

Prácticas de administración de recursos humanos, necesidades psicológicas básicas y compromiso organizacional en el sector MYPYME, Trujillo.

Human resources management practices, basic psychological needs and organizational commitment in the MYPYME sector, Trujillo.



Nancy Deifilia Aguilar Aragón

Universidad César Vallejo, Trujillo / Perú

Docente tiempo parcial

Facultad de Ciencias Empresariales

Correspondencia: nancy.aguilar22@gmail.com

RESUMEN

El presente trabajo ha tenido como objetivo determinar la relación entre las prácticas de administración de recursos humanos, la satisfacción de las necesidades psicológicas básicas en el trabajo y el compromiso organizacional de los trabajadores del sector MYPYME (micro, pequeñas y mediana empresa) de la ciudad de Trujillo. El estudio ha seguido un enfoque cuantitativo, de alcance descriptivo-correlacional, con diseño no experimental transeccional. La muestra por conveniencia ha estado constituida por un total de 409 trabajadores pertenecientes a 21 empresas del sector, a los que se les aplicó un cuestionario auto-administrado. Los resultados determinaron que existe una relación directa y significativa entre las tres variables estudiadas.

Palabras clave: prácticas de administración de recursos humanos, satisfacción de las necesidades psicológicas básicas en el trabajo, compromiso organizacional, sector MYPYME.

ABSTRACT

The objective of this work has been to determine the relationship between human resources management practices, the satisfaction of basic psychological needs at work and the organizational commitment of workers in the MYPYME sector (micro, small and medium enterprises) of the city from Trujillo. The study has followed a quantitative, descriptive-correlational approach, with non-experimental transectional design. The sample for convenience has been constituted by a total of 409 workers belonging to 21 companies in the sector, to which a self-administered questionnaire was applied. The results determined that there is a direct and significant relationship between the three variables studied.

Keywords: human resources management practices, satisfaction of basic psychological needs at work, organizational commitment, MYPYME sector.

INTRODUCCIÓN

En el Perú, el sector MYPYME (microempresas, pequeñas empresas y medianas empresas) constituye el conjunto más importante de empresas, particularmente desde la perspectiva del número de empresas y de la generación de empleo correspondiente. Sin embargo, la realidad evidencia que estas empresas “muestran serios problemas institucionales, económicos, financieros, que las hace operar bajo condiciones desafiantes” (CEPAL, 2017, p. 5).

En efecto, un estudio realizado por el Ministerio de la Producción, en cooperación con el Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI), basado en los resultados de la *Encuesta Nacional de Empresas 2015*, “evidencian las dificultades que enfrentan las empresas para su crecimiento y especialización que no permiten mejorar su productividad y mostrarse más competitivas a nivel local e internacional” (Ministerio de la Producción, 2017, p. 12).

Según el estudio en mención, el tejido empresarial formal peruano en el 2015 estuvo conformado en un 99.5% por micro, pequeña y mediana empresa; habiéndose detectado una serie de problemas como el difícil acceso al financiamiento, la baja penetración de tecnologías de la información y la comunicación, la falta de planificación y perfeccionamiento de los procesos productivos, la baja inversión en las certificaciones, entre otros, que afectan especialmente a la micro y pequeña empresa.

En este contexto, un dato relevante para efectos de la presente investigación ha sido el referido a las prácticas de gestión empresarial, definidos en dicho estudio como aquellos conocimientos que se emplean en la dirección, organización, planificación y control de las diferentes funciones de una empresa. En tal sentido, en el estudio se afirma que:

Las prácticas de gestión empresarial en el Perú, vistas como el grado de sofisticación del negocio, han estado ligeramente desfasadas en comparación con los países de la región de acuerdo al Reporte de Competitividad Global (WEF, 2015). Incluso, solo llega al 70% del valor obtenido por Estados Unidos (p. 83).

Es así que, en el marco de esta problemática empresarial, surge el tema planteado en la presente investigación, el mismo que aborda un aspecto casi no tratado a la hora de discutir los problemas que afrontan las organizaciones y que se refiere a uno de los componentes fundamentales para su buen desempeño: el psico-social. A pesar de múltiples declaraciones que se efectúan en cuanto a que los trabajadores son el principal activo de las empresas o que el factor humano es la principal fuente de ventaja competitiva, lo cierto es que la ponderación del comportamiento humano en las empresas brilla por su ausencia en la agenda de discusión. Con el presente trabajo se busca contribuir a la discusión de la problemática empresarial peruana, específicamente, determinar si las necesidades psicológicas básicas del trabajador guardan relación con las prácticas de administración de recursos humanos y uno de sus resultados, cual es, el compromiso organizacional. En concordancia con lo que sostiene Atteya (2012), si las prácticas de administración de recursos humanos no son adecuadas, un trabajador carecerá de compromiso y lealtad hacia la organización.

Al respecto, uno de los pocos trabajos previos es el estudio llevado a cabo por Marescaux, De Winne & Sels (2013) en Bélgica, cuyo objetivo fue determinar el papel mediador de las necesidades psicológicas básicas en la relación existente entre las prácticas de recursos humanos (desarrollo de la carrera laboral, capacitación, participación, evaluación del desempeño y tutoría) y resultados como el *engagement* laboral, el compromiso organizacional afectivo y las intenciones de rotación de los empleados. Sobre una muestra de 5,748 empleados belgas, a los que se les aplicó una encuesta, el estudio llegó a los siguientes resultados: (a) En tanto que algunas prácticas de recursos humanos se relacionaban positivamente con una o dos necesidades y otras se relacionaban negativamente con la necesidad de competencia, la práctica de gestión de la carrera no se relacionaba con ninguna de las tres necesidades pero sí con la intención de rotación; (b) El grado en que se tenía en cuenta al individuo en la implementación de las prácticas de recursos humanos se relacionaba positivamente con la satisfacción de al menos una necesidad; (c) El compromiso organizacional afectivo se relacionaba negativamente con la intención de rotación; (d) El *engagement* laboral se relacionaba positivamente con el compromiso organizacional afectivo y negativamente con la intención de rotación; (e) La satisfacción de las tres necesidades se relacionaba positivamente con el *engagement* laboral; y, (f) En tanto que en el caso de la satisfacción de la necesidad de competencia la relación con el compromiso organizacional era negativa, en el caso de las otras dos necesidades la relación era positiva.

Otro antecedente lo constituye la investigación de Paşaoğlu (2015), realizada en Eskişehir (Turquía), con el propósito de evaluar los efectos de las prácticas de administración de recursos humanos en el compromiso organizacional de los empleados del sector bancario (aunque sin analizar el papel mediador de las necesidades psicológicas básicas). Sobre la base de 304 encuestas válidas aplicadas a empleados de tiempo completo que laboraban en diferentes bancos privados y gubernamentales, los resultados verificaban que la variable compromiso organizacional dependía individual y sistemáticamente de las prácticas de recursos humanos consideradas en el estudio (selección, capacitación, evaluación del desempeño, promoción, recompensas básicas, intercambio de información y seguridad en el trabajo).

REVISIÓN TEÓRICA

Prácticas de administración de recursos humanos

La implementación de adecuadas prácticas de administración de los recursos humanos en una organización es algo que ha quedado fuera de toda duda y sobre lo que existe particular consenso entre los tratadistas en la materia, sobre todo por sus beneficiosos efectos en el desempeño de las mismas. Debe entenderse, por lo tanto, que el actual papel de la administración de recursos humanos en las organizaciones resulta siendo de carácter estratégico, toda vez que sus prácticas deben estar alineadas directamente con la estrategia empresarial, relegando así su tradicional papel de apoyo y buscando que una de sus características distintivas sea lograr un mejor desempeño de la organización a través de las personas, vistas como recursos valiosos y constitutivos de ventaja competitiva (Demo, Neiva, Nunes & Rozzett, 2012; Yahya & Tan, 2015; Singh & Kassa, 2016).

En este sentido, Dessler (2015) ha sostenido que “la administración estratégica de recursos humanos es la formulación y ejecución de políticas y prácticas de recursos humanos que produzcan las habilidades y los comportamientos de los trabajadores que la empresa necesita para alcanzar sus metas estratégicas” (p. 34). De similar modo, Duarte, Gomes & Neves (2015) consideran que la administración de recursos humanos comprende una gama de prácticas – como el reclutamiento y la selección, la capacitación y el desarrollo, la evaluación del desempeño y la gestión de la carrera- alineadas con la estrategia de negocios de la empresa.

La consideración de la administración de recursos humanos desde una perspectiva estratégica ha surgido, tal como advierten Camps y Luna-Arocas (2008), debido al interés de los investigadores en demostrar el efecto que tienen las prácticas de recursos humanos en el desempeño organizacional, habiéndose centrado los esfuerzos de investigación en los recursos y capacidades internas de la organización. En tal razón –señalan los autores-, las estrategias competitivas basadas en la diferenciación han estado ligadas, conceptual y empíricamente, a las denominadas prácticas de recursos humanos de alto rendimiento, las mismas que han sido conceptualizadas como “un conjunto de prácticas de RH diferentes pero interrelacionadas que seleccionan, desarrollan, retienen y motivan a la fuerza laboral de una organización” (p. 118).

Sin embargo, tal como advierten Alajmi & Alenezi (2016), no existe aún suficiente consenso en la literatura actual sobre cuáles son las mejores prácticas de administración de recursos humanos. En los modelos de investigación empírica, los autores han venido utilizando diversas prácticas tal como puede apreciarse en la breve indagación efectuada y que se muestra en la tabla 1.

Tabla 1

Prácticas de administración de Recursos Humanos, según diversos autores

Madanat, HG & Khasawneh, AS (2018)	Nwachukwu, Ch. & Chladková, H. (2017)	Alajmi, SA & Alenezi, MA (2016)	Al-Hawari & Shdefat (2016)	Demo, G, Neiva, ER, Nunes, J. & Rozzett, K. (2012)
Planificación de RH	Planificación	Planificación RH	Planificación RH	Reclutamiento y selección
Dotación	Compensación	Dotación	Selección y contratación	Compensación y recompensas
Compensación	Entrenamiento y desarrollo	Compensación	Entrenamiento	Entrenamiento, desarrollo y educación
Entrenamiento y desarrollo	Condiciones de trabajo	Entrenamiento	Recompensas y motivación	Evaluación del desempeño
Evaluación del desempeño		Evaluación del desempeño	Evaluación del desempeño	Condiciones de trabajo
				Participación

Elaboración propia

Al respecto, Sarries y Casares (2008) sostienen que:

[...] se considera buena práctica aquella actuación que, aun en el caso de que esté recogida en el convenio colectivo o en el pacto de empresa, es valorada de forma positiva y manifiesta por los trabajadores, contribuye a mejorar de manera ostensible las relaciones entre los empleados y de éstos con la empresa y produce algún impacto económico, bien sea en la imagen de la empresa, en la reducción del absentismo, en la mejora de la calidad de la producción o en el incremento de la misma (p. 101).

Para efectos del presente trabajo, los autores han considerado de manera discrecional utilizar como parte del modelo de investigación las siguientes 7 prácticas: (a) Planificación de recursos humanos: entendida como la previsión de las necesidades de personas que cubran la totalidad de puestos existentes en la organización; (b) Reclutamiento y selección: entendida como la búsqueda e incorporación de personas adecuadas para el ejercicio de los diferentes puestos de la organización; (c) Capacitación y desarrollo de recursos humanos: entendida como el mejoramiento de las competencias de los trabajadores a través de programas específicos de aprendizaje; (d) Compensaciones: entendida como la administración de las diferentes formas de retribuir el desempeño de las personas en un puesto determinado; (e) Carrera laboral: entendida como el establecimiento y manejo de líneas de promoción en diversos puestos de la organización; (f) Evaluación del desempeño: entendida como la valoración periódica del desempeño de los trabajadores con el propósito de mejorarlo; y, (g) Seguridad e higiene en el trabajo: entendida como la implementación de normas y procedimientos para proteger a los trabajadores de accidentes de trabajo y enfermedades físicas o emocionales.

Necesidades psicológicas básicas en el trabajo

Las necesidades, según Ivancevich, Konopaske y Matteson (2006), pueden ser entendidas como activadores del comportamiento humano y, en tal razón, “cuando existen deficiencias en las necesidades, el individuo es más susceptible a los esfuerzos motivacionales del administrador” (p. 139).

Puig, Sabater y Rodríguez (2012), por su parte, han señalado que los planteamientos teóricos en torno a las necesidades humanas han girado en base a dos enfoques: relativista y universalista. El enfoque relativista sostiene que las necesidades varían en función de diversos factores tales como el sexo, la raza, la cultura, etc.; el enfoque universalista, en cambio, sostiene que existen necesidades objetivas y universales que se presentan en igual forma en todos los seres humanos.

En este contexto, la teoría de la autodeterminación de Deci & Ryan (2000) –sobre la que se apoya el presente trabajo– se encuadra en el enfoque universalista, al sostener la existencia de tres necesidades como nutrimentos psicológicos innatos esenciales para el crecimiento psicológico, la integridad y el bienestar de las personas: competencia, relación y autonomía. Por la necesidad de competencia, el individuo busca enfrentar desafíos óptimos y experimentar dominio o efectividad sobre los mundos físico y social; por la necesidad de relación, busca apegos y experimentar sentimientos de seguridad, pertenencia e intimidad con otros; y, por la necesidad de autonomía, busca auto-organizarse y regular su propio comportamiento, que incluye la tendencia a trabajar hacia la coherencia interna y la integración entre las demandas y los objetivos reguladores. Al respecto, cabe señalar que los hallazgos de una investigación transcultural efectuada por Chen et al. (2015), en cuatro países (Bélgica, China, Estados Unidos de Norteamérica y Perú), con diferentes contextos culturales, subrayó la afirmación de la universalidad de la teoría de las necesidades psicológicas básicas, que es una de las seis mini-teorías en las que se sustenta la teoría de la autodeterminación.

Van de Broeck, Vansteenkiste, De Witte & Lens (2008), por su parte, señalan que, en el contexto de las organizaciones y en relación al trabajo, diversos estudios empíricos han demostrado que la satisfacción de las necesidades básicas se ha relacionado positivamente con el bienestar de los trabajadores, con la satisfacción laboral, con la motivación laboral, con el tiempo dedicado voluntariamente al trabajo y con las evaluaciones del desempeño, así como negativamente con el agotamiento emocional.

Por su parte, en una revisión meta-analítica que examinó la relación entre variables antecedentes y de resultados con la satisfacción de las necesidades psicológicas básicas, Van den Broeck, Ferris, Chang & Rosen (2016), encontraron una diversidad de hallazgos: (a) Con variables antecedentes: no existía un patrón consistente de relaciones con las variables demográficas consideradas; existían relaciones significativas con las variables de diferencia individual, a excepción de la apertura a la experiencia y los valores extrínsecos; las tres necesidades se relacionaban negativamente con los factores estresantes, el conflicto trabajo-familia y la inseguridad laboral; existían relaciones positivas y significativas con todos los recursos laborales, pero variados con las demandas de trabajo; existían relaciones positivas con el liderazgo y variables organizacionales, las diferentes percepciones de imparcialidad, el ajuste persona-entorno, y, relaciones negativas con el maltrato laboral; (b) Con variables de resultados: existían relaciones significativas con los indicadores de bienestar; existían relaciones positivas con actitudes de trabajo tales como la satisfacción laboral y el comportamiento afectivo y negativas con las intenciones de rotación; existían relaciones positivas con comportamientos laborales tales como el desempeño y esfuerzo y negativas con las anomalías; y, en cuanto a la motivación, existían relaciones negativas solo con la amotivación.

En cuanto a la medición de la satisfacción de necesidades psicológicas básicas, autores como Galiana, Gutiérrez, Tomás & Sancho (2016), informan que se han utilizado una serie de métodos, en variados entornos y con diferentes enfoques. En este sentido, se han utilizado diversas escalas generales y específicas, siendo una de las más representativas la *Basic Psychological Needs Scale* de Gagné, la misma que mide la satisfacción de las necesidades en general y de cada una de las mismas. Sin embargo, según Tafvelin & Stenling (2018), una crítica común que se ha hecho a las escalas existentes de satisfacción de necesidades relacionadas con el trabajo es que se trata de instrumentos ad hoc, que no han sido evaluados rigurosamente y que, en algunos casos, incluyen antecedentes y consecuentes de los constructos que se pretende medir. Estos autores han desarrollado y validado su *Need Satisfaction at Work Scale*, utilizando como marco teórico la teoría de la autodeterminación, que incluye 13 ítems y 3 sub-escalas (una para cada necesidad psicológica básica), la misma que se ha adaptado para su uso en el presente estudio, por tratarse de una escala desarrollada específicamente para un contexto laboral.

Compromiso organizacional

Es uno de los constructos más estudiados en el campo del comportamiento organizacional (Alves, Affonso, Carino y Ribeiro; 2018). Autores como Radosavljevic, Cilerdzic & Dragic (2017) sostienen que en un mundo competitivo como el actual ninguna organización puede tener un desempeño superior a menos que cada empleado esté comprometido con los objetivos de su organización y que no trabaje como un eficaz integrante de equipo.

En este sentido, Ivancevich et al han resaltado la importancia del mismo al considerar que su ausencia reduce la efectividad de una organización, definiéndolo como una “sensación de identificación, participación y lealtad que expresa el empleado hacia la compañía” (p. 224). Robbins y Judge (2013), por su parte, lo destacan como una de las tres principales actitudes hacia el trabajo –conjuntamente con la satisfacción laboral y el involucramiento en el trabajo– definiéndola como el “grado en que un empleado se identifica con una organización particular y con sus metas, y desea seguir siendo miembro de ésta” (p. 75). A su turno, Araque, Sánchez y Uribe (2017) consideran que, de acuerdo al trabajo de diversos autores, el compromiso organizacional puede definirse como:

Una actitud que expresa una unión psicológica entre el individuo y su organización, es decir, el grado de involucramiento y lealtad de los colaboradores con su empresa, el cual se evidencia a través de la identificación de los empleados con los objetivos y valores de la organización, la contribución para el cumplimiento de sus metas y objetivos, y el deseo de ser parte de ésta (p. 97).

En todo caso, el desarrollo conceptual del término no ha ido acompañado de una cuidadosa segmentación de su dominio teórico, hecho que ha derivado en la existencia de diferentes enfoques que hacen del mismo un constructo polisémico, multifacético y con un reducido consenso en cuanto a su definición (Alcántara, Carneiro y Pasquotto; 2017). Al respecto, Meyer & Herscovitch (2001) han anotado que puede encontrarse en la literatura especializada enfoques sobre el compromiso no solo con marcos conceptuales unidimensionales y multidimensionales, sino, también, variadas formas de compromiso según el lugar de trabajo (compromiso con organizaciones, sindicatos, ocupaciones o profesiones, equipos y líderes, metas y carreras personales).

Calderón (2016), por su parte, ha identificado cuatro modelos de compromiso organizacional que incluyen dimensiones o componentes afectivos, cognitivos y comportamentales: (a) Modelo de un factor: considera las dimensiones afectiva y calculada como extremos opuestos de un continuo de compromiso; (b) Modelo de dos factores: considera las dimensiones afectiva y calculada, incluyendo la lealtad como parte de la dimensión afectiva; (c) Modelo de tres factores: considera las dimensiones afectiva, normativa y calculada como concurrentes y con intensidades diferentes; y, (d) Modelo de cuatro factores: divide la dimensión calculada en costos de abandono de la organización y escasez de alternativas.

Si bien el más aceptado por los académicos ha sido el modelo de tres factores, autores como Solinger, Hofmans & Olffen (2014) han informado que si bien la base afectiva del compromiso ha sido generalmente bien apoyada por la evidencia empírica, las otras dos bases han seguido siendo objeto de controversia. En todo caso, en este trabajo se ha optado por utilizar el conocido modelo de tres factores de Meyer y Allen, que es el que ha sido sometido al mayor escrutinio empírico y, posiblemente, ha recibido el mayor apoyo (Shahnawaz & Juyal; 2006).

Este modelo de tres factores, según Meyer, Allen & Smith (1993), considera al compromiso como un estado psicológico que, por un lado, caracteriza la relación del empleado con la organización y, por otro, tiene implicaciones para su decisión de continuar o no con la organización. En este sentido, tres temas distintos se incluyen en la definición de compromiso: como un vínculo afectivo con la organización (compromiso afectivo); como una percepción del costo asociado al abandono de la organización (compromiso de continuidad); y, como una obligación de permanecer en la organización (compromiso normativo). En otras palabras, la naturaleza del estado psicológico es diferente en cada caso: los empleados con fuerte compromiso afectivo permanecen en la organización porque lo desean; los que tienen un fuerte compromiso de continuidad permanecen porque lo necesitan; y, los que tienen un fuerte compromiso normativo permanecen porque sienten que deben hacerlo. Una mejor comprensión de la relación entre el empleado y la organización, según sus autores, se obtenía considerando juntas las tres formas de compromiso.

METODOLOGÍA

El estudio en cuestión ha seguido un enfoque cuantitativo, de alcance descriptivo-correlacional, con diseño no experimental transeccional. La muestra por conveniencia ha estado constituida por un total de 409 trabajadores pertenecientes a 21 empresas del sector MYPYME de la ciudad de Trujillo (La Libertad, Perú).

La técnica de recolección de datos utilizada ha sido la encuesta. El instrumento correspondiente ha sido un cuestionario dividido en 3 secciones (una para cada variable), construido a partir de la adaptación de diversos instrumentos de medición utilizados en otras investigaciones (las que se indican en la tabla 2, en la columna que define operativamente a cada variable).

Siguiendo las indicaciones dadas por Hernández, Fernández y Baptista (2014), el cuestionario ha utilizado una escala Likert de 5 categorías, con un puntaje que va del 1 al 5, que ha permitido evaluar las diferentes situaciones respondidas en cada variable estudiada.

Tabla 2

Operacionalización de variables

Variable	Definición		Dimensión	Ítem Cuestionario
	Conceptual	Operacional		
Prácticas de administración de recursos humanos	Conjunto de actividades, funciones y procesos distintos pero interrelacionados que se dirigen a atraer, desarrollar y mantener los recursos humanos de una empresa (Lado & Wilson, citados por Atteya, 2012)	La variable se define operacionalmente mediante la aplicación de un cuestionario elaborado en base a la adaptación de diversos instrumentos de medición utilizados en otros estudios (Boada-Grau y Gil-Ripoll, 2011; Demo, Neiva, Nunes & Roxxett, 2012; Alajmi & Alenezi, 2016; Nwachukwu & Chladková 2017; Madanat & Khasawneh, 2018)	Planificación de recursos humanos	1. Las necesidades futuras de trabajadores se determinan de acuerdo con planes anuales de RH. 2. La formación de los planes anuales de RH se vincula directamente al plan estratégico.
			Reclutamiento y selección	3. Se difunde información, de manera amplia y suficiente, tanto al interior como al exterior, sobre los procesos de reclutamiento y selección de personal. 4. Los procesos de reclutamiento y selección permiten captar personas competentes para la organización
			Capacitación y desarrollo	5. Los planes de capacitación y desarrollo que se ejecutan están sustentados en la previa identificación de necesidades de la organización y de los trabajadores. 6. La organización destina un monto importante de su presupuesto como inversión para el desarrollo del talento humano 7. La organización estimula el aprendizaje y el desarrollo de competencias de los trabajadores
			Compensaciones	8. El sistema de compensaciones (remuneraciones) está diseñado de manera justa y proporcional al aporte de cada trabajador 9. El sistema de compensaciones (remuneraciones) incentiva la mejora del desempeño de los trabajadores
			Carrera laboral	10. Se a implementado un sistema que permite identificar el potencial de talento de los trabajadores 11. Se ha implementado un sistema que administra la carrera laboral de los trabajadores
			Evaluación del desempeño	12. Se evalúa el desempeño del personal de manera periódica 13. El propósito de la evaluación del desempeño es identificar y superar los niveles de competencia de los trabajadores. 14. Los resultados de la evaluación del desempeño están ligados a las decisiones de promoción y aumento de remuneraciones 15. Los resultados de la evaluación del desempeño corresponden efectivamente al desempeño real de los trabajadores
			Seguridad e higiene en el trabajo	16. Se desarrollan programas de prevención y atención de los accidentes de trabajo 17. La infraestructura física, las instalaciones y el equipamiento son ergonómicas, cómodas y apropiadas a la protección de la seguridad y la salud de los trabajadores 18. La organización ha implementado programas de atención de la salud y calidad de vida de los trabajadores.

Continúa en la siguiente página

Necesidades psicológicas básicas en el trabajo	Nutrientes psicológicos innatos que son esenciales para el crecimiento psicológico, la integridad y el bienestar continuos (Deci & Ryan, 2000)	La variable se define operacionalmente mediante la aplicación de un cuestionario adaptado de la “Escala de satisfacción de necesidades en el trabajo (NSa-WS)” de Tafvelin & Steling (2018).	Autonomía	1. En mi trabajo puedo adoptar decisiones significativas
				2. Con mi trabajo puedo manifestar quien soy.
				3. Tengo la posibilidad de influir en mi situación laboral.
				4. Lo que hago en mi trabajo guarda coherencia con lo que soy.
			Competencia	5. Puedo manejar los desafíos que enfrento en mi trabajo.
				6. Hago mejoras constantes al desarrollar mis tareas en el trabajo.
				7. Me considero eficiente en el trabajo.
				8. Realmente me considero capacitado para el trabajo.
			Relaciones	9. Siento que puedo confiar en las personas con las que trabajo.
				10. Me siento cercano a las personas con las que trabajo.
				11. Disfruto con las personas con las que trabajo.
				12. Siento que las personas con las que trabajo realmente se preocupan por mí.
				13. Me siento seguro con las personas con las que trabajo.
Compromiso organizacional	Grado en que un empleado se identifica con una organización en particular y con sus metas, y desea seguir siendo miembro de ésta (Robbins y Judge, 2013)	La variable se define operacionalmente mediante la aplicación de un cuestionario adaptado de la “Escala de compromiso organizacional” de Meyer y Allen (2004).	Afectivo	1. Sería muy feliz de pasar el resto de mi vida laboral en esta organización
				2. Realmente siento como si los problemas de esta organización fueran los míos.
				3. Esta organización tiene un gran significado personal para mí.
			De continuidad	4. Demasiadas cosas de mi vida serían afectadas si decidiera dejar esta organización ahora.
				5. Creo que tengo muy pocas alternativas como para considerar dejar esta organización.
				6. Si no hubiera puesto tanto de mí en esta organización, podría considerar trabajar en otra parte.
				7. Me sentiría culpable si dejara esta organización ahora.
			Normativo	8. Esta organización merece mi lealtad.
				9. No dejaría esta organización ahora mismo porque tengo un sentido de obligación para con su gente.

RESULTADOS

En la tabla 3 se muestran los resultados descriptivos de la variable *prácticas de administración de recursos humanos*, tanto en cuanto a su promedio y desviación estándar generales y los correspondientes a cada una de sus dimensiones. Teniendo en cuenta que la escala de medición utilizada comprende 5 posibles niveles de respuesta (5= excelentes prácticas; 4= buenas prácticas; 3= regulares prácticas; 2= deficientes prácticas; y, 1= muy deficientes prácticas) y que el promedio general alcanzado es de 3.75, puede sostenerse que en las empresas analizadas se llevan a cabo “buenas prácticas de administración de recursos humanos”. Similar afirmación puede hacerse en relación a cada una de sus dimensiones.

Tabla 3

Estadísticos descriptivos “Prácticas de administración de recursos humanos”

Dimensiones	Mínimo	Máximo	Media	Desviación estándar
Planificación de recursos humanos	1	5	3.78	0.980
Reclutamiento y selección	1	5	3.84	0.973
Capacitación y desarrollo	1	5	3.84	0.973
Compensaciones	1	5	3.75	1.069
Carrera laboral	1	5	3.52	1.106
Evaluación del desempeño	1	5	3.8	0.985
Seguridad e higiene en el trabajo	1	5	3.79	1.011
Promedio			3.75	0.815

Por su parte, en la tabla 4 se muestran los resultados descriptivos de la variable *satisfacción de necesidades psicológicas básicas en el trabajo*, tanto en cuanto a su promedio y desviación estándar generales y los correspondientes a cada una de sus dimensiones. Teniendo en cuenta que la escala de medición utilizada comprende 5 posibles niveles de respuesta (5= satisfacción total; 4= satisfacción parcial; 3= ni satisfacción/ni insatisfacción; 2= insatisfacción parcial; y, 1= insatisfacción total) y que el promedio general alcanzado es de 3.89, puede sostenerse que los trabajadores de las empresas analizadas “satisfacen parcialmente sus necesidades psicológicas básicas mediante su trabajo”. Similar afirmación puede hacerse en relación a cada una de sus dimensiones, sin dejar de advertir que la satisfacción de la necesidad de competencia excede el promedio y se ubica en el nivel de satisfacción total.

Tabla 4

Estadísticos descriptivos “Satisfacción necesidades psicológicas básicas”

Dimensiones	Mínimo	Máximo	Media	Desviación estándar
Autonomía	1	5	3.78	0.883
Competencia	1	5	4.22	0.818
Relaciones	1	5	3.77	0.921
Promedio			3.89	0.744

Finalmente, en la tabla 5 se muestran los resultados descriptivos de la variable *compromiso organizacional*, tanto en cuanto a su promedio y desviación estándar generales y los correspondientes a cada una de sus dimensiones. Teniendo en cuenta que la escala de medición utilizada comprende 5 posibles niveles de respuesta (5= muy alto nivel de compromiso; 4= alto nivel de compromiso; 3= nivel medio de compromiso; 2= bajo nivel de compromiso; y, 1= muy bajo nivel de compromiso) y que el promedio general alcanzado es de 3.47, puede sostenerse que en las empresas analizadas el “nivel de compromiso organizacional de los trabajadores es alto”. Similar afirmación puede hacerse en relación a cada una de sus dimensiones.

Tabla 5

Estadísticos descriptivos “Compromiso organizacional”

Dimensiones	Mínimo	Máximo	Media	Desviación estándar
Autonomía	1	5	3.43	0.985
Competencia	1	5	3.45	0.929
Relaciones	1	5	3.51	1.054
Promedio			3.47	0.864

De correlación

En la tabla 6 se muestran los resultados de la correlación efectuada entre las variables “prácticas de administración de recursos humanos” y “satisfacción de necesidades psicológicas básicas en el trabajo”, los mismos que prueban la existencia de una correlación directa (0,624) y altamente significativa (0.000) entre ambas variables.

Asimismo, los resultados prueban que entre las dimensiones de ambas variables se producen, sin excepción, correlaciones directas y altamente significativas. La correlación más alta

es la que se produce entre la dimensión de “evaluación del desempeño” de la primera variable y la dimensión de “autonomía” de la segunda variable (0,550); y, la correlación más baja entre la dimensión de “carrera laboral” de la primera variable y la dimensión de “competencia” de la segunda variable (0,254).

También importa precisar que los resultados prueban una alta correlación entre la dimensión “seguridad e higiene en el trabajo” de la primera variable y la segunda variable en su conjunto (0,558), así como una baja correlación entre la dimensión “planificación de recursos humanos” y la segunda variable en su conjunto (0,358). De igual modo, una alta correlación entre la primera variable y la dimensión de “autonomía” de la segunda variable (0,613).

Tabla 6

Prácticas de la administración de recursos humanos vs satisfacción necesidades psicológicas básicas (en el trabajo)

Dimensiones	Coefficientes y nivel de significancia	Autonomía	Competencia	Relaciones	Satisfacción psicológicas básicas (en el trabajo)
Planificación de recursos humanos	Coefficiente de correlación	0,367**	0,275**	0,265**	0,358**
	Sig. (bilateral)	0.000	0.000	0.000	0.000
	N	409	409	409	409
Reclutamiento y selección	Coefficiente de correlación	0,391**	0,384**	0,282**	0,414**
	Sig. (bilateral)	0.000	0.000	0.000	0.000
	N	409	409	409	409
Capacitación y desarrollo	Coefficiente de correlación	0,391**	0,384**	0,282**	0,414**
	Sig. (bilateral)	0.000	0.000	0.000	0.000
	N	409	409	409	409
Compensaciones	Coefficiente de correlación	0,436**	0,271**	0,363**	0,434**
	Sig. (bilateral)	0.000	0.000	0.000	0.000
	N	409	409	409	409
Carrera laboral	Coefficiente de correlación	0,485**	0,254**	0,378**	0,448**
	Sig. (bilateral)	0.000	0.000	0.000	0.000
	N	409	409	409	409
Evaluación del desempeño	Coefficiente de correlación	0,550**	0,348**	0,437**	0,540**
	Sig. (bilateral)	0.000	0.000	0.000	0.000
	N	409	409	409	409
Seguridad e higiene en el trabajo	Coefficiente de correlación	0,534**	0,373**	0,499**	0,558**
	Sig. (bilateral)	0.000	0.000	0.000	0.000
	N	409	409	409	409
Prácticas de administración de recursos humanos	Coefficiente de correlación	0,613**	0,435**	0,507**	0,624**
	Sig. (bilateral)	0.000	0.000	0.000	0.000
	N	409	409	409	409

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

Por otro lado, en la tabla 7 se muestran los resultados de la correlación efectuada entre las variables “prácticas de administración de recursos humanos” y “compromiso organizacio

nal”, los mismos que prueban la existencia de una correlación directa (0,637) y altamente significativa (0.000) entre ambas variables.

Asimismo, los resultados prueban que entre las dimensiones de ambas variables también se producen, sin excepción, correlaciones directas y altamente significativas. La correlación más alta es la que se produce entre la dimensión de “seguridad e higiene en el trabajo” de la primera variable y la dimensión “compromiso de continuidad” de la segunda variable (0,511); y, la correlación más baja entre la dimensión de “planificación de recursos humanos” de la primera variable y la dimensión “compromiso de continuidad” de la segunda variable (0,312).

También cabe indicar que los resultados prueban una alta correlación entre la dimensión “evaluación del desempeño” de la primera variable y la segunda variable en su conjunto (0,554), así como una alta correlación entre la primera variable y la dimensión de “compromiso normativo” de la segunda variable (0,579).

Tabla 7

Prácticas de administración de recursos humanos vs compromiso organizacional

Dimensiones	Coeficientes y nivel de significancia	Autonomía	Competencia	Relaciones	Satisfacción psicológicas básicas (en el trabajo)
Planificación de recursos humanos	Coeficiente de correlación	0,393**	0,312**	0,419**	0,427**
	Sig. (bilateral)	0.000	0.000	0.000	0.000
	N	409	409	409	409
Reclutamiento y selección	Coeficiente de correlación	0,349**	0,391**	0,418**	0,441**
	Sig. (bilateral)	0.000	0.000	0.000	0.000
	N	409	409	409	409
Capacitación y desarrollo	Coeficiente de correlación	0,349**	0,391**	0,418**	0,441**
	Sig. (bilateral)	0.000	0.000	0.000	0.000
	N	409	409	409	409
Compensaciones	Coeficiente de correlación	0,403**	0,362**	0,388**	0,439**
	Sig. (bilateral)	0.000	0.000	0.000	0.000
	N	409	409	409	409
Carrera laboral	Coeficiente de correlación	0,486**	0,382**	0,456**	0,505**
	Sig. (bilateral)	0.000	0.000	0.000	0.000
	N	409	409	409	409
Evaluación del desempeño	Coeficiente de correlación	0,487**	0,475**	0,496**	0,554**
	Sig. (bilateral)	0.000	0.000	0.000	0.000
	N	409	409	409	409
Seguridad e higiene en el trabajo	Coeficiente de correlación	0,466**	0,511**	0,453**	0,537**
	Sig. (bilateral)	0.000	0.000	0.000	0.000
	N	409	409	409	409
Prácticas de administración de recursos humanos	Coeficiente de correlación	0,566**	0,529**	0,579**	0,637**
	Sig. (bilateral)	0.000	0.000	0.000	0.000
	N	409	409	409	409

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

Finalmente, en la tabla 8, se muestran los resultados de la correlación efectuada entre las variables “satisfacción de necesidades psicológicas básicas en el trabajo” y “compromiso organizacional”, los mismos que prueban la existencia de una correlación directa (0,559) y altamente significativa (0.000) entre ambas variables.

Asimismo, los resultados prueban que entre las dimensiones de las dos variables también se producen, sin excepción, correlaciones directas y altamente significativas. La correlación más alta es la que se produce entre la dimensión de “autonomía” de la primera variable y la dimensión “compromiso afectivo” de la segunda variable (0,573); y, la correlación más baja entre la dimensión de “competencia” de la primera variable y la dimensión “compromiso afectivo” de la segunda variable (0,317).

También es bueno señalar que los resultados prueban una alta correlación entre la dimensión “autonomía” de la primera variable y la segunda variable en su conjunto (0,541), así como una alta correlación entre la primera variable y la dimensión de “compromiso afectivo” de la segunda variable (0,551).

Tabla 8

Satisfacción necesidades psicológicas básicas (en el trabajo) vs compromiso organizacional

Dimensiones		Afectivo	De continuidad	Normativo	Compromiso organizacional	
RHO de Spearman	Autonomía	Coefficiente de correlación	0,573**	0,397**	0,477**	,0541**
		Sig. (bilateral)	0.000	0.000	0.000	0.000
		N	409	409	409	409
	Competencia	Coefficiente de correlación	0,317**	0,318**	0,360**	,371**
		Sig. (bilateral)	0.000	0.000	0.000	0.000
		N	409	409	409	409
	Relaciones	Coefficiente de correlación	0,484**	0,408**	0,421**	0,495**
		Sig. (bilateral)	0.000	0.000	0.000	0.000
		N	409	409	409	409
Satisfacción de necesidades psicológicas básicas (en el trabajo)	Coefficiente de correlación	0,551**	0,441**	0,498**	0,559**	
	Sig. (bilateral)	0.000	0.000	0.000	0.000	
	N	409	409	409	409	

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

DISCUSIÓN

Los estadísticos descriptivos de las tres variables estudiadas muestran resultados positivos en la percepción de los trabajadores de la muestra de empresas seleccionada para el efecto. Según la escala de medición utilizada (que va del 1 al 5) los puntajes de cada una de ellas se encuentran ubicados en la parte superior de la escala (3.75, en el caso de *prácticas de administración de recursos humanos*; 3.89, en el caso de *satisfacción de necesidades psicológicas básicas en el trabajo*; y, 3.47, en el caso de *compromiso organizacional*).

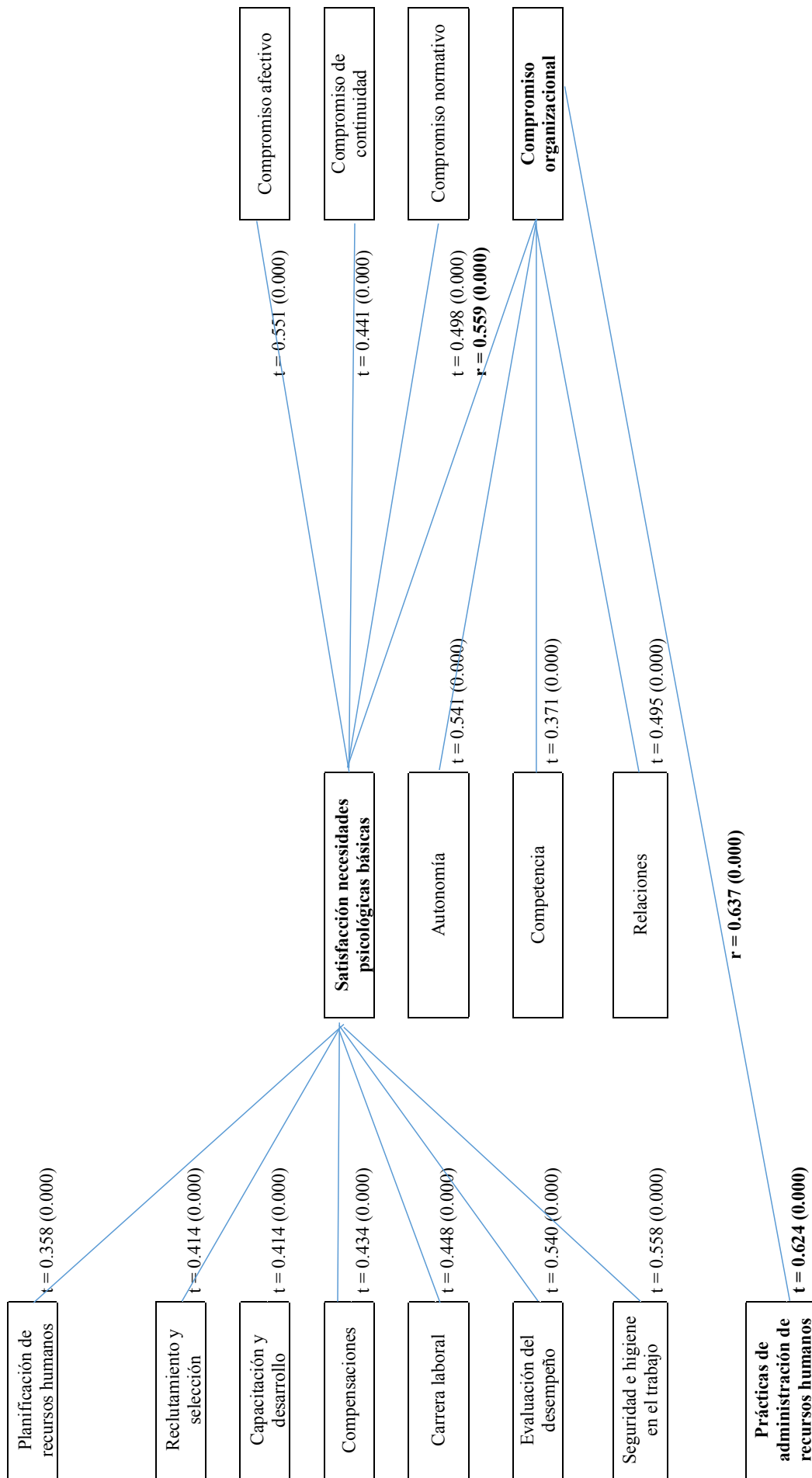
Por su parte, los resultados de correlación muestran la existencia de relaciones directas y altamente significativas entre las tres variables en mención, así como entre sus dimensiones (ver figura 1); resultados que confirman las conclusiones establecidas en la literatura especializada por autores como Van den Broeck, Ferris, Chang & Rosen, en su trabajo de revisión meta-analítica antes ya citado. Asimismo, los resultados concuerdan en parte con aquellos encontrados en las investigaciones citadas como antecedentes del presente estudio.

CONCLUSIÓN

El trabajo de investigación realizado permite sostener las siguientes conclusiones:

- a) Existe una relación directa y significativa entre las prácticas de administración de recursos humanos y la satisfacción de las necesidades psicológicas básicas de los trabajadores de las MYPYMEs de la ciudad de Trujillo.
- b) Existe una relación directa y significativa entre las prácticas de administración de recursos humanos y el compromiso organizacional de los trabajadores de las MYPYMEs de la ciudad de Trujillo.
- c) Existe una relación directa y significativa entre la satisfacción de las necesidades psicológicas básicas y el compromiso organizacional de los trabajadores de las MYPYMEs de la ciudad de Trujillo.

Figura 1. Correlación entre prácticas de administración de recursos humanos, satisfacción de necesidades psicológicas básicas en el trabajo y compromiso organizacional MYPYMEs. Trujillo



REFERENCIAS

- Alajmi, S.S. & Alenezi, M.A. (2016). Human Resource Management Practices and Competitive Advantage: The Mediator Role of Person-Organization Fit. *Global Journal of Human Resource Management*, 4 (1), pp. 65-82.
- Alcántara, B., Carneiro, G. y Pasquotto, M. (2017). Comprometimento organizacional en una cooperativa de reciclagem. *INTERAÇÕES*, 18 (3), pp. 107-120.
- Alves, G., Affonso, I., Carino, M. y Ribeiro, D. (2018). Comprometimento organizacional: Estudo com servidores públicos e terceirizados de uma IFES. *REUNA*, 23 (2), pp. 60-76.
- Al-hawari, S. & Shdefat, F. (2016). Impact of human resources management practices on employees' satisfaction. *International Journal of Academic Research in Accounting, Finance and Management Sciences*, 6 (4), pp. 274-286.
- Araque, D., Sánchez, J. y Uribe, A. (2017). Relación entre marketing interno y compromiso organizacional en Centros de Desarrollo Tecnológico colombianos. *Estudios Gerenciales*, 33, pp. 95-101.
- Atteya, N. (2012). Testing the Impact of the Human Resource Management Practices on Job Performance: An Empirical Study in the Egyptian Joint Venture Petroleum Companies. *International Journal of Business and Social Science*, 3 (9), pp. 105-119.
- Boada-Grau, J. y Gil-Ripoll, C. (2011). Medida de las prácticas de recursos humanos: propiedades psicométricas y estructuración factorial del cuestionario PRH-33. *Anales de Psicología*. Vol. 27. N° 2, pp. 527-535.
- Camps, J. y Luna-Arocas, R. (2008). Prácticas de alto rendimiento: un contexto estratégico estructura. *Cuadernos de Economía y Dirección de la Empresa*, 35, pp. 113-138.
- Chen et al. (2015). Basic psychological need satisfaction, need frustration, and need strength across four cultures. *Motiv Emot*, 39, pp. 216-236.
- Calderón, J. (2016). Socialización y compromiso organizacional: una revisión a partir del bienestar laboral. *Enseñanza e investigación en Psicología*, 21 (3), pp. 239-247.
- CEPAL (2017). *Inclusión financiera de las micro, pequeñas y medianas empresas en el Perú. Experiencia de la Banca de Desarrollo*. Documento preparado por Janina León, Consultora de la Unidad de Financiamiento para el Desarrollo, División de Desarrollo Económico (versión preliminar no editada). Naciones Unidas, Santiago de Chile, Chile. Recuperado de:
https://www.cepal.org/sites/default/files/document/files/inclusion_financiera_de_las_micro_pequeñas_y_medianas_empresas_en_el_peru_watermark_0.pdf

- Deci, E. & Ryan, R. (2000). The “what” and “why” of goal pursuits: human needs and the self-determination of behavior. *Psychological Inquiry*, 11 (4), 227-268.
- Demo, G., Neiva, E.R., Nunes, I. & Roxxett, K. (2012). Human Resources Management Policies and Practices Scale (HRMPPS): Exploratory and Confirmatory Factor Analysis. *Brazilian Administration Review*, 9 (4), pp. 395-420.
- Dessler, G. (2015). *Administración de recursos humanos*. México, D.F.: Pearson Educación.
- Duarte, A., Gomes, D. & Neves, J. (2015). Satisfaction with human resource management practices and turnover intention in a five-star hotel: The mediating role of perceived organizational support. *Dos Algarves: A Multidisciplinary e-Journal*, 25, pp. 104-124.
- Galiana, L.; Gutiérrez, M.; Tomás, J. & Sancho, P. (2016). Validation of the Balanced Measure of Psychological Needs (BMPN) in Spanish and Portuguese: Method effects associated to negatively worded items. *Behavioral Psychology*, 24 (1); pp. 73-91.
- Hernández, R.; Fernández, C. y Baptista, M. (2014). *Metodología de la Investigación*. México, D.F.: Mc Graw Hill.
- Ivancevich, J., Konopaske, R. y Matteson, M. (2006). *Comportamiento organizacional*. México D.F.: Mc Graw Hill Interamericana.
- Madanat, H.G. & Khasawneh, A.S. (2018). Level of Effectiveness of Human Resource Management Practices and its Impact on Employees’ Satisfaction in the Banking Sector of Jordan. *Journal of Organizational Culture, Communications and Conflict*, 22 (1), pp. 1-19.
- Marescaux, E., De Winne, S. & Selcs, L. (2013). HR practices and HRM outcomes: the role of basic need satisfaction. *Personnel Review*, 42 (1), pp. 4-27.
- Meyer, J. & Allen, N. (2004). TCM Employee Commitment Survey Academic Users Guide 2004. University of Western Ontario. Recuperado de: <https://www.employeecommitment.com/TCM-Employee-Commitment-Survey-Academic-Package-2004.pdf>
- Meyer, J. & Herscovitch, L. (2001). Commitment in the workplace. Toward a general model. *Human Resource Management Review*, 11, pp. 299-326.
- Meyer, J., Allen, N. & Smith, C. (1993). Commitment to Organizations and Occupations: Extension and Test of a Three-Component Conceptualization. *Journal of Applied Psychology*, 78 (4), pp. 538-551.
- Ministerio de la Producción (2017). *Estudio de la situación actual de las empresas peruanas. Los determinantes de su productividad y orientación exportadora*. Lima, Perú. Recuperado de: http://demi.produce.gob.pe/images/publicaciones/publi_81171136fe74561a779.pdf

- Nwachukwu, Ch. & Chladková, H. (2017). Human Resource Management Practices and Employee Satisfaction in Microfinance Banks in Nigeria. *Trendy Ekonomiky a Managementu Trends Economics and Management*, 28 (1), pp. 23-35.
- Paşaoğlu, D. (2015). Analysis of the Relationship Between Human Resources Management Practices and Organizational Commitment from a Strategic Perspective: Findings from the Banking Industry. *Procedia – Social and Behavioral Sciences* 207, pp. 315-324.
- Puig, M., Sabater, P. y Rodríguez, N. (2012). Necesidades humanas: evolución del concepto según la perspectiva social. *Aposta revista de ciencias sociales*, 54, agosto y septiembre, pp. 1-12. Recuperado de:
<http://www.apostadigital.com/revistav3/hemeroteca/monpuigllob.pdf>
- Radosavljevic, Ž., Cilerdžic, V. & Dragic, M. (2017). Employee Organizational Commitment. *International Review*, 1-2, pp. 18-26.
- Robbins, S. y Judge, T. (2013). *Comportamiento organizacional*. México, D.F.: Pearson.
- Sarries, L. y Casares, E. (2008). *Buenas prácticas de recursos humanos*. Madrid, España: ESIC.
- Shahnawaz, M.G. & Juyal, R. (2006). Human Resource Management Practices and Organizational Commitment in Different Organizations. *Journal of the Indian Academy of Applied Psychology*, 32 (3), pp. 171-178.
- Singh, N. R. & Kassa, B. (2016). The Impact of Human Resource Management Practice on Organizational Performance – A study on Debre Braham University. *International Journal of Recent Advances in Organizational Behaviour and Decision Sciences (IJRAOB)*, 1 (1), pp. 643-662.
- Solinger, O., Hofmans, J. & Olffen, W. van (2014). The dynamic microstructure of organizational commitment. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, pp. 1-24.
- Tafvelin, S. & Stenling, A. (2018). Development and Initial Validation of the Need Satisfaction and Need Support at Work Scales: A Validity-Focused Approach. *Scandinavian Journal of Work and Organizational Psychology*, 3 (1), pp. 1-14.
- Van de Broeck, A., Vansteenkiste, M., De Witte, H. & Lens, W. (2008). Explaining the relationships between job characteristics, burnout, and engagement: The role of basic psychological need satisfaction. *Work & Stress*, 22 (3), pp. 277-294.
- Van den Broeck, A., Ferris, D. L., Chang, Ch-H. & Rosen, C. (2016). A Review of Self-Determination Theory's Basic Psychological Needs at Work. *Journal of Management*, 42 (5), pp. 1195-1229.
- Yahya, K. K. & Tan, F-Y. (2015). Enhancing career commitment: The influence of human resource management practices. *International Journal and Society*, 16 (2), pp. 237-246.