions and
theoretical representations of workplace commitments. En Klein, H., Becker, T.
Meyer, J. (Ed), *Commitment in organizations: Accumulated wisdom and new directions*
(p 3-36). United States of America: Taylor & Francis Group.

- Kristof-Brown, A., Zimmerman, R. Johnson, E. (2005). Consequences of individuals' fit at work: A meta-analysis of person-job, person-organization, person-group, and person-supervisor fit. *Personnel psychology*, 58(2), 281-342.
- Lévy-Mangin, J. & Varela, J. (2006). *Modelización con estructuras de covarianzas en ciencias sociales*. Temas esenciales, avanzados y aportaciones especiales. Coruña: Netbiblo.
- López, J. (2005). Motivación laboral y gestión de recursos humanos en la teoría de Frederick Herzberg. *Gestión en el Tercer Milenio, Revista de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas, UNMSM*, 8(15), p. 25-36.
- Maestre, D. (2007). *Ergonomía y psicología*, España, FC Editorial.
- Manríquez, M., Pérez, L., Sánchez-Fernández, M. Ferrer, J. (2017). Estrategias de compensación y su relación con el Compromiso Organizacional en los docentes de las Instituciones de Educación Superior en México. *Revista Ibero-Americana de Estrategia - RIAE*, 16(2), p. 90-103.
- Meyer, J. Allen, N. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review*, 1(1), p. 61-89.
- Meyer, J. (2009). Commitment in a changing world of work. En Klein, H., Becker, T. Meyer, J. (Ed), *Commitment in organizations: Accumulated wisdom and new directions* (p 37-68). United States of America: Taylor & Francis Group.
- Meyers, L, Gamst, G., & Guarino, A. (2016). *Applied multivariate research: Design and interpretation*. Sage publications.
- Mohan, V Sharma, D. (2015). Organizational climate in relation to work motivation and organizational commitment. *Voice of Research*, 4(3), p. 38-42.
- Muñiz, J., Elosua, P., y Hambleton, R. (2013). Directrices para la traducción y adaptación de los tests: segunda edición. *Psicothema*, 25(2), p. 151-157.
- Nader, M., Peña, S. Sánchez, E. (2014). Predicción de la satisfacción y el bienestar (2014).

Passarelli, G. (2011). Employees' Skills and Organisational Commitment. *International Business Research*, 4(1), p. 28-42.

Pontificia Universidad Javeriana Cali (16 de noviembre de 2016). 6 motivos por los que más se renuncia a un puesto de trabajo. *Pontificia Universidad Javeriana Cali*. Recuperado de <https://www.javerianacali.edu.co/blog/futuros-javerianos/6-motivos-por-los-que-mas-se-renuncia-un-puesto-de-trabajo>.

Robbins, S. Judge, T. (2013). *Comportamiento Organizacional (15 Ed.)*. México: Pearson Prentice Hall.

Ruiz, M., Pardo, A. y San Martín, R. (2010). Modelos de ecuaciones estructurales. *Papeles del Psicólogo*, 31(1), p. 34-45.

Santa Cruz, R. (2002). Motivación. *Capacitación gerencial innovadora*. Córdoba, Argentina: Universidad Empresarial Siglo XXI.

Sanz de Acedo, M. (2002). Motivación y emoción. En Sanz de Acedo, M., Pollán, M. Garrido, E. (Ed), *Psicología Mente y Conducta* (p. 385-466). España: Editorial Desclée De Brouwer, S.A.

Solinger, O., Van Olffen, W. Roe, R. (2008). Beyond the three-component model of organizational commitment. *Journal of Applied Psychology*, 93(1), p. 70-83.

Vandenberghe, C. (2009). Organizational commitment. En Klein, H., Becker, T. Meyer, J. (Ed), *Commitment in organizations: Accumulated wisdom and new directions* (p 99-135). United States of America: Taylor & Francis Group.

ANEXOS

Anexo 1 - Instrumentos de motivaciones psicosociales, ajuste persona-trabajo y compromiso organizacional

Este cuestionario se compone de frases o enunciados que describen diferentes aspectos , fundamentalmente de tipo laboral, sobre los que Ud. deberá expresar su grado de acuerdo o sus preferencias.

Tenga en cuenta que no hay respuestas correctas e incorrectas, pero por favor sea sincero en sus respuestas y procure contestar todos los enunciados. La prueba no tiene tiempo limitado, sin embargo, trabaje con rapidez.

MOTIVACIONES PSICOSOCIALES

PRIMERA PARTE

A continuación encontrará una serie de enunciados, las cuales tendrán dos alternativas de respuesta posibles, Verdadero (V) y Falso (F). Según su grado de acuerdo con la frase marque con una equis (X) la respuesta que considere adecuada.

Vea el siguiente ejemplo:

- **A Ud. le importan mucho los éxitos laborales** -

V	F
----------	----------

Si Ud. estuviera de acuerdo con la frase anterior, debería marcar la “V”.

1	Ud. anhela la confianza de sus superiores	V	F
2	Ud. requiere ocupar algún puesto directivo para poner a prueba su importancia en el trabajo	V	F

3	Ud. siente constantemente la necesidad de realizar grandes proyectos al interior de su empresa	V	F
4	En general, Ud. tiene un gran interés por ampliar conocimientos relacionados con su trabajo	V	F
5	Ud. siempre muestra interés por ocupar puestos directivos	V	F
6	Para Ud. es muy importante tener un puesto de trabajo estable para el desarrollo armónico de su vida familiar	V	F
7	En general, Ud. prefiere realizar sus actividades en equipo que individualmente	V	F
8	A Ud. le gusta que le soliciten su opinión en los asuntos relacionados con su trabajo	V	F
9	A menudo, Ud. busca resolver los problemas de su vida sin la ayuda de otros	V	F
10	Para Ud. es muy importante ocupar un puesto directivo, aun si esto implica ganar menos dinero	V	F
11	Ud. Se interesa por realizar actividades que le permitan dirigir equipos de trabajo en su organización	V	F
12	Ud. preferiría un trabajo estable sin grandes posibilidades de desarrollo, en vez de uno con grandes posibilidades de desarrollo, pero inestable	V	F
13	Con frecuencia, Ud. necesita la comprensión y el afecto de otras personas	V	F
14	Le importa mucho lo que la gente pueda decir de Ud.	V	F
15	Para Ud. es importante cumplir las metas y realizar los proyectos que se ha propuesto	V	F

16	Ud. prefiere aceptar nuevas responsabilidades con gran riesgo, que trabajar con menos responsabilidades y menos riesgo	V	F
17	Ud. se sentiría más feliz ocupando algún cargo directivo	V	F
18	A usted no le importa que supervisen sus labores con tal de asegurar su cargo	V	F
19	Con frecuencia Ud. siente necesidad de contar sus vivencias y sentimientos a otras personas	V	F
20	Ud. busca situaciones y oportunidades que le permitan dar a conocer su potencial	V	F
21	Con mayor frecuencia, Ud. necesita que todos sus proyectos le salgan bien	V	F
22	Ud. desearía realizar cursos de formación con cierta periodicidad para mejorar su eficacia laboral	V	F
23	A Ud. le gustaría influir en las decisiones de su empresa, aunque no tenga un puesto directivo	V	F
24	Ud. siente a menudo deseos de ganar mucho dinero, aunque realmente no lo necesite para vivir	V	F
25	Para Ud. es muy importante ser aceptado por los demás	V	F
26	Para Ud. es muy importante sentirse unido a las demás personas	V	F
27	A Ud. le gusta llamar la atención de los demás	V	F
28	A menudo Ud. considera que debería cambiar su imagen ante los demás	V	F
29	Ud preferiría un trabajo en el que ganara más dinero, a uno que implique desafíos	V	F

30	Ud. desearía ocupar algún cargo directivo con el fin de lograr una posición social más alta	V	F
31	Para Ud. sería más importante trabajar en otra empresa líder del sector	V	F
32	Ud. considera imprescindible la ayuda de otras personas en los momentos difíciles	V	F
33	Generalmente Ud. tiende a destacarse por sobre los demás	V	F
34	Ud se sentiría más seguro de sí mismo si ganara más dinero	V	F
35	Ud. debe proponerse nuevas metas para llegar a ser lo que Ud. desearía ser	V	F
36	Es Ud. una persona que está dispuesta a todo para conseguir lo que se propone	V	F
37	Ud. desearía tener un mejor ambiente físico en su trabajo	V	F
38	Ud. desearía tener mejores relaciones con las personas en su trabajo	V	F
39	Para Ud. una de las cosas más importantes en su vida es contar con buenos amigos	V	F
40	Ud. desearía tener la oportunidad de ofrecer soluciones a los problemas para poder demostrar sus competencias	V	F
41	Ud. desearía ser más adaptable a las situaciones	V	F
42	Frecuentemente Ud. siente la necesidad de cambiar las condiciones actuales de su vida	V	F
43	En general, a Ud. le gusta influir en las acciones de los demás	V	F

44	A Ud. le gustaría mantener el puesto o cargo que actualmente desempeña hasta que se jubile	V	F
45	Ud. siente a menudo la necesidad de ampliar el círculo de sus amistades	V	F
46	Busca que la gente hable bien de Ud.	V	F
47	Ud. busca que la gente hable bien de su trabajo	V	F
48	A menudo se interesa por dirigir y supervisar el trabajo de otras personas	V	F
49	Ud. desearía que el funcionamiento de su empresa fuese más efectivo	V	F
50	A Ud. le gusta que sus compañeros de trabajo cuenten con Ud.	V	F
51	Ud. se interesa por crecer y desarrollarse en su trabajo	V	F
52	Es Ud. una de esas personas que lucha por mejorar su calidad de vida	V	F
53	Para Ud. es preferible trabajar en el ámbito público con menor sueldo y posibilidades, a hacerlo en una empresa privada, con un mejor salario, posibilidades laborales y mayor riesgo	V	F
54	Ud. desea que sus relaciones personales sean siempre estables	V	F
55	Para Ud. es muy importante que en su trabajo existan buenas relaciones	V	F
56	Ud. se considera una persona que posee una gran capacidad para hacer amigos	V	F
57	Ud. considera que la mayoría de sus compañeros le aceptarían como líder	V	F
58	Ud. logra todo lo que se propone en la vida	V	F

59	Ud. se arriesga en la toma decisiones para impresionar a los demás	V	F
60	Ud. considera que los méritos que ha realizado hasta el momento le permiten asegurar su puesto de trabajo	V	F
61	Ud. puede establecer relaciones emocionalmente saludables con los integrantes de su familia	V	F
62	Ud. piensa que los demás lo aceptan tal y como es	V	F
63	Ud. está capacitado para desempeñar un cargo de alta gerencia	V	F
64	Ud. considera que desde el cargo que posee actualmente puede lograr ubicarse como directivo	V	F
65	Ud. estaría dispuesto a utilizar todos los medios que sean necesarios con tal de mejorar su calidad de vida	V	F
66	Ud. estaría dispuesto a utilizar todos los medios que sean necesarios con tal de obtener un ascenso en el trabajo	V	F
67	Ud. considera que la situación económica de su empresa le asegura mantenerse como empleado durante un largo tiempo	V	F
68	Ud. puede contar con el respaldo de sus compañeros de trabajo en los momentos difíciles	V	F
69	Ud. puede contar con el respaldo de sus amigos en los momentos difíciles	V	F
70	Ud. cree que los directivos de su empresa lo elegirían entre otros candidatos para un puesto directivo	V	F
71	Ud. posee las características necesarias para dirigir técnica y humanamente a un equipo de trabajo	V	F
72	Ud. piensa que en su centro de trabajo se puede lograr un buen clima laboral	V	F

73	Ud. considera que con dinero se puede lograr todo aquello a lo que aspira	V	F
74	Ud. ha logrado integrarse de manera satisfactoria al mundo laboral	V	F
75	Si Ud. ocupará un cargo directivo podría demostrar a los demás su valor profesional	V	F
76	Ud. considera que está preparado para resolver cualquier problema relativo a su actividad profesional	V	F
77	Ud. ha logrado en su vida unas relaciones de amistad totalmente positivas	V	F
78	Ud. podría mejorar su rendimiento laboral actual	V	F
79	Ud. piensa que sus compañeros de trabajo lo aceptarían como jefe por sus cualidades profesionales	V	F
80	Cuenta Ud. con los requisitos técnicos y humanos para ser promovido en su empresa	V	F
81	Ud. considera que su puesto de trabajo favorece su desarrollo integral	V	F
82	Ud. considera que su empresa le permite participar en la toma de decisiones	V	F
83	En su empresa Ud. tiene muchas posibilidades de lograr un ascenso	V	F
84	Ud. piensa que en su entorno de trabajo se puede lograr un buen ambiente laboral	V	F
85	Ud. considera que tiene facilidad para conformar equipos de trabajo	V	F
86	Ud. tiene la impresión de que a menudo sus compañeros de trabajo lo marginan	V	F

87	Piensa que sus compañeros de trabajo tienen una opinión positiva de Ud.	V	F
88	Ud. considera que las decisiones que toma son las más adecuadas	V	F
89	En general, Ud. se preocupa por su desempeño en el ámbito laboral	V	F
90	Ud. es constante en la búsqueda de medios para ascender en su trabajo	V	F
91	Ud. posee un puesto de trabajo seguro	V	F
92	Ud. se esfuerza por ganarse el aprecio de los demás en su organización	V	F
93	Ud. se esfuerza por ganarse la confianza de los demás en su organización	V	F
94	Siente que sus superiores consideran que las decisiones que Ud. toma son las más adecuadas	V	F
95	Ud. conoce su trabajo y lo ejecuta conforme a las exigencias de sus superiores	V	F
96	Generalmente Ud. dedica gran parte de su tiempo libre en actividades complementarias a su trabajo	V	F
97	Ud. ha realizado en su vida grandes proyectos	V	F
98	Ud. considera que tiene un trabajo bien remunerado	V	F
99	En general, Ud. en los momentos difíciles de su vida siente el respaldo de las personas allegadas	V	F
100	Ud. piensa que sus superiores le reconocen su valor como empleado	V	F
101	Ud. trabaja más y mejor que el resto de sus compañeros	V	F

102	Ud. considera que en su puesto de trabajo puede tomar sus propias decisiones	V	F
103	Ud. considera que su cargo o puesto de trabajo le permite llevar a cabo iniciativas propias	V	F
104	Ud. gana mucho dinero con el cual adquiere bienes	V	F
105	Ud. tiene un trabajo que le permite ofrecer soluciones a los problemas de la empresa	V	F
106	Ud. se siente integrado dentro de su área de trabajo	V	F
107	Ud. piensa que los demás lo consideran idóneo para el puesto de trabajo que ocupa	V	F
108	Ud. ha realizado en su vida muchas cosas que valen la pena	V	F
109	Ud. considera que su trabajo le permite desarrollarse de manera integral	V	F
110	Ud. piensa que sus relaciones de amistad son altamente positivas	V	F
111	Ud. considera que en su empresa tienen en cuenta su opinión en los asuntos relacionados con su trabajo	V	F
112	En general, Ud. resuelve por sí mismo los problemas relacionados con su trabajo	V	F
113	Es Ud. una persona a la que le gusta empezar muchas cosas, pero acaba muy pocas	V	F
114	Ud. puede dirigir y supervisar el trabajo de otras personas gracias a su puesto de trabajo	V	F
115	Ud. se siente a gusto con el ambiente laboral de su trabajo	V	F
116	Ud. considera que sus relaciones familiares son estables	V	F

117	Ud. considera que sus relaciones familiares son satisfactorias	V	F
118	Ud. Se siente seguro al exponer algo en público	V	F
119	Ud. considera que el ambiente de trabajo favorece la creatividad	V	F
120	Es Ud. una persona importante que influye a los demás con sus acciones	V	F
121	Ud. está satisfecho con las tareas y funciones que desempeña actualmente en su organización	V	F
122	Ud. intenta ganar cada día más amigos	V	F
123	Ud. piensa que los proyectos que desarrolla en su organización le salen mal constantemente	V	F
124	Ud. se siente plenamente integrado dentro de su círculo de amigos	V	F
125	Hasta el momento Ud. ha logrado un rendimiento laboral satisfactorio	V	F
126	Ud. se siente a gusto con sus compañeros de trabajo	V	F
127	En la actualidad Ud. pone los medios necesarios para lograr un ascenso en su trabajo	V	F
128	En la actualidad Ud. pone los medios necesarios para mejorar su calidad de vida	V	F
129	Ud. considera que su trabajo le permite demostrar su potencial	V	F
130	Ud. ha obtenido muchos éxitos en su vida	V	F

SEGUNDA PARTE

A continuación se presentan 24 puntos descritos de forma breve, donde debe decidir qué tan importantes son los diferentes aspectos para su desarrollo personal y laboral, tanto en el momento actual como en el futuro.

Seleccione el grado de importancia que tienen para Ud. marcando con una equis (X) una de las siguientes alternativas (A,B o C), teniendo en cuenta la siguiente escala:

<i>A. Poco importante</i>	<i>B. Importante</i>	<i>C. Muy importante</i>
----------------------------------	-----------------------------	---------------------------------

Vea el siguiente ejemplo:

- Trabajar en equipo -

A	B	C
----------	----------	----------

Si Ud. considerara que es muy importante trabajar en equipo, debería marcar la opción C.

131	La participación en la toma de decisiones	A	B	C
132	Un buen ambiente laboral	A	B	C
133	La comprensión de sus jefes y superiores	A	B	C
134	El aprecio de sus compañeros de trabajo	A	B	C
135	La comprensión de sus compañeros de trabajo	A	B	C
136	Relaciones afectivas estables	A	B	C
137	Un cargo o puesto de alta gerencia	A	B	C
138	El reconocimiento que le dan a su trabajo	A	B	C

139	Un estatus profesional alto	A	B	C
140	Un estatus social alto	A	B	C
141	Las posibilidades de ascenso laboral	A	B	C
142	La autonomía en el trabajo	A	B	C
143	Un salario elevado	A	B	C
144	El éxito laboral	A	B	C
145	Las oportunidades de formación laboral	A	B	C
146	La innovación tecnológica en la empresa	A	B	C
147	Poder desarrollar la creatividad en mi trabajo	A	B	C
148	Un ambiente laboral agradable	A	B	C
149	Dirigir o supervisar	A	B	C
150	Ser influyente en la empresa	A	B	C
151	Ser influyente en la sociedad	A	B	C
152	La adaptación al trabajo	A	B	C
153	El prestigio de la organización	A	B	C
154	La proyección y rentabilidad de la empresa	A	B	C

TERCERA PARTE

A continuación se presentan 24 puntos descritos de forma breve. Seleccione el grado de satisfacción que le produce cada una marcando con una equis (X) una de las alternativas (A,B,C o D), teniendo en cuenta la siguiente escala:

A. Muy bajo	B. Bajo	C. Alto	D. Muy alto
--------------------	----------------	----------------	--------------------

Vea el siguiente ejemplo:

- **Decisiones de mis jefes -**

A	B	C	D
----------	----------	----------	----------

Si Ud. considerara que lo descrito, en este caso las decisiones de sus jefes, le producen un alto grado de satisfacción, entonces debería marcar la opción C.

155	Salario actual	A	B	C	D
156	Trabajo muy especializado	A	B	C	D
157	Innovación tecnológica de la empresa	A	B	C	D
158	Nivel de autonomía en la realización de su trabajo	A	B	C	D
159	El uso de la persuasión en la organización	A	B	C	D
160	Dirigir y supervisar a otros	A	B	C	D
161	Moral del grupo de trabajo	A	B	C	D
162	Participación en la toma de decisiones	A	B	C	D
163	Rendimiento laboral	A	B	C	D
164	Iniciativa en el puesto de trabajo	A	B	C	D
165	Tareas que realiza actualmente	A	B	C	D
166	Ambiente laboral en su trabajo	A	B	C	D

167	Relaciones con sus compañeros	A	B	C	D
168	Relaciones con sus amigos	A	B	C	D
169	Desarrollo profesional	A	B	C	D
170	Ascenso laboral en su empresa	A	B	C	D
171	Reconocimiento en el trabajo	A	B	C	D
172	Éxitos laborales alcanzados	A	B	C	D
173	Su personalidad	A	B	C	D
174	Estatus laboral	A	B	C	D
175	Estatus social	A	B	C	D
176	Cargo actual	A	B	C	D
177	Funcionamiento de su empresa	A	B	C	D
178	Opinión que los demás tienen sobre Ud.	A	B	C	D
179	Relaciones familiares	A	B	C	D

AJUSTE PERSONA-TRABAJO

Organización y método: Regulación

A continuación se presentan unos puntos descritos de forma breve. Valore los siguientes aspectos de las condiciones de trabajo en su organización y su entorno de trabajo marcando con una equis (X) un número de 0 a 10, donde 0 es un *valor pésimo*, y 10 es un *valor óptimo*:

Valor pésimo	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Valor óptimo
-------------------------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	-----------	-------------------------

Valore los siguientes aspectos de las condiciones de trabajo en su organización

1. Tiempo de trabajo (Horarios, ritmos, descansos, etc.)	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
2. Forma en como están organizadas las tareas	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
3. Salario	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
4. Carga de trabajo	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
5. Calidad del contrato laboral	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
6. Balance trabajo-vida privada	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

Organización y método: Desarrollo

Valore los siguientes aspectos de las condiciones de trabajo en su organización

7. Autonomía en la toma de decisiones	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
8. Equidad en la contratación, remuneración y promoción	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

9. Oportunidades para la capacitación y el desarrollo	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
10. Oportunidades para el ascenso a puestos de mayor jerarquía	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
11. Participación en las decisiones organizacionales	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
12. Calidad de las relaciones con la dirección	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
13. Evaluación del desempeño	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
14. Apoyo recibido del personal directivo	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

Organización y entorno material

Valore los siguientes aspectos de su entorno de trabajo

15. Entorno físico, instalaciones y equipos	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
16. Recursos materiales y técnicos	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
17. Prevención de riesgos laborales	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
18. Servicios auxiliares (limpieza, seguridad, etc)	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

Organización y entorno social

Valore los siguientes aspectos de su entorno de trabajo

19. Compañerismo	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
20. Respeto en el grupo de trabajo	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
21. Reconocimiento de mi trabajo por parte de compañeros de trabajo	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
22. Reconocimiento de mi trabajo por parte de los clientes o personas externas	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

Organización y persona: Ajuste organización-persona

A continuación se presentan unos puntos descritos de forma breve. Describa el grado de acuerdo en los siguientes aspectos dependiendo la forma en cómo se trabaja en su organización y las demandas que esta le hace marcando con una equis (X) un número de 1 a 7, donde 1 es un *totalmente desacuerdo*, y 7 es un *totalmente de acuerdo*:

Totalmente desacuerdo	1	2	3	4	5	6	7	Totalmente de acuerdo
-----------------------	---	---	---	---	---	---	---	-----------------------

La forma en cómo se trabaja en mi organización...

23. Satisface mis intereses	1	2	3	4	5	6	7
-----------------------------	---	---	---	---	---	---	---

24. Me exige según mis capacidades	1	2	3	4	5	6	7
25. Responde a mis necesidades	1	2	3	4	5	6	7
26. Encaja con mis expectativas	1	2	3	4	5	6	7
27. Se ajusta a mis aspiraciones	1	2	3	4	5	6	7
28. Concuerda con mis valores	1	2	3	4	5	6	7
29. Facilita que mis méritos sean valorados con justicia	1	2	3	4	5	6	7
30. Estimula mi compromiso laboral	1	2	3	4	5	6	7
31. Me permite trabajar a gusto	1	2	3	4	5	6	7
32. Me motiva a trabajar	1	2	3	4	5	6	7
33. Me da sensación de libertad	1	2	3	4	5	6	7
34. Me hace crecer personalmente	1	2	3	4	5	6	7
35. Me permite desarrollar mis competencias laborales	1	2	3	4	5	6	7
36. Me proporciona identidad	1	2	3	4	5	6	7
37. Me hace sentir útil	1	2	3	4	5	6	7

Organización y persona: Adaptación persona-organización

Ante las demandas de mi organización

38. Me adapto a las políticas de la empresa	1	2	3	4	5	6	7
39. Asumo los valores de la dirección	1	2	3	4	5	6	7
40. Acepto que me digan cómo debo hacer mi trabajo	1	2	3	4	5	6	7
41. Interiorizo fácilmente las normas establecidas en mi puesto de trabajo	1	2	3	4	5	6	7
42. Me identifico con las razones de cambio en la organización	1	2	3	4	5	6	7
43. Sigo los procedimientos y protocolos establecidos en la empresa ante cualquier problema que se me presente	1	2	3	4	5	6	7
44. Me ajusto a los tiempos y ritmos de trabajo fijados	1	2	3	4	5	6	7

COMPROMISO ORGANIZACIONAL

A continuación se presentarán 21 frases relativamente cortas que permiten hacer una descripción de cómo te sientes en tu trabajo. De acuerdo a como pienses o actúes marca la opción con una equis(X), teniendo en cuenta la siguiente escala:

Definitivamente en desacuerdo	1
Muy en desacuerdo	2
En desacuerdo	3

De acuerdo	4
Muy de acuerdo	5
Definitivamente de acuerdo	6

1	Me gustaría continuar el resto de mi carrera laboral en esta organización	1	2	3	4	5	6
2	Creo que no estaría bien dejar esta organización aunque me vaya a beneficiar en el cambio	1	2	3	4	5	6
3	Si continúo en esta organización es porque en otra no tendría las mismas ventajas y beneficios que recibo aquí	1	2	3	4	5	6
4	Siento de verdad, que cualquier problema en esta organización, es también mi problema	1	2	3	4	5	6
5	Creo que debo mucho a esta organización	1	2	3	4	5	6
6	Aunque quisiera, sería muy difícil para mí dejar este trabajo ahora mismo	1	2	3	4	5	6
7	Trabajar en esta organización significa mucho para mí	1	2	3	4	5	6
8	Esta organización se merece mi lealtad	1	2	3	4	5	6
9	Una de las desventajas de dejar esta organización es que hay pocas posibilidades de encontrar otro empleo	1	2	3	4	5	6

10	En esta organización me siento como en familia	1	2	3	4	5	6
11	Siento que no estoy obligado de tener que seguir trabajando para esta organización	1	2	3	4	5	6
12	Si ahora decidiera dejar esta organización muchas cosas en mi vida personal se verían interrumpidas	1	2	3	4	5	6
13	Estoy orgulloso de trabajar en esta organización	1	2	3	4	5	6
14	Me sentiría culpable si ahora dejara esta organización	1	2	3	4	5	6
15	En este momento, dejar esta organización supondría un gran costo para mí	1	2	3	4	5	6
16	Siento que no estoy unido emocionalmente a esta organización	1	2	3	4	5	6
17	Creo que no podría dejar esta organización porque siento que tengo una obligación con la gente de aquí	1	2	3	4	5	6
18	Creo que si dejara esta organización no tendría muchas opciones de encontrar otro trabajo	1	2	3	4	5	6
19	Me siento parte de esta organización	1	2	3	4	5	6
20	Ahora mismo, trabajo en esta organización más porque lo necesito que porque yo quiera	1	2	3	4	5	6

21	Podría dejar este trabajo aunque no tenga otro a la vista	1	2	3	4	5	6
----	---	---	---	---	---	---	---