



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**El compromiso organizacional y la motivación en el
personal policial de Águila Negra de Lima Metropolitana,
2017**

TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestro en Gestión Pública

AUTOR:

Br. Carlos Luis Landauro Geldres

ASESOR:

Dr. Luis Alberto Núñez Lira

SECCIÓN:

CIENCIAS EMPRESARIALES

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

GESTIÓN DE TALENTO HUMANO

LIMA – PERÚ

2017

Página del jurado

Dr. Héctor Santa maría

Presidente

Dr. Alejandro Menacho Rivera

Secretario

Dr. Luis Alberto Núñez Lira

Vocal

Dedicatoria

Dedico esta tesis principalmente a Dios, por haberme brindado la vida, quien fortaleció mi espíritu día a día, quien motiva mis pasos y me permitió llegar hasta este período tan significativo en mi alineación profesional. A mi familia, mi madre por ser el sendero, pilar y por expresarme día a día siempre su amor. Mi Padre por ser ejemplo en todo aspecto de mi vida, por siempre estar conmigo brindándome consejos, orientaciones y enseñanzas para ser mejor. Mi hermana por compartir momentos gratos y significativos a mi lado y por sus grandes virtudes para los demás. Y, por último, no menos importante a mi profesor, maestro, amigo el Dr. Luis Alberto Núñez quien siempre tiene una respuesta ante una duda formulada. Se lo dedico a mi compañera de amores Sasha Gonzales; por su motivación y alegría que comparte conmigo.

Agradecimiento

Quiero expresar mi más profundo agradecimiento a una gran persona que es mi compañera de amor Sasha, por ser pieza fundamental que sin su apoyo en todo momento no hubiera sido posible realizar esta tesis, por el cariño, la paciencia y la constancia. Mi amor y gratitud sincero para ti gracias por existir.

A mi asesor Luis Alberto Núñez por ser mi guía profesional y enseñarme con dedicación no solo a ser un buen profesional sino también a ser un buen ser humano, por compartir sus conocimientos que serán bien ejercidos de mi persona.

A los policías de águila negra que no sólo fueron los protagonistas de esta investigación, también han sido mi principal ejemplo de humildad, coraje y trabajo.

A mis compañeros de clase, con los que he compartido experiencias y vivencias muy agradables en el transcurso de esta etapa de mi vida, carrera profesional y aquellos que nunca dudaron de mí en todo momento.

Infinitamente gracias a todos, puesto que de ustedes aprendí más de lo que imaginé y logré más de lo que esperaba.

Declaratoria de autenticidad

Yo, Carlos Luis Landauro geldres, estudiante de la Escuela de postgrado, maestría en Gestión pública, de la Universidad César Vallejo, Sede lima norte; declaro que el trabajo académico titulado “El compromiso organizacional y la motivación en el personal policial de águila negra de lima metropolitana, 2017”, presentada, en 103 folios para la obtención del grado académico de Magister en Gestión Pública es de autoría.

Por tanto, declaro lo siguiente:

- He mencionado todas las Fuentes empleadas en el presente trabajo de investigación, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes, de acuerdo con lo establecido por las normas de elaboración de trabajos académicos.
- No he utilizado ninguna otra fuente distinta de aquellas expresamente señaladas en este trabajo.
- Este trabajo de investigación no ha sido previamente presentado completa ni parcialmente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
- Soy consciente de que mi trabajo puede ser revisado electrónicamente en búsqueda de plagios.

De encontrar uso de material intelectual ajeno sin el debido reconocimiento de su fuente o autor, me someto a las sanciones que determinen el procedimiento disciplinario.

Lima, 26 de mayo del 2017

Carlos Luis Landauro Geldres
DNI: 47176522

Presentación

Señores miembros del Jurado, presento la tesis titulada: “El compromiso organizacional y la motivación en el personal policial de águila negra de lima metropolitana, 2017” que se desarrolló con el objetivo de obtener el grado académico de Magister en Gestión Pública.

Esta tesis surge de la necesidad de identificar la relación entre El compromiso organizacional y la motivación en el personal policial de águila negra de lima metropolitana, 2017, lo cual permitirá conocer si la motivación es uno de los factores que induce al personal policial en el compromiso organizacional; dado que si así lo fuera es necesario promover sesiones psicopedagógicas a los policías desde que ingresan a la unidad de servicio para que sepan manejar su pro actividad laboral. El presente trabajo de investigación realizado es de tipo descriptiva – correlación.

La estructura del trabajo de investigación realizada en la presente tesis consta de ocho capítulos, en el primer capítulo se detallan los antecedentes, la fundamentación, justificación, el problema de investigación, hipótesis y objetivos. En el segundo capítulo se desarrolla el Marco metodológico, en donde se describen las variables, metodología, tipo de investigación, diseño de estudio, muestra y técnicas de recolección de datos. En el tercero se describen los resultados obtenidos, y finalmente se consideran la discusión, conclusiones, recomendaciones, referencias y anexos.

El autor

Índice

	Pág
Página del Jurado	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaratoria de autenticidad	v
Presentación	vi
Índice	vii
Índice de tablas	ix
Índice de figuras	xi
Resumen	xii
Abstract	xiii
I. Introducción	14
1.1 Realidad problemática	15
1.2 Trabajos previos	17
1.3 Teorías relacionadas al tema	21
1.4 Justificación del estudio	29
1.5 Formulación del problema	29
1.6 Hipótesis	30
1.7 Objetivos	31
II. Método	32
2.1 Diseño de investigación	33
2.2 Variables, operacionalización	33
2.3 Población	35
2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	35
2.5 Métodos de análisis de datos	43
III. Resultados	44
3.1 Análisis descriptivos	45
3.2 Análisis de contingencia	47

3.3 Prueba de hipótesis	55
IV. Discusión	60
V. Conclusiones	64
VI. Recomendaciones	66
VII. Referencias	68
Anexos	74
Anexo 1. Artículo científico	75
Anexo 2. Matriz de consistencia	83
Anexo 3. Consentimiento por la institución	86
Anexo 4. Matriz de datos	87
Anexo 5. Instrumentos	94
Anexo 6. Formato de validación	98
Anexo 7. Carta a la institución	99
Anexos 8. Características demográficas de la muestra evaluada	100
Anexos 9. Cuestionario de compromiso organizacional	102
Anexos 10. Correlación Ítem – la Escala de motivación M-L	103

Índice de tablas

	Pág
Tabla 01. Operacionalización del compromiso organizacional	34
Tabla 02. Operacionalización de la motivación	35
Tabla 03. Índice de consistencia interna mediante alfa de Cronbach para el Cuestionario de compromiso organizacional	38
Tabla 04. Índice de consistencia interna mediante alfa de Cronbach para la Escala de motivación M-L	38
Tabla 05. Estadísticos descriptivos para la variable compromiso organizacional y sus dimensiones	38
Tabla 06. Estadísticos descriptivos para la variable motivación	39
Tabla 07. Percentiles de compromiso organizacional y sus dimensiones	40
Tabla 08. Niveles de compromiso organizacional y sus dimensiones	41
Tabla 09. Percentiles de motivación	42
Tabla 10. Niveles de motivación	43
Tabla 11. Niveles de compromiso organizacional y sus dimensiones	45
Tabla 12. Niveles de motivación	46
Tabla 13. Contingencia de compromiso organizacional y motivación de afiliación	47
Tabla 14. Contingencia de compromiso organizacional y motivación de poder	48
Tabla 15. Contingencia de compromiso organizacional y motivación de logro	48
Tabla 16. Compromiso afectivo y motivación de afiliación	49
Tabla 17. Compromiso afectivo y motivación de poder	50
Tabla 18. Compromiso afectivo y motivación de logro	50
Tabla 19. Implicación y motivación de afiliación	51
Tabla 20. Implicación y motivación de poder	52
Tabla 21. Implicación y motivación de logro	53
Tabla 22. Compromiso de continuidad y motivación de afiliación	53

Tabla 23.	Compromiso de continuidad y motivación de poder	54
Tabla 24.	Compromiso de continuidad y motivación de logro	55
Tabla 25.	Correlación entre compromiso organizacional y motivación	56
Tabla 26.	Correlación entre implicación y motivación	57
Tabla 27.	Correlación entre compromiso afectivo y motivación	58
Tabla 28.	Correlación entre compromiso de continuidad y motivación	59
Tabla 29.	Prueba de normalidad para las variables estudiadas	98
Tabla 30.	Descripción de la muestra según edad	100
Tabla 31.	Descripción de la muestra según sexo	100
Tabla 32.	Descripción de la muestra según estado civil	100
Tabla 33.	Descripción de la muestra según antigüedad en la organización	101
Tabla 34.	Correlación ítem – test para el Cuestionario de compromiso organizacional	102
Tabla 35.	Correlación ítem – test para la para la Escala de motivación	103

Índice de Figuras

	Pág
Figura 01. Niveles de compromiso organizacional y sus dimensiones	46
Figura 02. Niveles de motivación	47

Resumen

La presente investigación tiene como objetivo determinar la relación que existe entre el compromiso organizacional y la motivación en el personal policial de Águila negra periodo 2017.

El tipo de investigación aplicado según la finalidad de la presente investigación, fue en el nivel descriptivo correlacional, de enfoque cuantitativo, de diseño no experimental. La población estuvo constituida por 300 policías de águila negra. La técnica usada para recolectar datos fue la encuesta y los instrumentos de recolección de datos fueron cuestionarios donde se determine su confiabilidad a través del estadístico Alfa de Cronbach (0.770).

Se llegó a la siguiente conclusión general, que existe relación entre el compromiso organizacional y la motivación de poder en los policías de “águila negra”. Asimismo la correlación entre compromiso organizacional y motivación de poder de los policías de “Águila Negra” de Lima Metropolitana ($p < 0,05$ y $r = ,140$), sin embargo, no existe relación estadística significativa entre compromiso organizacional y motivación de afiliación y logro de los policías de “Águila Negra” de Lima Metropolitana ($p > 0,05$ y $r = ,021$ y $r = ,034$). De igual manera existe relación estadística significativa entre implicación y motivación de poder de los policías de “Águila Negra” de Lima Metropolitana ($p < 0,05$ y $r = ,019$); sin embargo, no existe relación estadística significativa entre implicación y motivación de afiliación y logro de los policías de “Águila Negra” de Lima Metropolitana ($p > 0,05$ y $r = -,053$ y $r = ,005$).

Palabra clave: Compromiso organización, motivación, águila negra.

Abstract

The objective of this research is to determine the relationship that exists between the organizational commitment and the motivation of the Águila negra 2017 police personnel.

The type of research applied according to the purpose of the present investigation was at the correlational descriptive level, with a quantitative approach, a non-experimental design. The population consisted of 300 águila negra police. The technique used to collect data was the survey and the data collection instruments were questionnaires where their reliability was determined through the Cronbach's Alpha statistic (0.770).

The following general conclusion was reached, that there is a relationship between organizational commitment and the motivation of power in the "águila negra" police. Likewise, the correlation between organizational commitment and power motivation of the "Águila Negra" police officers in Metropolitan Lima ($p < 0.05$ and $r = , 140$), however, there is no significant statistical relationship between organizational commitment and motivation of affiliation and achievement. of the police of "Águila Negra" of Metropolitan Lima ($p > 0,05$ yr $=, 021$ yr $=, 034$). In the same way there is a significant statistical relationship between the involvement and motivation of power of the "Águila Negra" police officers in Lima Metropolitan ($p < 0.05$ and $r = , 019$); however, there is no significant statistical relationship between involvement and motivation of affiliation and achievement of the "Águila Negra" police in Metropolitan Lima ($p > 0.05$ and $r = -, 053$ and $r = , 005$).

Keyword: Commitment organization, motivation, águila negra.

I. Introducción

1.1 Realidad problemática

En el siglo XXI, la importancia de gestionar el talento humano se ve mejorando arduamente debido a que los líderes ven mayor rendimiento cuando sus trabajadores se encuentran motivados por obtener beneficios; y por ende, estos beneficios se transforman para la institución en ganancias. Es así que, las organizaciones de cualquier rubro, trabajan diariamente por captar a trabajadores que tengan compromiso como virtudes en su estilo de vida; y una vez dentro, el compromiso por la organización sea relevante para ese individuo; de igual manera si se llegara a concretar un equipo de trabajo que presente un compromiso organizacional en el área de trabajo ubicado contribuirá positivamente a toda la empresa (Ruiz, 2013); sin embargo, algunas instituciones aún no cumplen estas formalidades generando malestar entre sus trabajadores (Frías, 2014). Esto se puede evidenciar como ejemplo en Ecuador donde los policías si bien tienen capacitación continua en el campo de inteligencia e investigación; tanto nacional e internacional, en el campo preventivo no es así, evidenciándose escasa capacitación, pocos reconocimientos y los policías intentan salir a cualquier lugar diferente al que están (Rivera, Guerrero, García y Jaramillo, 2017).

Actualmente, los modelos policiales predominantes tienden a enfatizar el vínculo equilibrado entre la policía y su comunidad; sin embargo, no se puede dejar de lado que el policía es un agente de control social; es decir, aquellos métodos que la sociedad utiliza para cerciorar que sus integrantes se adecuen al orden social establecido, siendo más específicos, señalando respuestas sociales a comportamientos etiquetados como problemáticos, peligrosos, enfermos o desviados. A través de esta segunda aproximación se desvelan tres aspectos que resultan básicos en el análisis de los procesos de control: quién define al desviado, quién es éste y qué comportamientos desviados se definen (Torrente, 1997). De igual manera, la incertidumbre propia del ambiente de cualquier organización se suma la inherente concepción del control social; resultando ambiguo y contradictorio en muchas ocasiones; donde las ideas de seguridad ciudadana, orden público, calidad de vida o justicia social, están condicionadas por la concepción de control

social predominante en un contexto socio-cultural específico (Martín Fernández, 1990).

Frías (2014) sostuvo que los empleados se sienten comprometidos y motivados cuando las organizaciones son capaces de otorgar condiciones adecuadas para el desempeño; de igual manera, Ruiz (2013) quien afirma la importancia del compromiso en las organizaciones ya que contribuye en la mejora, logro de objetivos y compromiso del empleado en la organización; sin embargo, existen dos razones fundamentales que no permite llevar a cabo las funciones correctamente: el incremento de la demanda debido a la citada democratización de las materias policiales que han acercado el discurso político y a los ciudadanos a ellas; y la recesión económica que está experimentando el mundo occidental en los últimos años (Journes, 2003).

En un estudio ecuatoriano, vemos que el personal policial sin estudios superiores no se encuentra motivado (75% y 25% respectivamente); tanto los policías con un año de servicio a más y los que no, no presentan motivación (56% y 44% respectivamente y 54% y 46% respectivamente) (Beltrán, 2015).

Con respecto al compromiso organizacional de los empleados en centros policiales de la India revelaron que los subinspectores (68,9%) y oficiales (68,64%) reportaron alto grado de compromiso que el policía (64,73%) (Singh, 2015).

En nuestro país, según Alfaro, Leyton, Meza y Sáenz (2012) manifestaron que en varias organizaciones públicas, como las municipalidades, ministerios, instituciones policiales, entre otros; poseen autonomía y buscan generar mejores condiciones de vida; no obstante, estas organizaciones dependen en gran medida de los trabajadores; un estudio realizado entre tres municipalidades se obtuvo que el 70% de los trabajadores no se sentían reconocidos, el 30% percibe que no cuentan con las condiciones necesarias para realizar sus actividades y el 45% se siente desmotivado. En el aspecto local, hoy en día el personal policial de Águila Negra, se encuentra limitado para cumplir su labor con eficiencia, por lo que no cuentan con los Recursos Humanos y Logísticos inevitables para restaurar la Paz y Seguridad de la

población, lo que contribuye a una motivación baja en el desempeño laboral, afectando la percepción negativa y desconfianza de la ciudadanía para la PNP.

Por otro lado, el personal integrante de Águila Negra de la Policía Nacional del Perú, en su Compromiso Organizacional, muchas veces se ven afectados por una motivación demasiado baja, producto de la falta de recursos, bajos sueldos, falta de preparación, carencia de atención médica y falta de asesoramiento de buenos Abogados, entre otros factores para que produzcan como debería de ser en el fiel cumplimiento de su deber; ya que no son reconocidos ni valorados, pese a su sacrificada labor, en donde muchas veces arriesgan su vida y su integridad física. Y si nos basamos en la teoría de las necesidades de Maslow, en la cual describe que las personas necesitan o requieren llevar vidas gratificantes que cubran las necesidades básicas del hogar y del trabajo, para cumplir eficientemente su labor; nos encontramos que El Estado Peruano es deficiente, para acatar la Constitución y las Leyes, al no brindar los Recursos necesarios al personal policial, por lo cual se ven desmotivados.

1.2. Trabajos previos

1.2.1. Internacionales

Dharmanegara, Sitiari y Adelina (2016) en su investigación titulada "*El Impacto del Compromiso Organizacional, Motivación y La satisfacción laboral en el desempeño del trabajo del funcionario en una plantación estatal, Denpasar*" tuvo como objetivo relacionar la competencia laboral, motivación y la satisfacción laboral hacia el desempeño laboral entre funcionarios de la oficina estatal de plantación de la provincia de Bali. La muestra fueron 65 trabajadores. Se emplearon la escala de compromiso laboral de Meyer y Allen y la escala de motivación de McClelland. Los resultados obtenidos fueron que el compromiso organizacional tuvo un $\text{sig}=0,712$ y 0.879 con el desempeño laboral y la satisfacción laboral respectivamente; mientras que con la motivación tuvo un $\text{sig}=0,113$ y 0.019 . Se concluyó que existe una correlación directa y significativa entre el compromiso organizacional con el

desempeño laboral y la satisfacción laboral; mientras que con la motivación no existe correlación entre estas 2 variables.

Salleh, Zahari, Said y Ali (2016) en su investigación titulada "*La influencia de motivación laboral y compromiso organizacional en el ambiente laboral*" tuvieron como objetivo relacionar la motivación laboral y el compromiso organizacional. La muestra fueron 70 empleados. Se emplearon una escala para medir el compromiso laboral y la motivación laboral. Los resultados fueron una fuerte relación entre el compromiso organizacional y la motivación laboral (0.772). Se concluyó que existe una correlación positiva fuerte entre el compromiso laboral y la motivación laboral ($r=0.772$ y $p<0.005$).

Rahmawati, Adiddin y Ro'is (2015) en su investigación titulada "*Relación entre motivación y compromiso organizacional entre exploradores voluntarios en Borneo Oriental*" tuvieron como objetivo relacionar la motivación y el compromiso organizacional. La muestra fueron 207 participantes. Se emplearon un cuestionario para medir la motivación y el compromiso organizacional. Los resultados encontrados entre la relación de las variables motivación y compromiso organizacional fueron $r=.468$ y $p<.05$. Se concluyó que existe una correlación positiva moderada entre estas dos variables.

Altindis (2011) en su investigación titulada "*Motivación laboral y compromiso organizacional entre los profesionales de salud: una encuesta*" tuvo como objetivo relacionar la motivación laboral y el compromiso organizacional. La muestra fueron 185 profesionales de salud. Se emplearon el cuestionario de motivación de Mottaz y la escala de compromiso organizacional de Meyer y Allen. Los resultados fueron 25.031%, 19.521% y 21.684% con respecto al compromiso organizacional y el 37.226% y 27.586% en motivación. Se concluyó que existe una correlación directa y significativa entre la motivación intrínseca y las dimensiones del compromiso organizacional; sin embargo, la motivación extrínseca no se relaciona con las dimensiones del compromiso organizacional, excepto el compromiso normativo.

Choong, Wong y Lau (2011) en su investigación titulada “*Motivación intrínseca y compromiso organizacional en las instituciones de educación superior privadas de Malasia: un estudio empírico*” tuvieron como objetivo relacionar la motivación intrínseca entre el compromiso organizacional de los estudiantes en universidades privadas de Malasia. La muestra fueron 247 estudiantes. Se emplearon una escala para medir el compromiso organizacional de Meyer y una escala para medir la motivación intrínseca de Lawler y Hall. Los resultados obtenidos fueron una relación positiva significativa ($p < 0.05$). Se concluyó que existe una correlación positiva significativa entre las dimensiones de compromiso organizacional y la motivación intrínseca.

1.2.2. Nacionales

De la Puente (2017) en su investigación titulada “*Compromiso organizacional y motivación de logro en personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Trujillo*” tuvo como objetivo determinar la relación entre el compromiso organizacional y la motivación de logro en el personal administrativo. La muestra fueron 108 trabajadores. Se empleó el cuestionario de compromiso organizacional y la escala de motivación. Los resultados fueron nivel medio (53%) en el compromiso organizacional y los niveles de las dimensiones de motivación de logro fueron una tendencia alta en afiliación (71%), poder (69%) y logro (69%). Se concluyó que el compromiso organizacional posee correlaciones pequeñas pero significativas con afiliación (.252), poder (.275) y logro (.251).

Rojas y Alegre (2016) en su investigación titulada “*Motivación laboral y compromiso organizacional en colaboradores del área logística de una empresa metálica de Lima*” tuvo como objetivo determinar la relación que existe entre la motivación laboral y el compromiso organizacional. La muestra fueron 57 trabajadores. Los instrumentos empleados fueron una encuesta laboral sobre motivación laboral y el compromiso organizacional. Los resultados encontrados entre la relación de las dos variables fueron $r = .473$ y $p < .01$. Se concluyó que existe una relación directa y estadísticamente significativa entre las variables de estudio y sus correspondientes dimensiones.

Bisetti (2015) en su investigación titulada "*Motivación y desempeño laboral en el personal subalterno de una institución armada del Perú, 2015*" tuvo como objetivo relacionar la motivación y el desempeño laboral. La muestra fueron 151 efectivos entre hombres y mujeres. Se emplearon la escala de motivación laboral y el cuestionario de desempeño laboral. Los resultados encontrados fueron una correlación de $r=0.025$ y una $sig=0.761$. Se concluyó que existe una relación baja entre la motivación laboral y el desempeño laboral.

Herrera (2014) en su investigación titulada "*Motivación y compromiso organizacional en personal administrativo de universidades limeñas*" tuvo como objetivo relacionar la motivación y el compromiso organizacional. La muestra fueron 226 trabajadores de dos universidades de Lima tanto pública como privada. Se empleó la escala de motivación en el trabajo y la escala de compromiso organizacional. Los resultados encontrados fueron entre el área de regulación introyectada, compromiso afectivo (.31) y compromiso normativo (.32). El estudio concluyó que existe una correlación directa y significativa entre la motivación y compromiso organizacional.

Minaya (2014) en su investigación titulada "*El liderazgo transformacional de los directivos y las actitudes de los docentes hacia el compromiso organizacional en la institución educativa n° 5084 "Carlos Philips Preví" Callao. 2000 - 2011*" tuvo como objetivo determinar la relación que existe entre el liderazgo transformacional de los directivos y las actitudes de compromiso organizacional de los docentes. La muestra fueron 39 empleados entre docentes y personal administrativo. Se emplearon un cuestionario creados para la aplicación para medir el liderazgo transformacional y el compromiso organizacional. Los resultados encontrados fueron $r=0.948$ y $p=0.00$. La investigación concluyó que existe una correlación alta, positiva y significativa entre el liderazgo transformacional y actitudes para el compromiso organizacional.

1.3. Teorías relacionadas al tema

Variable 1:

Compromiso organizacional

En la década de los años setenta, Becker (1960) sostuvo que el interés por el estudio de esta variable permitió definir al compromiso como el producto que se obtiene en un individuo a causa de realizar una serie de inversiones, ya sea monetario, de tiempo o esfuerzo, con el objetivo de mantener los beneficios que pueda obtener a causa de ello.

Katz y Kahn (1977) afirmaron que el compromiso organizacional son sistemas abiertos y sociales, planteando un enfoque interesante acerca del sistema organizativo en general, donde se concibe a la organización como estructuras de actos humanos y no solo de componentes físicos; asimismo, dentro de este punto de vista afrontan al compromiso organizativo como la interiorización e identificación que desarrollan los miembros con los objetivos de la organización a la que pertenecen, con el fin de percibir una coherencia entre sus expectativas, objetivos propios y las metas organizativas.

Mowday, Porter y Steers (1979) sostuvieron que es la fuerza con la que el trabajador se siente implicado en particular con la institución, se caracteriza por ser unidimensional y centrarse principalmente en los lazos emocionales que desarrolla el colaborador con respecto a la institución.

Morris y Sherman (1981) relacionaron el compromiso organizacional con la actitud, manifestando que es el reflejo existente en el individuo y la organización.

Wiener (1982) indicó que un individuo experimenta diferentes tipos de sensaciones que lo llevan a actuar en correspondencia con las metas y objetivos de la organización en función de sus propias normas y valores.

Meyer y Allen (1990) lo definieron como un estado psicológico que perciben las personas con su institución.

Chiavenato (2004) afirmó que es la voluntad del trabajador para comprometerse con la empresa a la que pertenece permitiéndole dirigir sus esfuerzos para lograr los objetivos y metas de ésta.

Betanzos y Paz (2007) afirmaron que es el estado en el que los individuos se sienten identificados con la institución donde trabajan, con sus metas y tienen el compromiso de mantenerse como miembros de ésta; por ende, demuestran el grado de afectividad existente entre el trabajador y su organización.

Alles (2007) sostuvo que es una competencia propia del trabajador, en la que pone de manifiesto la capacidad de sentir como suyos los objetivos organizacionales e incluso prevenir y superar obstáculos que interfieran con el logro de metas.

Luthans (2008) lo definió como la entrega y responsabilidad del individuo con su institución para que desarrolle un trabajo óptimo y las estrategias empleadas por la organización para que los trabajadores tengan un espacio de trabajo motivador; promoviendo y fomentando el compromiso organizacional.

Teorías del compromiso organizacional

Teoría de Meyer y Allen

A través de la década de los noventa, Meyer y Allen (1990) afirmaron que el compromiso organizacional aborda el vínculo entre el trabajador y la empresa desde un punto de vista psicológico e impacta en la determinación del individuo de continuar en dicha organización. Refleja una necesidad, un deseo, una obligación y un vínculo entre el trabajador y la empresa. También propuso uno de los modelos más representativos en su evolución, planteando tres componentes: compromiso de continuidad, compromiso afectivo y compromiso normativo.

Meyer y Allen (1991) afirmaron tres dimensiones:

El primero es el compromiso afectivo, refiriéndose al lazo emocional que el individuo presenta con su institución; es decir, está relacionada a la satisfacción de necesidades y expectativas del trabajador.

El segundo es el compromiso de continuidad, un planteamiento donde el trabajador analiza y pone en una balanza lo que gana la empresa y lo que podría ganar si la deja, tomando en cuenta los esfuerzos invertidos, el costo de aprender habilidades nuevas, el círculo social, el estatus del puesto manteniendo su postura donde le conviene.

El tercero es el compromiso normativo, afirmando que es la adhesión del trabajador con su institución sintiéndose en deuda con ella por haberle dado una oportunidad o recompensa.

Enfoque conductual

Posteriormente, Mowday, Porter y Steers (1982) empleó un enfoque denominado actitudinal que constituye la identificación del trabajador centrado en una disposición positiva hacia la institución como objeto de compromiso, obteniendo un significado consistente que evidencia importantes resultados para su autoestima (Betanzos y Paz, 2007).

Mowday, et al. (1979) manifestaron tres características: una fuerte creencia y aceptación de los valores y metas organizacionales; el deseo por ejercer un esfuerzo considerable en favor de la organización; y, un fuerte deseo por mantenerse como miembro de la organización.

Asimismo, Mowday, et al. (1982) establecieron que el compromiso organizacional se desarrolla a partir de la combinación de experiencias laborales, percepciones de la organización y características personales, que dan lugar a un conjunto de actitudes intensas y positivas hacia la empresa.

Enfoque actitudinal

Según el enfoque conductual, las inversiones hechas por el trabajador; es decir, su esfuerzo, su tiempo, entre otros durante las horas de su trabajo realizadas diariamente; produce con el paso del tiempo mayor valor que se ve reflejado en las prestaciones y beneficios adquiridos del trabajador sintiéndose estable y consolidado el compromiso que tiene hacia su empresa o institución; por ende, lo que le resultará difícil será abandonar su cargo dentro de ella, ya que esto significaría perder lo

invertido durante el paso del tiempo y con ello privarse de los beneficios que le corresponden (Becker, 1960).

Tipología de compromiso

Etzioni (1961) sugiere este enfoque basado en la obediencia, donde las personas se involucran con la institución mediante tres formas: el involucramiento moral, calculativo y alternativo. El primero se basa en un vínculo positivo e intenso hacia la empresa, en la que el trabajador toma como propios los valores y metas organizacionales. El segundo, constituye una relación de menor intensidad entre el trabajador y la empresa. Finalmente, el involucramiento alternativo da cuenta de una relación negativa con la empresa, en la que sus integrantes se debaten entre el querer y no querer, por ende, la eficiencia organizacional es alcanzada solamente cuando se ejerce un tipo de control negativo sobre el individuo.

Dimensiones del compromiso organizacional

Las dimensiones empleadas para la presente investigación están basadas en el enfoque de Betanzos y Paz (2007) siendo las siguientes:

Compromiso afectivo

Se basa en el componente emocional y en los vínculos afectivos que la persona tiene con su institución logrando cierto orgullo de ser parte de la empresa.

Implicación

Referente al componente cognitivo definiéndola como el nivel en el que el trabajador se siente identificado psicológicamente con la empresa o institución. Asimismo, se evidencia en el impacto de su propio trabajo a través de su autoestima.

Compromiso de continuidad

Se refiere con las actitudes y refleja el apego del colaborador con la organización teniendo en cuenta los beneficios que obtiene de ella.

Variable 2:**La motivación**

Hull (1943) planteó que los impulsos biológicos proporcionaban la motivación para llevar a cabo la conducta aprendida en una situación dada; además, los impulsos psicológicos también intervienen para conseguir lo que uno desea.

Rogers (1959) definió que la motivación se da desde la infancia con la recepción de una estima incondicional de las personas de su ambiente, caso contrario, su auto concepto estaría amenazado y los esfuerzos de protegerlo se convertirá en una actitud no-defensiva y abierta a las experiencias cambiantes.

White (1959) sostuvo que la motivación y la competencia son una lucha para obtener la autonomía personal; siendo motivos básicos e intrínsecos; es decir, le pertenece a la persona y que debe emplear para conseguir sus objetivos.

Bolles (1976) afirmó que se manifiesta en el folklore, en las tradiciones y costumbres, en los grades sistemas filosóficos y en la más reciente ciencia de la conducta. La concepción a veces está explícito pudiendo examinarlo; no obstante, frecuentemente está implícito, por lo que no se le analiza ni sea problema de nadie.

Ball (1988) manifestó que es una cuestión subjetiva y vital, pues cuando algo falla, se culpa a menudo a la motivación, encontrando en la psicología los tratados más sistemáticos y probados empíricamente; cabe señalar que mientras las personas trabajan no sólo es en función a la motivación que uno mismo tiene, sino a diferentes factores que podrían aparecer.

Maslow (1989) sostuvo que una persona está motivada cuando siente deseo, anhelo, voluntad, ansia o carencia; es decir, el ser humano al tener diferentes factores por el cual cumplir sus metas; la persona va a pasar por distintos obstáculos que necesita autoanalizarse que fortalezas o debilidades lo va a ayudar para conseguirlo; asimismo, ver las oportunidades y amenazas que debe sentirse apoyado o debe enfrentar para lograrlo.

Manassero y Vásquez (2000) manifestaron que es el impulso que mueve a las personas para actuar de una determinada manera para obtener sus metas; tal impulso puede ser interno o externo; por lo que las personas deben mantenerse en condiciones adecuadas para que estos impulsos logren su cometido.

Santrock (2002) describió que es la sumatoria de razones por las cuales la persona actúa de una determinada forma en su vida cotidiana; por consiguiente, la motivación debe estar en constante cambio para que las actividades que se realicen se mantenga en niveles altos de preferencia y de esa manera la persona continúe realizándola.

López (2009) explicó que es la intensidad y persistencia de una persona al comportarse orientado a obtener metas u objetivos determinados; por ende, a mayor motivación, la persona podrá conseguir sus metas con menor esfuerzo; debido a que la persona cuando realiza actividades por satisfacción, diferentes factores aparecen para conseguirlo.

Osorio (2014) manifestó que es el nivel de energía que un sujeto necesita para realizar una actividad como búsqueda de satisfacción; es decir, el ser humano tiene pulsiones que necesitan satisfacerse para que el organismo se mantenga relajado; por lo que cuando está en constante actividad, el factor motivacional puede aumentar si la persona realiza algo que le apasiona.

1.3.2 Teorías de la motivación

Teoría de la necesidad

Maslow (1989) clasificó a las necesidades en orden jerárquico. En primer lugar, se encuentran las necesidades fisiológicas, entre ellas se encuentran la necesidad de liberarse de la sed y del hambre, de aliviar el dolor, la necesidad de dormir, de sexo, de aliviar el dolor. Segundo, las necesidades de seguridad, cuando la primera ha sido satisfecha, ésta se convierte en la fuerza que domina la personalidad; expresándose en la preocupación por ahorrar, por comprar bienes y seguros, para obtener una vida ordenada, cierta, y un futuro predecible, en el cual ya no se produzcan riesgos o peligros para la integridad personal o familiar. Tercero, las necesidades de

pertenencia, que están orientadas socialmente y representan la voluntad de reconocer y ser reconocido por los semejantes, de sentirse arraigados en lugares e integrados en redes y grupos sociales. Cuarto, las necesidades de estima, cuya satisfacción es necesaria para la evaluación personal y el reconocimiento de uno mismo, en referencia a los demás. Y, quinto, las necesidades de autorrealización, reflejándose en la satisfacción de sus propias capacidades personales, de desarrollar nuestro potencial, de hacer aquello para lo cual tenemos mejores aptitudes y la necesidad de desarrollar y ampliar los metamotivos.

Teoría de las atribuciones

Heider (1958) afirmó que esta teoría se basa en el supuesto de que el hombre está motivado para entrar en las causas de los hechos y para comprender su ambiente, se propone canalizar la psicología común al intentar descubrir como el hombre de a pie piensa acerca de la causalidad. Además, expuso una teoría sobre la conducta donde intenta presentar los criterios en base a los cuales las personas interpretan en la vida diaria las acciones de otras personas, previniendo y orientando su propia conducta según tales interpretaciones. Para esta teoría, el resultado de una acción es debido a factores de influencia que se encuentran tanto en la persona como en el entorno. Siguiendo esta teoría, nos plantea que el factor entorno puede subdividirse en factores relativamente estables y factores variables. Con respecto a las atribuciones personales, señaló que, en muchas situaciones de la vida, el análisis de las causas del efecto de una acción se concentra sobre los componentes personales; es decir, un efecto se atribuye a la persona que lo causa; por lo tanto, reduce las condiciones necesarias esencialmente a una sola.

Teoría de las necesidades

McClelland (1989) sostuvo que toda motivación está basada en las emociones y consiste, en un interés de cambio en la condición afectiva. Un motivo es el restablecimiento del cambio de una situación afectiva; cabe señalar que, restablecimiento significa que está involucrado un aprendizaje previo. En esta teoría, todos los motivos sociales son aprendidos. Es por ello, que toma el afecto como base

para los motivos por varias razones: por una parte, porque los estados emotivos de dolor y placer se pueden manipular experimentalmente cuando se trabaja con motivaciones, y por otra, porque el afecto brinda más elementos explicativos que otras teorías basadas en la reducción de las necesidades biológicas o en la estimulación intensa. Las características de esta teoría son las siguientes: una fascinación por Freud y lo inconsciente; una dedicación a la medición y a la cuantificación de los motivos humanos; una adhesión a la metodología de la medición del análisis de contenido aplicada a respuestas abiertas como los relatos o historias que cuenta la gente; una visión dimensional implícita de las personas; un interés por las diferencias individuales; una preocupación por los principales interrogantes de la adaptación humana; la creencia de que es posible cambiar los motivos; y, una preocupación por el bienestar de la sociedad.

Dimensiones de la motivación

McClelland, Atkinson, Clark y Lowell (1953) manifestaron 3 dimensiones:

Motivos de afiliación

Los autores refirieron al deseo que los individuos poseen para desarrollar y mantener relaciones interpersonales, fortaleciendo el sentido de pertenencia; es decir, si la persona dirige todas sus acciones para satisfacer su necesidad de pertenencia entonces es una motivación de afiliación.

Motivos de logro

Se refiere a la orientación de todos sus esfuerzos para lograr satisfacer sus necesidades conllevando al individuo a maximizar su motivación de logro.

Motivación de poder

Se refiere cuando los individuos orientan su actitud como instrumento para obtener algo que no está aprobado socialmente. De acuerdo a los autores, esta búsqueda tiene como base el ejercer dominio sobre los demás.

1.4 Justificación del estudio

1.4.1. Justificación teórica

La presente investigación tiene como finalidad conocer la realidad de nuestros policías sobre la relación que existe entre el compromiso organizacional y la motivación, cuyos resultados nos permitirá proponer e impulsar para impulsar más la investigación científica; también, para tomar en cuenta si el compromiso organizacional se relaciona con la motivación en los policías; ya que, no existen muchas investigaciones en este tipo de población y el Ministerio del Interior pueda tomar como referencia para incentivar y trabajar la identificación de los policías.

1.4.2. Justificación práctica

Asimismo, esta investigación es importante porque permitirá mejorar la calidad de vida de los policía; ya que, se incentivará más programas de intervención para desarrollar el compromiso organizacional en los ingresantes y en los que ya están varios años y hayan perdido el interés de su trabajo; por ende, desarrollando su motivación logren nuevamente realizar un trabajo eficaz y eficiente que pueda percibirse en nuestra población.

1.4.3. Justificación metodológica

El empleo de estas encuestas en los agentes policiales permitirá su uso en posteriores investigaciones demostrando su validez y confiabilidad con el fin de que podamos conocer la realidad de las diferentes áreas dentro de la policía.

1.5 Formulación del Problema

1.5.1. Problema general

¿Cuál es la relación que existe entre el compromiso organizacional y la motivación en el personal policial de águila negra de Lima Metropolitana, 2017?

1.5.2. Problemas específicos

Problema específico 1:

¿Cuál es la relación que existe entre la implicación y la motivación en el personal policial de águila negra de Lima Metropolitana, 2017?

Problema específico 2:

¿Cuál es la relación que existe entre el compromiso afectivo y la motivación en el personal policial de águila negra de Lima Metropolitana, 2017?

Problema específico 3:

¿Cuál es la relación que existe entre el compromiso de continuidad y la motivación en el personal policial de águila negra de Lima Metropolitana, 2017?

1.6 Hipótesis

1.6.1. Hipótesis general

Existe relación entre el compromiso organizacional y la motivación en el personal policial de águila negra de Lima Metropolitana, 2017.

1.6.2. Hipótesis específicos

Hipótesis específica 1:

Existe relación entre la implicación y la motivación en el personal policial de águila negra de Lima Metropolitana, 2017.

Hipótesis específica 2:

Existe relación entre el compromiso afectivo y la motivación en el personal policial de águila negra de Lima Metropolitana, 2017.

Hipótesis específica 3:

Existe relación entre el compromiso de continuidad y la motivación en el personal policial de águila negra de Lima Metropolitana, 2017.

1.7 Objetivos

1.7.1. Objetivo general

Determinar la relación que existe entre el compromiso organizacional y la motivación en el personal policial de águila negra de Lima Metropolitana, 2017.

1.7.2. Objetivos específicos

Objetivo específico 1:

Identificar la relación que existe entre la implicación y la motivación en el personal policial de águila negra de Lima Metropolitana, 2017.

Objetivo específico 2:

Identificar la relación que existe entre el compromiso afectivo y la motivación en el personal policial de águila negra de Lima Metropolitana, 2017.

Objetivo específico 3:

Identificar la relación que existe entre el compromiso de continuidad y la motivación en el personal policial de águila negra de Lima Metropolitana, 2017.

II. Metodología

2.1 Diseño de investigación

De acuerdo al diseño, la presente investigación es no experimental cuantitativo, de diseño transeccional, porque se recolecto datos en un solo momento, en un tiempo único. De tal manera Según Hernández, et al (2014, p.149), señalaron que las investigaciones no experimentales cuantitativas se realizan sin manipular deliberadamente las variables, es decir es observar fenómenos tal como se dan en su contexto natural para posteriormente analizarlos.

Asimismo, el diseño de la investigación es transversal porque su fin es describir las variables; Compromiso Organizacional y la Motivación en la Organización Águilas Negras, Lima 2017, es decir recopilan datos en un momento único. De tal manera Hernández,et al (2014, p. 151), afirman que los diseños transversales son aquellos que recopilan datos en un solo momento, en un tiempo único. Su propósito es describir variables y analizar su incidencia e interrelación en un momento dado. Es como tomar una fotografía de algo que sucede.

2.2 Variables, operacionalización

Para este estudio de investigación se identificaron las siguientes variables:

2.2.1 Variables

Definición operacional

Período en el que las personas se identifican con la organización, con sus metas, y desean alcanzar a ser miembros de la misma, expresa la liga afectiva entre el empleado y su organización (Betanzos y Paz, 2007).

Para McClelland (1989) sostuvo que toda motivación está basada en las emociones y consiste, en un interés de cambio en la condición afectiva.

Definición conceptual

El compromiso organizacional es la identificación con la organización de lograr las metas propuestas por parte de los trabajadores y éstos puedan cumplir sus metas logrando un desarrollo personal y laboral dentro de ella.

La motivación es la capacidad interna y externa que nos permite cumplir nuestros objetivos en nuestra vida cotidiana.

2.2.2 Operacionalización de las variables

Tabla 1

Operacionalización del compromiso organizacional

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escalas	Niveles	Rango
Compromiso afectivo	Lazos Emocionales	1,2,3,4	Likert	Nunca	Bajo 0-23
	Orgullo de pertenencia a la institución	5,6,7,8		Pocas veces	Medio 25- 27
Muchas veces			Alto 28a más		
Implicación	Reciprocidad con la institución	9,10,11,12,13	Likert	Nunca	Bajo 0 - 15
				Pocas veces	Medio 16- 17
Compromiso de continuidad	Necesidad de trabajo en la institución	14,15,16	Likert	Muchas veces	Alto 18a más
				Siempre	Total, desacuerdo 0 - 18
Compromiso de continuidad	Evaluación de permanencia	17,18,19	Likert	Desacuerdo	Medio 19- 20
				Acuerdo	Alto 21a más
				Siempre	

Nota: Betanzos y Paz (2007).

Tabla 2

Operacionalización de la motivación

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escalas	Niveles	Rango
Afiliación	Relaciones	1,4,7,10,1	Likert	Definitivamente en desacuerdo	Bajo
	Amicales	3,16,19,22 ,25,28		Muy en desacuerdo	0– 77
	Trabajo en equipo	31,34,37,4 0,43,46,49 ,52	Likert	En desacuerdo	Medio
				De acuerdo	78– 86
	Bienestar	2,5,8,11,1 4,17,20,23 ,26,29	Likert	Muy de acuerdo	Alto
				Definitivamente de acuerdo	87– más
Poder	satisfacción	32,35,38,4 1,44,47,50 ,53	Likert	Definitivamente en desacuerdo	Bajo
				Muy en desacuerdo	0– 78
	Liderazgo	3,6,9,12,1 5,18,21	Likert	En desacuerdo	Medio
				De acuerdo	79– 85
Logro	Asertividad	24,27,30,3 3,36,39	Likert	Muy de acuerdo	Alto
				Definitivamente de acuerdo	86– más
	Creatividad	42,45,48,5 1,54			

Nota: Vicuña, Hernández y Ríos (1996)

2.3 Población, muestra y muestreo

2.3.1 Población

Para el estudio Carrasco (2009) afirmó que se tomó el conjunto todos los elementos (unidades de análisis) que pertenecen al ámbito espacial donde se desarrolla el trabajo de investigación.

En referencia a la población del personal policial de Águila Negra de Lima Metropolitana, se realizó un censo puesto que el número de participantes fueron de (N=300).

2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

2.4.1 Técnicas

Se empleó la encuesta para medir el compromiso organizacional y la otra, motivación respectivamente.

2.4.2 Instrumentos

Para el estudio se hizo uso de dos instrumentos de recolección de datos.

Ficha técnica del instrumento de compromiso organizacional

Nombre del Instrumento: Cuestionario de compromiso organizacional

Autor y Año: Betanzos y Paz (2007).

Monitoreo: La aplicación puede ser individual o colectiva.

Tipo de Técnica: Encuesta

Escala de Medición: El cuestionario está compuesto por 19 ítems de tipo Likert distribuidos en 3 dimensiones; la primera es de compromiso afectivo la cual tiene 8 ítems, la segunda es implicación que posee 5 ítems, ambas dimensiones tienen como alternativa de respuesta: nunca, pocas veces, muchas y siempre; la tercera dimensión es compromiso de continuidad compuesta por 6 ítems, esta dimensión tiene como alternativa de respuestas: total desacuerdo, desacuerdo, acuerdo y siempre.

Tiempo Utilizado: Aproximadamente 20 minutos.

Ficha técnica del instrumento de motivación

Nombre del Instrumento: la escala de Motivación M-L 1996

Autor y Año: Vicuña, en Lima-Perú en el año 1996.

Monitoreo: La aplicación puede ser individual o colectiva.

Tipo de Técnica: Encuesta

Escala de Medición: teniendo como objetivo explorar la motivación de logro, afiliación y poder en jóvenes y adultos. Los ítems son enunciados de situaciones estructuradas acompañadas por tres alternativas de respuestas obligadas. Cada alternativa identifica un tipo de motivación cuyas respuestas van en escala de seis grados que van desde el definitivamente en desacuerdo (grado 1), hasta definitivamente de acuerdo (grado 6). Para hallar la validez se realizó el método de análisis de contenido mediante criterio de jueces donde se tuvo en consideración 10 psicólogos

con experiencia en psicología de la motivación y en psicología de las organizaciones los que deberían opinar acerca de cada tipo motivacional, las que inicialmente fueron 24 quedando solo 18 las mismas que por el análisis de Ji cuadrado resultaron significativas a un nivel 0,01 de significación.

Tiempo Utilizado: Aproximadamente 20 minutos.

2.4.3 Validez

Betanzos y Paz (2007) realizó la validación del cuestionario determinado a través de las correlaciones ítem-test donde los 19 ítems muestran correlaciones que oscilan entre 0,44 y 0,73; correlación ítem subtest observándose correlaciones a partir de 0,60 en la subescala de compromiso afectivo, desde 0,68 para la subescala de implicación y mayores a 0,50 en los ítems de la subescala de compromiso de continuidad, también mediante correlación interescalas, donde todas fueron altamente significativas pues las correlaciones variaron entre 0,49 y 0,86; un análisis factorial que se realizó a través de rotación varimax el cual arrojó 3 factores, observándose la agrupación de los ítems según las subescalas a las que pertenecen y finalmente la diferencia de grupos extremos mediante el estadístico t de Student que presentó un valor menor a 0,05 ($p=0,00$).

Vicuña (1996) realizó la validez de constructo y para ello se efectuó correlaciones significativas entre cada uno de sus componentes y puntuaciones totales encontrándose los resultados siguientes: la subescala de afiliación con poder 0,72, logro 0,61 y total 0,42; asimismo, la subescala de poder con logro 0,84 y total 0,27; finalmente, la subescala de logro con total 0,19. Para la confiabilidad fue por el método del test-retest con intervalo de tres meses entre la primera y segunda aplicación encontrando un coeficiente de 88.

2.4.4 Confiabilidad

Confiabilidad por consistencia interna para el cuestionario de compromiso organizacional

El análisis de la confiabilidad se realizó mediante consistencia interna, en ese sentido si se consideran los 19 ítems la consistencia interna de la escala es de Alfa = 0.746, la cual es aceptable, tal como se muestra en la tabla 3.

Tabla 3.

Índice de consistencia interna mediante alfa de Cronbach para el Cuestionario de compromiso organizacional.

Alfa de Cronbach	N de elementos
,746	19

Confiabilidad por consistencia interna para la escala de motivación M-L

El análisis de la confiabilidad se realizó mediante consistencia interna, en ese sentido si se consideran los 54 ítems la consistencia interna de la escala es de Alfa = 0.770, la cual es aceptable, tal como se muestra en la tabla 3.

Tabla 4.

Índice de consistencia interna mediante alfa de Cronbach para la Escala de motivación M-L

Alfa de Cronbach	N de elementos
,770	54

Tabla 5.

Estadísticos descriptivos para la variable compromiso organizacional y sus dimensiones

	Compromiso Organizacional	Compromiso afectivo	Implicación	Compromiso de continuidad
Media	62,72	26,43	16,59	19,70
Mediana	63,00	27,00	17,00	20,00
Moda	64	27	17	19
Desviación estándar	3,406	2,227	1,578	1,675

En la Tabla 5 se muestran los estadísticos descriptivos, correspondientes a compromiso organizacional y sus dimensiones expresados en puntajes directos. En ese sentido, se observa que la media para compromiso organizacional es de 62.72, al cual corresponde el nivel medio. En cuanto a la mediana, el cual es el valor que supera al 50% de los datos de la muestra, en el caso de compromiso organizacional, el 50% de los sujetos se encuentra por debajo de 63. En cuanto a la moda, el cual es el valor con mayor frecuencia en la distribución, se observa que es de 64. Finalmente respecto a la desviación estándar se observa que los puntajes con respecto a la media varían en un valor de 3.406.

Tabla 6.

Estadísticos descriptivos para la variable motivación

	Motivación de afiliación	Motivación de poder	Motivación de logro
Media	83,91	83,82	83,62
Mediana	84,00	84,00	84,00
Moda	83	84	86
Desviación estándar	4,260	4,506	4,805

En la Tabla 6 se muestran los estadísticos descriptivos, correspondientes a motivación expresados en puntajes directos. En ese sentido, se observa que la media para motivación de afiliación es de 83.91, al cual corresponde el nivel medio. En cuanto a la mediana, el cual es el valor que supera al 50% de los datos de la muestra, en el caso de motivación de afiliación, el 50% de los sujetos se encuentra por debajo de 84. En cuanto a la moda, el cual es el valor con mayor frecuencia en la distribución, se observa que es de 83. Finalmente, respecto a la desviación estándar se observa que los puntajes con respecto a la media varían en un valor de 4.260.

A continuación, se presentan la frecuencia y porcentaje de los evaluados en sus niveles de compromiso organizacional y sus dimensiones.

Elaboración de percentiles para las variables estudiadas

Como paso previo al análisis de los objetivos de la investigación se elaboraron los percentiles de ambas variables, compromiso organizacional y motivación. La

elaboración de percentiles consiste en asignar a cada posible puntuación directa un valor (en una escala de 1 a 99) que se denomina percentil y que indican el porcentaje de sujetos del grupo normativo que obtienen puntuaciones iguales o inferiores a las correspondientes directas.

Percentiles de la variable compromiso organizacional

Se elaboraron los percentiles para la variable compromiso organizacional y sus dimensiones.

Tabla 7.

Percentiles de compromiso organizacional y sus dimensiones

	Compromiso organizacional	Compromiso afectivo	Implicación	Compromiso de continuidad
	1	41,00	18,00	13,00
	5	53,55	19,00	16,00
	10	57,00	22,10	17,00
	15	57,65	23,00	18,00
	20	58,00	23,00	19,00
	25	59,00	24,00	19,00
	30	60,00	24,00	19,00
	35	60,00	24,85	19,00
	40	61,00	25,00	19,40
	45	61,00	25,00	20,00
Percentiles	50	62,00	25,50	20,00
	55	62,00	26,00	20,05
	60	62,60	26,00	21,00
	65	63,00	27,00	21,00
	70	63,70	27,00	21,00
	75	64,00	27,25	21,00
	80	65,00	28,00	21,00
	85	65,00	28,00	22,00
	90	66,00	28,00	22,00
	95	67,00	29,45	22,00
	99	.	.	.

En la tabla 7 se muestran los percentiles para la variable compromiso organizacional y sus dimensiones, así, si un sujeto obtiene en una puntuación directa de 64 en compromiso organizacional, se observa que le corresponde el percentil 75, en ese sentido este sujeto supera en cuanto al compromiso organizacional al 75% de los sujetos de la muestra.

Luego en base a los percentiles se procedió con el establecimiento de los niveles.

Tabla 8.

Niveles de compromiso organizacional y sus dimensiones

Nivel	Percentiles	Compromiso organizacional	Compromiso afectivo	Implicación	Compromiso de continuidad
Bajo	0 – 25	0 – 59	0 – 23	0 – 15	0 – 18
Medio	26 – 74	60 – 63	25 – 27	16 – 17	19 – 20
Alto	75 – 99	64 a más	28 a más	18 a más	21 a más

Percentiles de la variable motivación

Luego, se elaboraron los percentiles para la variable motivación.

Tabla 9.

Percentiles de motivación

	Motivación de afiliación	Motivación de poder	Motivación de logro	
	1	71,00	64,00	53,00
	5	71,00	66,55	69,00
	10	74,20	70,10	73,00
	15	77,00	74,65	75,30
	20	77,20	77,00	78,00
	25	78,00	78,75	78,00
	30	78,30	81,00	80,00
	35	80,00	81,85	80,85
	40	82,00	82,00	82,00
	45	82,95	82,95	82,00
Percentiles	50	83,00	83,00	83,00
	55	83,05	83,00	83,00
	60	84,60	84,00	83,60
	65	85,15	84,15	84,15
	70	87,00	86,70	85,00
	75	87,00	87,25	86,00
	80	88,00	88,00	86,80
	85	89,00	88,35	88,35
	90	90,00	89,90	90,80
	95	90,45	91,45	92,45
	99	.	.	.

En la tabla 9 se muestran los percentiles para la variable motivación, así, si un sujeto obtiene en una puntuación directa de 80 en motivación de afiliación, le corresponde el percentil 35, en ese sentido este sujeto supera en cuanto a su motivación de afiliación al 35% de los sujetos de la muestra.

Luego en base a los percentiles se procedió con el establecimiento de los niveles.

Tabla 10.

Niveles de motivación

Nivel	Percentiles	Motivación de afiliación	Motivación de poder	Motivación de logro
Bajo	0 – 25	0 – 77	0 – 78	0 – 78
Medio	26 – 74	78 – 86	79 – 86	79 – 85
Alto	75 – 99	87 a más	87 a más	86 a más

2.5 Métodos de análisis de datos

El análisis de datos se efectuó con el software estadístico SPSS versión 23.

Se empleó estadística descriptiva: media, mediana, desviación estándar, mínimo y máximo.

Para la prueba de hipótesis con el estadístico de Rho de Spearman para hallar la relación entre las variables.

III. Resultados

3.1 Análisis descriptivos

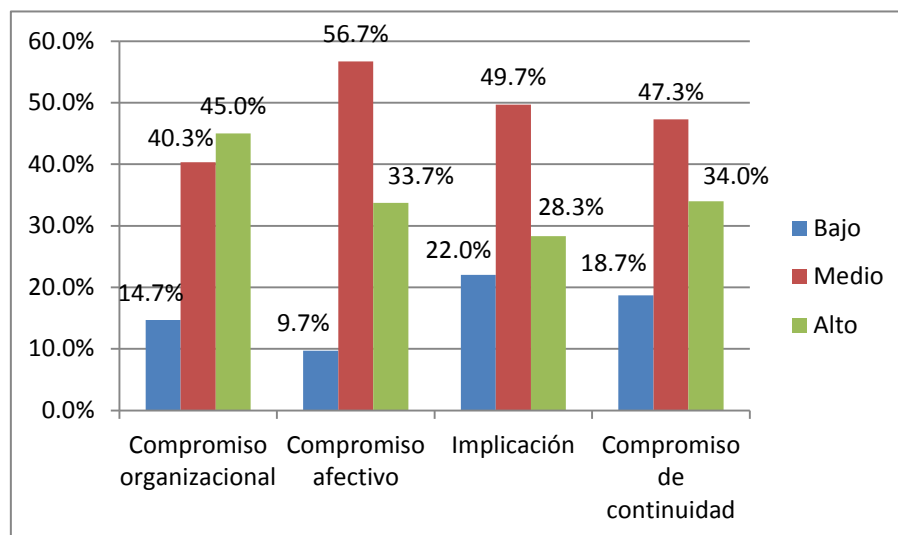
Tabla 11.

Niveles de compromiso organizacional y sus dimensiones

	Bajo		Medio		Alto	
	Fr	%	Fr	%	Fr	%
Compromiso organizacional	44	14,7	121	40,3	135	45,0
Compromiso afectivo	29	9,7	170	56,7	101	33,7
Implicación	66	22,0	149	49,7	85	28,3
Compromiso de continuidad	56	18,7	142	47,3	102	34,0

En la tabla 11 se muestran los niveles de compromiso organizacional y sus dimensiones. En cuanto a compromiso organizacional se observa que la mayor proporción se ubica en el nivel alto, siendo el 45.0%, le siguen quienes están en el nivel medio con un 40.3%, finalmente la menor proporción se ubica en el nivel bajo, representando el 14.7%. En cuanto a las dimensiones, se observa en compromiso afectivo que el mayor porcentaje se encuentra en el nivel medio (56,7%), nivel alto (33,7%) y nivel bajo (9,7%); en implicación, el mayor porcentaje se encuentra en el nivel medio (49,7%), nivel alto (28,3%) y nivel bajo (22,0%); y, en compromiso de continuidad, el mayor porcentaje se encuentra en el nivel medio (47,3%), nivel alto (34,0%) y nivel bajo (18,7%).

Figura 1.

Niveles de compromiso organizacional y sus dimensiones

A continuación se presentan la frecuencia y porcentaje de los evaluados en sus niveles de motivación.

Tabla 12.

Niveles de motivación

	Bajo		Medio		Alto	
	Fr	%	Fr	%	Fr	%
Motivación de afiliación	22	7,3	198	66,0	80	26,7
Motivación de poder	26	8,7	199	66,3	75	25,0
Motivación de logro	36	12,0	148	49,3	116	38,7

En la tabla 12 se observa 3 dimensiones de las cuales la motivación de afiliación presenta el mayor porcentaje en el nivel medio (66,0%), nivel alto (26,7%) y nivel bajo (7,3%); motivación de poder presenta el mayor porcentaje en el nivel medio (66,3%), nivel alto (25,0%) y nivel bajo (8,7%); y, motivación de logro presenta el mayor porcentaje en el nivel medio (49,3%), nivel alto (38,7) y nivel bajo (12,0%).

Figura 2.

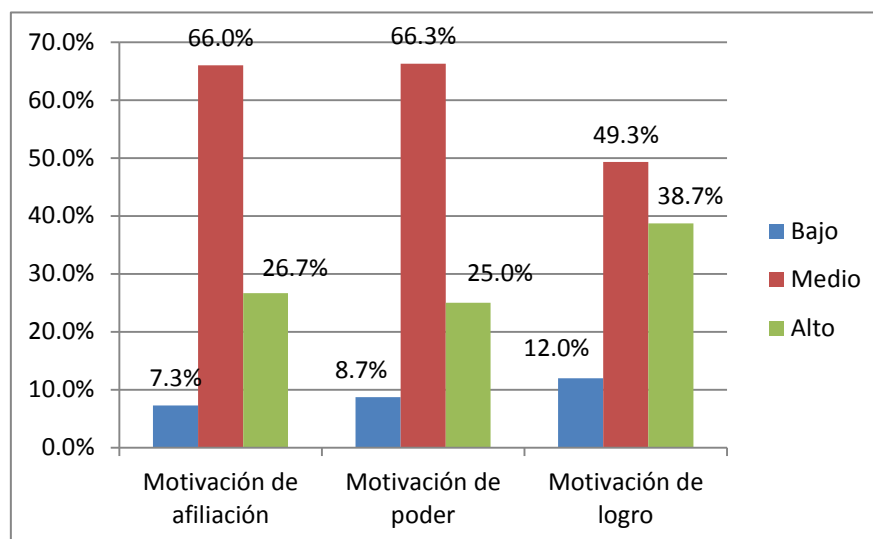
Niveles de motivación**3.2 Análisis de contingencia****Compromiso organizacional y motivación**

Tabla 13.

Compromiso organizacional y motivación de afiliación

			Nivel Motivación de afiliación			Total
			Bajo	Medio	Alto	
Nivel Compromiso organizacional	Bajo	Frecuencia	4	29	11	44
		Porcentaje	18,2%	14,6%	13,8%	14,7%
	Medio	Frecuencia	7	81	33	121
		Porcentaje	31,8%	40,9%	41,2%	40,3%
	Alto	Frecuencia	11	88	36	135
		Porcentaje	50,0%	44,4%	45,0%	45,0%
Total	Frecuencia	22	198	80	300	
	Porcentaje	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	

En la tabla 13 se observa que el mayor porcentaje de evaluados en el nivel bajo de compromiso organizacional se encuentra en el nivel bajo de motivación de afiliación, siendo el 18.2% de ellos. Asimismo, el mayor porcentaje de los evaluados en el nivel

alto de compromiso organizacional se encuentra en el nivel bajo de motivación de afiliación, siendo el 50.0%.

Tabla 14.

Compromiso organizacional y motivación de poder

		Nivel Motivación de poder			Total	
		Bajo	Medio	Alto		
Nivel Compromiso organizacional	Bajo	Frecuencia	8	27	9	44
		Porcentaje	30,8%	13,6%	12,0%	14,7%
	Medio	Frecuencia	9	80	32	121
		Porcentaje	34,6%	40,2%	42,7%	40,3%
	Alto	Frecuencia	9	92	34	135
		Porcentaje	34,6%	46,2%	45,3%	45,0%
Total	Frecuencia	26	199	75	300	
	Porcentaje	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	

En la tabla 14 se observa que el mayor porcentaje de evaluados en el nivel bajo de compromiso organizacional se encuentra en el nivel bajo de motivación de poder, siendo el 30.8% de ellos. Asimismo, el mayor porcentaje de los evaluados en el nivel alto de compromiso organizacional se encuentra en el nivel medio de motivación de poder, siendo el 46.2%.

Tabla 15.

Compromiso organizacional y motivación de logro

		Nivel Motivación de logro			Total	
		Bajo	Medio	Alto		
Nivel Compromiso organizacional	Bajo	Frecuencia	5	19	20	44
		Porcentaje	13,9%	12,8%	17,2%	14,7%
	Medio	Frecuencia	14	61	46	121
		Porcentaje	38,9%	41,2%	39,7%	40,3%
	Alto	Frecuencia	17	68	50	135
		Porcentaje	47,2%	45,9%	43,1%	45,0%
Total	Frecuencia	36	148	116	300	
	Porcentaje	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	

En la tabla 15 se observa que el mayor porcentaje de evaluados en el nivel bajo de compromiso organizacional se encuentra en el nivel alto de motivación de logro, siendo el 17.2% de ellos. Asimismo, el mayor porcentaje de los evaluados en el nivel alto de compromiso organizacional se encuentra en el nivel bajo de motivación de logro, siendo el 47.2%.

Compromiso afectivo y motivación

Tabla 16.

Compromiso afectivo y motivación de afiliación

		Nivel Motivación de afiliación			Total	
		Bajo	Medio	Alto		
Nivel Compromiso afectivo	Bajo	Frecuencia	1	16	12	29
		Porcentaje	4,5%	8,1%	15,0%	9,7%
	Medio	Frecuencia	15	113	42	170
		Porcentaje	68,2%	57,1%	52,5%	56,7%
	Alto	Frecuencia	6	69	26	101
		Porcentaje	27,3%	34,8%	32,5%	33,7%
Total	Frecuencia	22	198	80	300	
	Porcentaje	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	

En la tabla 16 se observa que el mayor porcentaje de evaluados en el nivel bajo de compromiso afectivo se encuentra en el nivel alto de motivación de afiliación, siendo el 15.0% de ellos. Asimismo, el mayor porcentaje de los evaluados en el nivel alto de compromiso afectivo se encuentra en el nivel medio de motivación de afiliación, siendo el 34.8%.

Tabla 17.

Compromiso afectivo y motivación de poder

		Nivel Motivación de poder			Total	
		Bajo	Medio	Alto		
Nivel Compromiso afectivo	Bajo	Frecuencia	4	17	8	29
		Porcentaje	15,4%	8,5%	10,7%	9,7%
	Medio	Frecuencia	16	111	43	170
		Porcentaje	61,5%	55,8%	57,3%	56,7%
	Alto	Frecuencia	6	71	24	101
		Porcentaje	23,1%	35,7%	32,0%	33,7%
Total	Frecuencia	26	199	75	300	
	Porcentaje	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	

En la tabla 17 se observa que el mayor porcentaje de evaluados en el nivel bajo de compromiso afectivo se encuentra en el nivel bajo de motivación de poder, siendo el 15.4% de ellos. Asimismo, el mayor porcentaje de los evaluados en el nivel alto de compromiso afectivo se encuentra en el nivel medio de motivación de poder, siendo el 35.7%.

Tabla 18.

Compromiso afectivo y motivación de logro

		Nivel Motivación de logro			Total	
		Bajo	Medio	Alto		
Nivel Compromiso afectivo	Bajo	Frecuencia	4	10	15	29
		Porcentaje	11,1%	6,8%	12,9%	9,7%
	Medio	Frecuencia	21	82	67	170
		Porcentaje	58,3%	55,4%	57,8%	56,7%
	Alto	Frecuencia	11	56	34	101
		Porcentaje	30,6%	37,8%	29,3%	33,7%
Total	Frecuencia	36	148	116	300	
	Porcentaje	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	

En la tabla 18 se observa que el mayor porcentaje de evaluados en el nivel bajo de compromiso afectivo se encuentra en el nivel alto de motivación de logro, siendo el 12.9% de ellos. Asimismo, el mayor porcentaje de los evaluados en el nivel alto de compromiso afectivo se encuentra en el nivel medio de motivación de logro, siendo el 37.8%.

Implicación y motivación

Tabla 19.

Implicación y motivación de afiliación

			Nivel Motivación de afiliación			Total
			Bajo	Medio	Alto	
Nivel Implicación	Bajo	Frecuencia	5	43	18	66
		Porcentaje	22,7%	21,7%	22,5%	22,0%
	Medio	Frecuencia	9	101	39	149
		Porcentaje	40,9%	51,0%	48,8%	49,7%
	Alto	Frecuencia	8	54	23	85
		Porcentaje	36,4%	27,3%	28,8%	28,3%
Total	Frecuencia	22	198	80	300	
	Porcentaje	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	

En la tabla 19 se observa que el mayor porcentaje de evaluados en el nivel bajo de implicación se encuentra en el nivel bajo de motivación de afiliación, siendo el 22.7% de ellos. Asimismo, el mayor porcentaje de los evaluados en el nivel alto de implicación se encuentra en el nivel bajo de motivación de afiliación, siendo el 36.4%.

Tabla 20.

Implicación y motivación de poder

		Nivel Motivación de poder			Total	
		Bajo	Medio	Alto		
Nivel Implicación	Bajo	Frecuencia	6	47	13	66
		Porcentaje	23,1%	23,6%	17,3%	22,0%
	Medio	Frecuencia	16	92	41	149
		Porcentaje	61,5%	46,2%	54,7%	49,7%
	Alto	Frecuencia	4	60	21	85
		Porcentaje	15,4%	30,2%	28,0%	28,3%
Total	Frecuencia	26	199	75	300	
	Porcentaje	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	

En la tabla 20 se observa que el mayor porcentaje de evaluados en el nivel bajo de implicación se encuentra en el nivel medio de motivación de poder, siendo el 23.6% de ellos. Asimismo, el mayor porcentaje de los evaluados en el nivel alto de implicación se encuentra en el nivel medio de motivación de poder, siendo el 30.2%.

Tabla 21

Implicación y motivación de logro

			Nivel Motivación de logro			Total
			Bajo	Medio	Alto	
Nivel Implicación	Bajo	Frecuencia	8	33	25	66
		Porcentaje	22,2%	22,3%	21,6%	22,0%
	Medio	Frecuencia	16	75	58	149
		Porcentaje	44,4%	50,7%	50,0%	49,7%
	Alto	Frecuencia	12	40	33	85
		Porcentaje	33,3%	27,0%	28,4%	28,3%
Total	Frecuencia	36	148	116	300	
	Porcentaje	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	

En la tabla 21 se observa que el mayor porcentaje de evaluados en el nivel bajo de implicación se encuentra en el nivel medio de motivación de logro, siendo el 22.3% de ellos. Asimismo, el mayor porcentaje de los evaluados en el nivel alto de implicación se encuentra en el nivel bajo de motivación de logro, siendo el 33.3%

Compromiso de continuidad y motivación

Tabla 22.

Compromiso de continuidad y motivación de afiliación

			Nivel Motivación de afiliación			Total
			Bajo	Medio	Alto	
Nivel Compromiso de continuidad	Bajo	Frecuencia	6	34	16	56
		Porcentaje	27,3%	17,2%	20,0%	18,7%
	Medio	Frecuencia	9	99	34	142
		Porcentaje	40,9%	50,0%	42,5%	47,3%
	Alto	Frecuencia	7	65	30	102
		Porcentaje	31,8%	32,8%	37,5%	34,0%
Total	Frecuencia	22	198	80	300	
	Porcentaje	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	

En la tabla 22 se observa que el mayor porcentaje de evaluados en el nivel bajo de compromiso de continuidad se encuentra en el nivel bajo de motivación de afiliación, siendo el 27.3% de ellos. Asimismo, el mayor porcentaje de los evaluados en el nivel alto de compromiso de continuidad se encuentra en el nivel medio de motivación de afiliación, siendo el 37.5%.

Tabla 23

Compromiso de continuidad y motivación de poder

		Nivel Motivación de poder			Total	
		Bajo	Medio	Alto		
Nivel Compromiso de continuidad	Bajo	Frecuencia	6	34	16	56
		Porcentaje	23,1%	17,1%	21,3%	18,7%
	Medio	Frecuencia	10	99	33	142
		Porcentaje	38,5%	49,7%	44,0%	47,3%
	Alto	Frecuencia	10	66	26	102
		Porcentaje	38,5%	33,2%	34,7%	34,0%
Total	Frecuencia	26	199	75	300	
	Porcentaje	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	

En la tabla 23 se observa que el mayor porcentaje de evaluados en el nivel bajo de compromiso de continuidad se encuentra en el nivel bajo de motivación de poder, siendo el 23.1% de ellos. Asimismo, el mayor porcentaje de los evaluados en el nivel alto de compromiso de continuidad se encuentra en el nivel bajo de motivación de poder, siendo el 38.5%.

Tabla 24

Compromiso de continuidad y motivación de logro

		Nivel Motivación de logro			Total	
		Bajo	Medio	Alto		
Nivel Compromiso de continuidad	Bajo	Frecuencia	7	32	17	56
		Porcentaje	19,4%	21,6%	14,7%	18,7%
	Medio	Frecuencia	15	66	61	142
		Porcentaje	41,7%	44,6%	52,6%	47,3%
	Alto	Frecuencia	14	50	38	102
		Porcentaje	38,9%	33,8%	32,8%	34,0%
Total	Frecuencia	36	148	116	300	
	Porcentaje	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	

En la tabla 24 se observa que el mayor porcentaje de evaluados en el nivel bajo de compromiso de continuidad se encuentra en el nivel medio de motivación de logro, siendo el 21.6% de ellos. Asimismo, el mayor porcentaje de los evaluados en el nivel alto de compromiso afectivo se encuentra en el nivel bajo de motivación de logro, siendo el 38.9%.

3.3 Prueba de hipótesis: Establecimiento de relaciones bivariadas

Tabla 25.

Correlación entre compromiso organizacional y motivación

En la tabla 25 se plantea la hipótesis general donde:

H0: No existe relación entre compromiso organizacional y motivación en el personal policial Águila Negra de Lima Metropolitana.

H1: Existe relación entre compromiso organizacional y motivación en el personal policial Águila Negra de Lima Metropolitana.

			Motivación de afiliación	Motivación de poder	Motivación de logro
Rho de Spearman	Compromiso Organizacional	Coefficiente de correlación	.021	,140*	.034
		Sig. (bilateral)	.712	.015	.560
		N	300	300	300

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

Se observa que existe una relación entre compromiso organizacional y motivación de afiliación ($r=,021$) siendo ésta una relación positiva y débil. Asimismo, el nivel de significancia bilateral fue de ,712 ($p>0,05$); por lo tanto, se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis alterna; es decir, no existe relación entre compromiso organizacional y motivación de afiliación en el personal policial Águila Negra de Lima Metropolitana. Con respecto a la relación entre compromiso organizacional y motivación de poder ($r=,140$) siendo ésta una relación positiva y débil. Asimismo, el nivel de significancia bilateral fue de ,015 ($p<0,05$); por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna; es decir, existe relación entre compromiso organizacional y motivación de poder en el personal policial Águila Negra de Lima Metropolitana. Y, la relación entre compromiso organizacional y motivación de logro ($r=,034$) siendo ésta una relación positiva y débil. Asimismo, el nivel de significancia bilateral fue de ,034 ($p>0,05$); por lo tanto, se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis alterna; es decir, no existe relación entre compromiso organizacional y motivación de logro en personal policial Águila Negra de Lima Metropolitana.

Objetivo específico 1

Tabla 26.

Correlación entre implicación y motivación

H0: No existe relación entre implicación y motivación en el personal policial Águila Negra de Lima Metropolitana.

H1: Existe relación entre implicación y motivación en el personal policial Águila Negra de Lima Metropolitana.

			Motivación de afiliación	Motivación de poder	Motivación de logro
Rho de Spearman	Implicación	Coefficiente de correlación	-.053	,135	.005
		Sig. (bilateral)	.361	.019	.936
		N	300	300	300

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

Se observa que existe una relación entre implicación y motivación de afiliación ($r=-,053$) siendo ésta una relación negativa y débil. Asimismo, el nivel de significancia bilateral fue de ,361 ($p>0,05$); por lo tanto, se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis alterna; es decir, no existe relación entre implicación y motivación de afiliación en el personal policial Águila Negra de Lima Metropolitana. Con respecto a la relación entre implicación y motivación de poder ($r=,135$) siendo ésta una relación positiva y débil. Asimismo, el nivel de significancia bilateral fue de ,019 ($p<0,05$); por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna; es decir, existe relación entre implicación y motivación de poder en el personal policial Águila Negra de Lima Metropolitana. Y, la relación entre implicación y motivación de logro ($r=,005$) siendo ésta una relación positiva y débil. Asimismo, el nivel de significancia bilateral fue de ,936 ($p>0,05$); por lo tanto, se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis alterna; es decir, no existe relación entre implicación y motivación de logro en el personal policial Águila Negra de Lima Metropolitana.

Objetivo específico 2

Tabla 27.

Correlación entre compromiso afectivo y motivación

H0: No existe relación entre compromiso afectivo y motivación en el personal policial Águila Negra de Lima Metropolitana.

H1: Existe relación entre compromiso afectivo y motivación en el personal policial Águila Negra de Lima Metropolitana.

			Motivación de afiliación	Motivación de poder	Motivación de logro
Rho de Spearman	Compromiso afectivo	Coefficiente de correlación	-.005	.094	-.040
		Sig. (bilateral)	.936	.105	.486
		N	300	300	300

Se observa que existe una relación entre compromiso afectivo y motivación de afiliación ($r=-,005$) siendo ésta una relación negativa y débil. Asimismo, el nivel de significancia bilateral fue de ,936 ($p>0,05$); por lo tanto, se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis alterna; es decir, no existe relación entre compromiso afectivo y motivación de afiliación en el personal policial Águila Negra de Lima Metropolitana. Con respecto a la relación entre compromiso afectivo y motivación de poder ($r=,094$) siendo ésta una relación positiva y débil. Asimismo, el nivel de significancia bilateral fue de ,105 ($p>0,05$); por lo tanto, se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis alterna; es decir, no existe relación entre compromiso afectivo y motivación de poder en el personal policial Águila Negra de Lima Metropolitana. Y, la relación entre compromiso afectivo y motivación de logro ($r=-,040$) siendo ésta una relación negativa y débil. Asimismo, el nivel de significancia bilateral fue de ,486 ($p>0,05$); por lo tanto, se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis alterna; es decir, no existe relación entre compromiso afectivo y motivación de logro en el personal policial Águila Negra de Lima Metropolitana.

Objetivo específico 3

Tabla 28.

Correlación entre compromiso de continuidad y motivación

H0: No existe relación entre compromiso afectivo y motivación en el personal policial Águila Negra de Lima Metropolitana.

H1: Existe relación entre compromiso afectivo y motivación en el personal policial Águila Negra de Lima Metropolitana.

			Motivación de afiliación	Motivación de poder	Motivación de logro
Rho de Spearman	Compromiso de continuidad	Coefficiente de correlación	.111	.023	.090
		Sig. (bilateral)	.055	.696	.122
		N	300	300	300

Se observa que existe una relación entre compromiso de continuidad y motivación de afiliación ($r=.111$) siendo ésta una relación positiva y débil. Asimismo, el nivel de significancia bilateral fue de ,055 ($p>0,05$); por lo tanto, se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis alterna; es decir, no existe relación entre compromiso afectivo y motivación de continuidad en el personal policial Águila Negra de Lima Metropolitana. Con respecto a la relación entre compromiso de continuidad y motivación de poder ($r=.023$) siendo ésta una relación positiva y débil. Asimismo, el nivel de significancia bilateral fue de ,696 ($p>0,05$); por lo tanto, se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis alterna; es decir, no existe relación entre compromiso de continuidad y motivación de poder en el personal policial Águila Negra de Lima Metropolitana. Y, la relación entre compromiso de continuidad y motivación de logro ($r=.090$) siendo ésta una relación positiva y débil. Asimismo, el nivel de significancia bilateral fue de ,122 ($p>0,05$); por lo tanto, se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis alterna; es decir, no existe relación entre compromiso afectivo y mo de logro en el personal policial Águila Negra de Lima Metropolitana.

IV. Discusión

Los hallazgos de la presente investigación tuvieron como objetivo general determinar la relación existente entre el compromiso organizacional y la motivación en el personal policial de águila negra de lima metropolitana. A continuación, se discuten los principales resultados del estudio:

En el objetivo general se encontró que existe una correlación estadística significativa entre el compromiso organizacional y la motivación de poder ($p < 0,05$ y $r = ,140$); sin embargo, no existe relación estadística significativa entre la motivación de afiliación ($p > 0,05$ y $r = ,021$) ni con la motivación de logro ($p > 0,05$ y $r = ,034$). Coincidiendo con el trabajo de De la Puente (2017) podemos confirmar los datos obtenidos; ya que, en sus estudios sí existe una correlación significativa entre el compromiso organizacional con la motivación de poder ($p < 0,05$ y $r = ,275$); aunque con nuestro estudio, no se relacionaron con la motivación de afiliación ($p < 0,05$ y $r = ,252$) ni logro ($p < 0,05$ y $r = ,251$). La explicación a este resultado está en que los policías se sienten más comprometidos cuando poseen algún mando o dirección en el ambiente de su trabajo, lo cual los motiva para desempeñarse adecuadamente en su puesto donde se encuentre; sin embargo, su compromiso con la institución no necesariamente se da cuando existe mayor identificación laboral ni cuando obtiene alguna recompensa o facilidades para actualizarse o estudiar para ampliar sus conocimientos en el trabajo que debe ocupar. Por lo que los policías se sienten más comprometidos cuando se sienten motivados por el poder de querer aspirar a más, aunque en ocasiones algunos de ellos hagan lo que sea a pesar de que no esté aprobado socialmente. En cambio, muchos de los policías de “Águila Negra” conforme han ido pasando el tiempo cumpliendo sus deberes ya no necesariamente hace de que se sientan comprometidos con su institución y prefieren otros tipos de motivaciones; al igual que la motivación de afiliación; en donde los policías, no necesariamente necesitan grupos sociales para fortalecer su compromiso con su institución; sino, al igual que el anterior, prefieren otras motivaciones (McClelland, et al., 1953).

En el objetivo específico 1, se encontró que existe una correlación estadística significativa entre la implicación con la motivación de poder ($p < 0,05$ y $r = ,019$); sin embargo, no existe relación estadística significativa entre la motivación de afiliación

($p > 0,05$ y $r = -,053$) ni con la motivación de logro ($p > 0,05$ y $r = ,005$). Coincidiendo con el trabajo de la Puente (2017) podemos confirmar los datos obtenidos; ya que sí existe una correlación significativa entre implicación con la motivación de poder ($p < 0,05$ y $r = ,372$); aunque con nuestro estudio, no se relacionaron con la motivación de afiliación ($p < 0,05$ y $r = ,280$) ni logro ($p < 0,05$ y $r = ,319$). La explicación a este resultado está en que los policías al tener poder y lograr jerarquías más altas hace que se sientan más implicados con la institución donde laboran; porque su autoestima sube, y al subir hace que los resultados de su trabajo sea más favorable para él mismo y repercuta positivamente para su institución al margen de la forma en cómo se haga; en cambio, no necesariamente por tener un grupo social hace que se sientan implicados en su trabajo; ya que, aparentemente los años de servicio y el tiempo que se conocen entre ellos, en algunos casos provoca que no se identifiquen con la institución; al igual que no por obtener una recompensa; hace de que se sientan implicados con la institución; ya que, algunos policías prefieren otras motivaciones. Por lo tanto, si nos referimos al componente cognitivo, el policía se sentirá más identificado psicológicamente con la institución si encuentra poder haciendo que su autoestima aumente (Betanzos y Paz, 2007).

En el objetivo específico 2, se encontró que no existe una correlación estadística significativa entre el compromiso afectivo con la motivación de afiliación, de poder ni de logro ($p > 0,05$ y $r = -,005$, $r = ,094$ y $r = -,040$). Coincidiendo con el trabajo de De la Puente (2017) podemos confirmar los datos obtenidos; ya que no existe una correlación significativa entre compromiso afectivo con la motivación de poder ($p > 0,05$ y $r = ,172$) ni con la motivación de logro ($p > 0,05$ y $r = ,150$); aunque con nuestro estudio, se contradice con la motivación de afiliación; ya que con esta dimensión sí se relacionaron ($p < 0,05$ y $r = ,269$). La explicación a este resultado está en que los policías de "Águila Negra" no se comprometen afectivamente porque aparentemente al escuchar variedad de problemas dentro de la institución, los policías no se pueden sentir orgullosos de ello; por lo que no se motivan a pesar de tener equipos de trabajo con lazos afectivos fuertes, los asciendan de grado o lo coloquen en áreas más favorables para ellos que le permitan recibir recompensas más altas por el buen

trabajo que desempeñan. Por lo tanto, si nos basamos en el componente emocional y en los vínculos afectivos que el policía tiene con su institución no se sienten completamente orgullosos de ella (Betanzos y Paz, 2007).

En el objetivo específico 3, se encontró que no existe una correlación estadística significativa entre el compromiso de continuidad con la motivación de afiliación, de poder ni de logro ($p > 0,05$ y $r = -,111$, $r = ,023$ y $r = -,090$). Coincidiendo con el trabajo de la Puente (2017) podemos confirmar los datos obtenidos; ya que no existe una correlación significativa entre compromiso de continuidad con la motivación de afiliación ($p > 0,05$ y $r = ,128$), con la motivación de poder ($p > 0,05$ y $r = ,165$) ni con la motivación de logro ($p > 0,05$ y $r = ,185$). La explicación a este resultado está en que los policías de “Águila Negra” al tener este cargo y un puesto de trabajo por su preparación obtienen recompensas de manera tácita; en este caso, la mantención del trabajo que ocupa de manera atemporal, provocando que no exista motivación para obtener algo nuevo; aunque exista obtener mejores logros o remuneraciones, conocer personas importantes o nuevas; ni por obtener ascensos por su buen desempeño. Por lo tanto, la permanencia que refleja la gran mayoría de los policías dentro de la institución teniendo en cuenta los beneficios que obtiene de ella hace que no tenga otros tipos de motivaciones (Betanzos y Paz, 2007).

V. Conclusiones

- Primera Existe relación estadística significativa entre compromiso organizacional y motivación de poder de los policías de “Águila Negra” de Lima Metropolitana ($p < 0,05$ y $r = ,140$); sin embargo, no existe relación estadística significativa entre compromiso organizacional y motivación de afiliación y logro de los policías de “Águila Negra” de Lima Metropolitana ($p > 0,05$ y $r = ,021$ y $r = ,034$).
- Segunda Existe relación estadística significativa entre implicación y motivación de poder de los policías de “Águila Negra” de Lima Metropolitana ($p < 0,05$ y $r = ,019$); sin embargo, no existe relación estadística significativa entre implicación y motivación de afiliación y logro de los policías de “Águila Negra” de Lima Metropolitana ($p > 0,05$ y $r = -,053$ y $r = ,005$).
- Tercera No existe relación estadística significativa entre compromiso afectivo y motivación de afiliación, de poder ni de logro de los policías de “Águila Negra” de Lima Metropolitana ($p > 0,05$ y $r = -,005$, $r = ,094$ y $r = -,040$).
- Cuarta No existe relación estadística significativa entre compromiso de continuidad y motivación de afiliación, de poder ni de logro de los policías de “Águila Negra” de Lima Metropolitana ($p > 0,05$ y $r = ,111$, $r = ,023$ y $r = -,090$).

VI. Recomendaciones

- Primera El estado debe concientizar la importancia de actualizarse al personal policial en su trabajo para aumentar el compromiso institucional como también formar equipos de trabajo con lazos afectivos fuertes para que no se sientan desmotivados; asimismo, para obtener ascensos; es necesario que cumplan exigencias más rigurosas en conocimientos y actitudes positivas para que cuando ocupen un cargo mayor el compromiso no se pierda y quieran seguir estudiando o especializándose para su quehacer diario.
- Segunda Desarrollar herramientas de valores por parte de un equipo multidisciplinario en salud integral para que exista mayor identificación con su institución y no piense sólo en subir cargos para sentirse mejor y puedan hacer algo por su organización; sino que si se preparan bien cognitivamente y trabajan en equipo puedan cumplir sus objetivos personales y también la de su propia institución.
- Tercera Crear programas asistenciales para desarrollar autoestima, habilidades sociales y recreativas que permitan fortalecer sus actitudes morales con el fin de que cumplan sus obligaciones y se sientan orgullosos de pertenecer a una organización sólida que favorezca en su desarrollo académico, familiar y personal; y por ende, se motiven cada día para trabajar con honestidad.
- Cuarta Concientizar que su trabajo no sólo le da estabilidad laboral, sino que deban trabajar por diferentes motivaciones en la vida; conllevando a que practiquen valores en su vida diaria; por lo que sería recomendable trabajar a través de productividad y cumplan ciertos requisitos para que su remuneración se vea reflejada según sus actividades no sólo en el campo, sino también en su preparación académica y sus actitudes que desempeñe en todo lugar.

VII. Referencias

- Alfaro, R.; Leyton, S.; Meza, A. y Sáenz, I. (2012). *Satisfacción laboral y su relación con algunas variables ocupacionales en tres municipalidades* (Tesis de maestría).
- Alles, M. (2007). *Comportamiento organizacional: cómo lograr un cambio cultural a través de gestión por competencias*. Buenos Aires: Granica.
- Altindis, S. (2011). Job motivation and organizational commitment among the health professionals: A questionnaire survey. *African Journal of Business Management*, 5(21), pp. 8601-8609. Recuperado de: http://www.academicjournals.org/article/article1380625853_Altindis.pdf.
- Ball, S. (1988). *La motivación educativa*. Madrid: Narcea.
- Becker, H. (1960). Notes on the concept of commitment. *American Journal Sociology*, 66(1), pp. 32-40.
- Behar, D. (2008). *Metodología de la investigación*. Tucuman: Shalom
- Beltrán, P. (2015). *La motivación como herramienta de la Dirección en el Centro Regional de Adiestramiento Canino Guayaquil en el área Antinarcóticos*. (Tesis de licenciatura).
- Betanzos, N. y Paz, F. (2007). Análisis psicométrico del compromiso organizacional como variable actitudinal. *Revista Anales de Psicología*, 23(2), pp. 207-215.
- Betanzos, N y Paz, F. (2012). Propiedades psicométricas del Cuestionario de interacción trabajo-familia nijmeGen (SWING) en empleados de cuernavaca. Morelos, México. *Ciencia y Trabajo*, 14(44), 180-184. Recuperado de: <http://issuu.com/cienciaytrabajo/docs/revista-ciencia-y-trabajo-volumen-44/5>
- Bisetti, J. (2014). *Motivación y desempeño laboral en el personal subalterno de una institución armada del Perú, 2015*. (Tesis de licenciatura).
- Bolles, R. (1976). *Teoría de la motivación*. México: Trillas.
- Chiavenato, I. (2004). *Comportamiento organizacional*. México D.F.: Thomson.

- Choong, Y.; Wong, K. & Lau, T. (2011). Intrinsic motivation and organizational commitment in the Malaysian private higher education institutions: an empirical study. *Journal of Arts, Science & Commerce*, 2(4), pp. 91-100. Recuperado de: http://www.researchersworld.com/vol2/issue4/Paper_10.pdf
- Dharmanegara, I.; Sitiari, N. & Adelina, M. (2016). The impact of organizational commitment, motivation and job satisfaction on civil servant job performance in state plantation Denpasar. *Journal of Business and Management*, 18(2), pp. 41-50. Recuperado de: <http://www.iosrjournals.org/iosr-jbm/papers/Vol18-issue2/Version-2/E018224150.pdf>
- De la Puente, L. (2017). *Compromiso organizacional y motivación de logro en personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Trujillo*. (Tesis de Licenciatura).
- Etzioni, A. (1961). *A comparative analysis of complex organizations: on power, involvement, and their correlates*. New York: Free Press.
- Frías, P. (2014). *Compromiso y satisfacción laboral como factores de permanencia de la generación Y* (Tesis de maestría)
- Heider, F. (1958). *The psychology of interpersonal relations*. Nueva York: Wiley.
- Hernández, R.; Fernández, C. y Baptista, M. (2010). *Metodología de la investigación*. México D.F.: McGraw-Hill.
- Herrera, D. (2014). *Motivación y compromiso organizacional en personal administrativo de universidades limeñas*. (Tesis de licenciatura).
- Hull, C. (1943). *Principles of Behavior*. New York: Appleton Century.
- Journes, C. (2003). La problématique de la sécurité en grande-Bretagne. En Froment, J.; Gleizal, J. y Kaluzinsky, M. (eds.). *Les états a léreuve de la sécurité*. Grenoble, Presses Universitaires.
- Katz, D. y Kahn, R. (1977). *Psicología social de las organizaciones*. México D.F.: Trillas.

- López, J. (2009). Motivación en psicología y salud: motivación no es sinónimo de intención, actitud o percepción de riesgo. *Diversitas: perspectivas en psicología*, 5(1), pp. 27-35. Recuperado de: <http://www.redalyc.org/pdf/679/67916259003.pdf>
- Luthans, F. (2008). *Comportamiento organizacional*. México D.F.: McGraw-Hill / Interamericana Editores.
- Manassero, A. y Vásquez, A. (2000). Validación de una escala de motivación de logro. *Psicothema*, 10(1), pp. 333-351. Recuperado de: <http://www.psicothema.com/pdf/169.pdf>
- Martín Fernández, M. (1990). *La profesión de policía*. Madrid: Centro de Investigaciones Sociológicas.
- McClelland, D. (1989). *Estudio de la motivación humana*. Madrid: Narcea.
- McClelland, D.; Atkinson, J.; Clark, R. & Lowell, E. (1953). *The achievement motive*. New York: Appleton Century-Crofts.
- Maslow, A. (1989). *El hombre autorrealizado. Hacia una psicología del ser*. Buenos Aires: Troquel.
- Meyer, J. y Allen, N. (1990). The measure and antecedentes of affective, continuance, and normative commitment to the organization. *Journal of Occupational Psychology*, 63(1), pp. 1-18.
- Meyer, J. y Allen, N. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review*, 1(1), pp. 61-89.
- Minaya, M. (2014). *El liderazgo transformacional de los directivos y las actitudes de los docentes hacia el compromiso organizacional en la institución educativa N° 5084 "Carlos Philips Previ" Callao 2010-2011*. (Tesis para maestría).
- Morris, J. y Sherman, J. (1981). Generalizability of an organizational commitment. *Academy of Management Journal*, 24(3), pp. 512-526.

- Mowday, R.; Porter, L. & Steers, R. (1979). The measurement of organizational commitment. *Journal of Vocational Behaviour*, 14(2), pp. 224-247.
- Mowday, R.; Porter, L. & Steers, R. (1982). *Employee-organization linkages: The Psychology of Commitment, Absenteeism, and Turnover*. California: Academic Press.
- Osorio, E. (2014). *La motivación de logro en los estudiantes de los cursos de proyectos arquitectónicos de la licenciatura en arquitectura de la universidad Rafael Landívar*. (Tesis de maestría).
- Rahmawati, Y.; Abiddin, N. & Ro'is, I. (2015). Relationship between motivation and organizational commitment among scout volunteers in East Kalimantan. *Journal of Social Science Studies*, 2(1), pp. 51-63. Recuperado de: <http://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:b957ckK02FUJ:www.macrothink.org/journal/index.php/jsss/article/download/6151/4945+&cd=1&hl=es&ct=clnk&gl=pe>
- Rivera, J.; Guerrero, N.; García, L. y Jaramillo, L. (2017). La gestión administrativa y su incidencia en el compromiso laboral de la policía nacional del Ecuador. *International Journal of Humanities and Social Science Invention*, 6(3), pp. 24-31. Recuperado de: [http://www.ijhssi.org/papers/v6\(3\)/version-I/C0603012431.pdf](http://www.ijhssi.org/papers/v6(3)/version-I/C0603012431.pdf)
- Rogers, C. (1959). A theory of therapy, personality, and interpersonal relationships, as developed in client-centered framework. In S. Koch (ed.). *Psychology: A study of a science*, 3(1), pp. 184-256). New York: McGraw-Hill.
- Rojas, E. y Alegre, A. (2016). Motivación laboral y compromiso organizacional en colaboradores de una empresa metálica de Lima. *Nuevos paradigmas*, 1(1), pp. 27-42.
- Ruiz, J. (2013). El compromiso organizacional: un valor personal y empresarial en el marketing interno. *Revista de estudios empresariales*, 1(13), pp. 67-86.

- Salleh, S.; Zahari, A.; Said, N. & Ali, S. (2016). The Influence of Work Motivation on Organizational Commitment in the Workplace. *Journal of Applied Environmental and Biological Sciences*, 6(5), pp. 139-143. Recuperado de: [https://www.textroad.com/pdf/JAEBS/J.%20Appl.%20Environ.%20Biol.%20Sci.,%206\(5S\)139-143,%202016.pdf](https://www.textroad.com/pdf/JAEBS/J.%20Appl.%20Environ.%20Biol.%20Sci.,%206(5S)139-143,%202016.pdf)
- Santrock, J. (2002). *Psicología de la educación*. México D.F.: McGraw-Hill.
- Singh, A. (2015). A study on organizational commitment of police employees. *The International Journal of Indian Psychology*, 3(1), pp. 5-15. Recuperado de: <http://oaji.net/articles/2015/1170-1443207700.pdf>
- Torrente, D. (1997). *La sociedad policial. Poder, trabajo y cultura en una organización local de Policía*. Madrid: Centro de Investigaciones sociológicas.
- Vicuña, L.; Hernández, H. y Ríos, J. (2004). La motivación de logros y el autoconcepto en estudiantes de la universidad nacional mayor de San Marcos. *Revista de investigación en psicología*, 7(2), pp. 136-149. Recuperado de: revistasinvestigacion.unmsm.edu.pe/index.php/psico/article/view/5127
- White, R. (1959). Motivation reconsidered: The concept of competence. *Psychological Review*, 66(5), pp. 297-333.
- Wiener, Y. (1982). Commitment in the organization: a normative view. *The Academy of Management Review*, 7(3), pp. 418-428.

Anexos

Anexo 1. Artículo científico

El compromiso organizacional y la motivación en el personal policial de Águila Negra de Lima Metropolitana, 2017

Carlos Luis Landauro Geldres

Licenciado en administración de empresas

Resumen

La presente investigación tiene como objetivo determinar la relación que existe entre el compromiso organizacional y la motivación en el personal policial de águila negra. El tipo de investigación es correlacional tomando como muestra a 300 policías de águila negra. Se emplearon el cuestionario de compromiso organizacional y la escala de motivación ML - 1996. Los resultados obtenidos en la investigación se encontró que la correlación entre compromiso organizacional y motivación de poder de los policías de “Águila Negra” de Lima Metropolitana ($p < 0,05$ y $r = ,140$); sin embargo, no existe relación estadística significativa entre compromiso organizacional y motivación de afiliación y logro de los policías de “Águila Negra” de Lima Metropolitana ($p > 0,05$ y $r = ,021$ y $r = ,034$); de igual manera existe relación estadística significativa entre implicación y motivación de poder de los policías de “Águila Negra” de Lima Metropolitana ($p < 0,05$ y $r = ,019$); sin embargo, no existe relación estadística significativa entre implicación y motivación de afiliación y logro de los policías de “Águila Negra” de Lima Metropolitana ($p > 0,05$ y $r = -,053$ y $r = ,005$). Se concluye que existe relación entre el compromiso organizacional y la motivación de poder en los policías de “águila negra”.

Palabra clave: Compromiso organización, motivación, Águila Negra.

Abstract

The present research aims to determine the relationship between organizational commitment and motivation in the police personnel of Águila negra. The type of research is correlational, taking as sample 300 policemen of Águila negra. The organizational commitment questionnaire and the ML - 1996 motivational scale were used. The results obtained in the research found that the correlation between organizational commitment and power motivation

of the "Águila Negra" police in Metropolitan Lima ($p < 0,05$ and $r = ,140$); However, there is no significant statistical relationship between organizational commitment and motivation for affiliation and achievement of the "Águila Negra" police in Metropolitan Lima ($p > 0,05$ and $r = ,021$ and $r = ,034$); Likewise, there is a significant statistical relationship between the involvement and motivation of power of the "Águila negra" police of Metropolitan Lima ($p < 0,05$ and $r = ,019$); however, there is no statistically significant relationship between involvement and motivation of affiliation and achievement of the "Águila negra" police of Metropolitan Lima ($p > 0,05$ and $r = -,053$ and $r = ,005$). It is concluded that there is a relationship between the organizational commitment and the motivation of power in the "Águila negra" police.

Keyword: Commitment organization, motivation, Águila Negra.

Introducción

En el siglo XXI, la importancia de gestionar el talento humano se ve mejorando arduamente debido a que los líderes ven mayor rendimiento cuando sus trabajadores se encuentran motivados por obtener beneficios; y por ende, estos beneficios se transforman para la institución en ganancias. Es así que, las organizaciones de cualquier rubro, trabajan diariamente por captar a trabajadores que tengan compromiso como virtudes en su estilo de vida; y una vez dentro, el compromiso por la organización sea relevante para ese individuo; de igual manera si se llegara a concretar un equipo de trabajo que presente un compromiso organizacional en el área de trabajo ubicado contribuirá positivamente a toda la empresa (Ruiz, 2013); sin embargo, algunas instituciones aún no cumplen estas formalidades generando malestar entre sus trabajadores (Frías, 2014).

Antecedentes

Salleh, Zahari, Said y Ali (2016) en su investigación titulada "*La influencia de motivación laboral y compromiso organizacional en el ambiente laboral*" tuvieron como objetivo relacionar la motivación laboral y el compromiso organizacional. La muestra fueron 70 empleados. Se emplearon una escala para medir el compromiso laboral y la motivación laboral. Los resultados fueron una fuerte relación entre el compromiso organizacional y la

motivación laboral (0.772). Se concluyó que existe una correlación positiva fuerte entre el compromiso laboral y la motivación laboral ($r=0.772$ y $p<0.005$).

De la Puente (2017) en su investigación titulada “*Compromiso organizacional y motivación de logro en personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Trujillo*” tuvo como objetivo determinar la relación entre el compromiso organizacional y la motivación de logro en el personal administrativo. La muestra fueron 108 trabajadores. Se empleó el cuestionario de compromiso organizacional y la escala de motivación. Los resultados fueron nivel medio (53%) en el compromiso organizacional y los niveles de las dimensiones de motivación de logro fueron una tendencia alta en afiliación (71%), poder (69%) y logro (69%). Se concluyó que el compromiso organizacional posee correlaciones pequeñas pero significativas con afiliación (.252), poder (.275) y logro (.251).

La presente investigación tiene como finalidad conocer la realidad de los agentes de policías “Águila Negra” sobre la relación que existe entre el compromiso organizacional y la motivación, cuyos resultados nos permitirá dar el punto de partida y servir como propuesta para impulsar más la investigación científica.

Con las investigaciones anteriormente mencionadas, se realiza este trabajo cuyo objetivo general es determinar la relación entre compromiso organizacional y motivación en el personal policial de águila negra de Lima Metropolitana, y nos planteamos la siguiente pregunta: ¿Cuál es la relación que existe entre compromiso organizacional y motivación en personal policial de águila negra de Lima Metropolitana?

Marco Metodológico

El método empleado es hipotético-deductivo; ya que Behar (2008) sostuvo que se trata de establecer la verdad o falsedad de las hipótesis; es decir, consiste en saber cómo la verdad o falsedad del enunciado básico dice acerca de la verdad o falsedad de la hipótesis a prueba. El estudio de este trabajo de investigación es cuantitativo de alcance correlacional porque su finalidad es conocer la relación entre los 2 conceptos en un contexto particular (Hernández, Fernández y Baptista, 2010). El diseño empleado es no experimental de tipo transeccional porque se recolecta datos en un solo momento, en un tiempo único. Su propósito es describir variables y analizar su incidencia e interrelación en un momento dado (Hernández, et al.,

2010). La población del personal policial de Águila Negra de Lima Metropolitana (N=300) y Se emplearon como muestra todos los policías de Águila Negra de Lima Metropolitana.

Técnica

Se emplearon dos encuestas; una de ellas fue para medir el compromiso organizacional y la otra, motivación.

Instrumento

Se empleó el cuestionario de compromiso organizacional de Betanzos y Paz (2007). La aplicación puede ser individual o colectiva. El tiempo de aplicación dura aproximadamente 20 minutos. El cuestionario está compuesto por 19 ítems de tipo Likert distribuidos en 3 dimensiones; la primera es de compromiso afectivo la cual tiene 8 ítems, la segunda es implicación que posee 5 ítems, ambas dimensiones tienen como alternativa de respuesta: nunca, pocas veces, muchas y siempre; la tercera dimensión es compromiso de continuidad compuesta por 6 ítems, esta dimensión tiene como alternativa de respuestas: total desacuerdo, desacuerdo, acuerdo y siempre.

Vicuña creó la escala de Motivación M-L 1996 en Lima-Perú en el año 1996 teniendo como objetivo explorar la motivación de logro, afiliación y poder en jóvenes y adultos. El tipo de administración puede ser individual y/o colectiva. Los ítems son enunciados de situaciones estructuradas acompañadas por tres alternativas de respuestas obligadas. Cada alternativa identifica un tipo de motivación cuyas respuestas van en escala de seis grados que van desde el definitivamente en desacuerdo (grado 1), hasta definitivamente de acuerdo (grado 6). Para hallar la validez se realizó el método de análisis de contenido mediante criterio de jueces donde se tuvo en consideración 10 psicólogos con experiencia en psicología de la motivación y en psicología de las organizaciones los que deberían opinar acerca de cada tipo motivacional, las que inicialmente fueron 24 quedando solo 18 las mismas que por el análisis de Ji cuadrado resultaron significativas a un nivel 0,01 de significación.

Validez

La validez del cuestionario fue determinado a través de las correlaciones ítem-test donde los 19 ítems muestran correlaciones que oscilan entre 0,44 y 0,73; correlación ítem subtest observándose correlaciones a partir de 0,60 en la subescala de compromiso afectivo, desde

0,68 para la subescala de implicación y mayores a 0,50 en los ítems de la subescala de compromiso de continuidad, también mediante correlación interescalas, donde todas fueron altamente significativas pues las correlaciones variaron entre 0,49 y 0,86; un análisis factorial que se realizó a través de rotación varimax el cual arrojó 3 factores, observándose la agrupación de los ítems según las subescalas a las que pertenecen y finalmente la diferencia de grupos extremos mediante el estadístico t de Student que presento un valor menor a 0,05 ($p=0,00$).

Se realizó validez de constructo y para ello se efectuó correlaciones significativas entre cada uno de sus componentes y puntuaciones totales encontrándose los resultados siguientes: la subescala de afiliación con poder 0,72, logro 0,61 y total 0,42; asimismo, la subescala de poder con logro 0,84 y total 0,27; finalmente, la subescala de logro con total 0,19. Para la confiabilidad fue por el método del test-retest con intervalo de tres meses entre la primera y segunda aplicación encontrando un coeficiente de .88.

Confiabilidad

Tabla 1

Índice de consistencia interna mediante alfa de Cronbach para el Cuestionario de compromiso organizacional

Alfa de Cronbach	N de elementos
,746	19

Tabla 2

Índice de consistencia interna mediante alfa de Cronbach para la Escala de motivación M-L

Alfa de Cronbach	N de elementos
,770	54

Resultados

Análisis descriptivos

Tabla 3

Niveles de compromiso organizacional y sus dimensiones

	Bajo		Medio		Alto	
	Fr	%	Fr	%	Fr	%
Compromiso organizacional	44	14,7	121	40,3	135	45,0
Compromiso afectivo	29	9,7	170	56,7	101	33,7
Implicación	66	22,0	149	49,7	85	28,3
Compromiso de continuidad	56	18,7	142	47,3	102	34,0

Análisis de contingencia

Tabla 4

Correlación entre compromiso organizacional y motivación

			Motivación de afiliación	Motivación de poder	Motivación de logro
Rho de Spearman	Compromiso Organizacional	Coefficiente de correlación	.021	,140*	.034
		Sig. (bilateral)	.712	.015	.560
		N	300	300	300

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

Discusión

La presente investigación tiene como objetivo general determinar la relación existente entre el compromiso organizacional y la motivación en el personal policial de águila negra de lima metropolitana. A continuación, se discuten los principales hallazgos del estudio:

En el objetivo general se encontró que existe una correlación estadística significativa entre el compromiso organizacional y la motivación de poder ($p < 0,05$ y $r = ,140$); sin embargo, no existe relación estadística significativa entre la motivación de afiliación ($p > 0,05$ y $r = ,021$) ni con la motivación de logro ($p > 0,05$ y $r = ,034$). Corroborando con el trabajo de De la Puente (2017) podemos confirmar los datos obtenidos; ya que, en sus estudios sí existe una correlación significativa entre el compromiso organizacional con la motivación de poder ($p < 0,05$ y $r = ,275$); aunque con nuestro estudio, no se relacionaron con la motivación de afiliación ($p < 0,05$ y $r = ,252$) ni logro ($p < 0,05$ y $r = ,251$). La explicación a este hallazgo está en que los policías se sienten más comprometidos cuando poseen algún mando o dirección en el ambiente de su trabajo, lo cual los motiva para desempeñarse adecuadamente en su puesto donde se encuentre; sin embargo, su compromiso con la institución no necesariamente se da cuando existe mayor identificación laboral ni cuando obtiene alguna recompensa o facilidades para actualizarse o estudiar para ampliar sus conocimientos en el trabajo que debe ocupar. Por lo que los policías se sienten más comprometidos cuando se sienten motivados por el poder de querer aspirar a más, aunque en ocasiones algunos de ellos hagan lo que sea a pesar de que no esté aprobado socialmente. En cambio, muchos de los policías de “Águila Negra” conforme han ido pasando el tiempo cumpliendo sus deberes ya no necesariamente hace de que se sientan comprometidos con su institución y prefieren otros tipos de motivaciones; al igual que la motivación de afiliación; en donde los policías, no necesariamente necesitan grupos sociales para fortalecer su compromiso con su institución; sino, al igual que el anterior, prefieren otras motivaciones (McClelland, et al., 1953).

Referencias

Behar, D. (2008). Metodología de la investigación. Tucuman: Shalom

Betanzos, N. y Paz, F. (2007). Análisis psicométrico del compromiso organizacional como variable actitudinal. *Revista Anales de Psicología*, 23(2), pp. 207-215.

De la Puente, L. (2017). *Compromiso organizacional y motivación de logro en personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Trujillo*. (Tesis de Licenciatura).

Frías, P. (2014). *Compromiso y satisfacción laboral como factores de permanencia de la generación Y* (Tesis de maestría)

Hernández, R.; Fernández, C. y Baptista, M. (2010). Metodología de la investigación. México D.F.: McGraw-Hill.

Ruiz, J. (2013). El compromiso organizacional: un valor personal y empresarial en el marketing interno. *Revista de estudios empresariales*, 1(13), pp. 67-86.

Salleh, S.; Zahari, A.; Said, N. & Ali, S. (2016). The Influence of Work Motivation on Organizational Commitment in the Workplace. *Journal of Applied Environmental and Biological Sciences*, 6(5), pp. 139-143. Recuperado de: [https://www.textroad.com/pdf/JAEBS/J.%20Appl.%20Environ.%20Biol.%20Sci.,%206\(5S\)139-143,%202016.pdf](https://www.textroad.com/pdf/JAEBS/J.%20Appl.%20Environ.%20Biol.%20Sci.,%206(5S)139-143,%202016.pdf).

Anexo N°2. Matriz de consistencia

Problema	Objetivos	Hipótesis	Variable e Indicadores				
			Variable 1: Compromiso organización				
Problema general ¿Cuál es la relación que existe entre el compromiso organizacional y la motivación en agentes policiales de águila negra de lima metropolitana, 2017?	Objetivo general Determinar la relación que existe entre el compromiso organizacional y la motivación en el personal policial de águila negra de lima metropolitana, 2017	Hipótesis general Existe relación entre el compromiso organizacional y la motivación en agentes policiales de águila negra de lima metropolitana, 2017	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles o rangos
			Problemas específicos ¿Cuál es la relación que existe entre la implicación y la motivación en agentes policiales de águila negra de lima metropolitana, 2017? ¿Cuál es la relación que existe entre el compromiso afectivo y la motivación en	Objetivos específicos Identificar la relación que existe entre la implicación y la motivación en el personal policial de águila negra de lima metropolitana, 2017. Identificar la relación que existe entre el compromiso afectivo y la motivación en el	Hipótesis específicos Existe relación entre la implicación y la motivación en el personal policial de águila negra de lima metropolitana, 2017. Existe relación entre el compromiso afectivo y la motivación en el personal policial de águila negra	Compromiso afectivo	Lazos Emocionales Orgullo de pertenencia a la institución
Implicación	Reciprocidad con la institución	9,10,11,12,13				Nunca Pocas veces Muchas veces Siempre	Bajo 0 - 15 Medio 16 - 17 Alto 18 a más
			Compromiso de continuidad	Necesidad de trabajo en la institución Evaluación de permanencia	14,15,16 17,18,19	Total, desacuerdo Desacuerdo Acuerdo Siempre	Bajo 0 - 18 Medio 19 - 20 Alto 21 a más
			Variable 2: Motivación				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles o rangos
			Afiliación	Relaciones Amicales	1,4,7,10,13,16, 19,22,25,28	Definitivamente en desacuerdo Muy en desacuerdo En desacuerdo De acuerdo	Bajo 0- 77 Medio 78- 86 Alto

agentes policiales de águila negra de lima metropolitana, 2017? ¿Cuál es la relación que existe entre el compromiso de continuidad y la motivación en agentes policiales de águila negra de lima metropolitana, 2017?	personal policial de águila negra de lima metropolitana, 2017. Identificar la relación que existe entre el compromiso de continuidad y la motivación en el personal policial de águila negra de lima metropolitana, 2017	de lima metropolitana, 2017. Existe relación entre el compromiso de continuidad y la motivación en el personal policial de águila negra de lima metropolitana, 2017		Trabajo en equipo	31,34,37,40,43,46,49,52	Muy de acuerdo Definitivamente de acuerdo	87– más
			Poder	Bienestar	2,5,8,11,14,17,20,23,26,29	Definitivamente en desacuerdo Muy en desacuerdo En desacuerdo De acuerdo Muy de acuerdo Definitivamente de acuerdo	Bajo 0– 78 Medio 79– 86 Alto 87– más
				satisfacción	32,35,38,41,44,47,50,53		
Logro	Liderazgo	3,6,9,12,15,18,21	Definitivamente en desacuerdo Muy en desacuerdo En desacuerdo De acuerdo Muy de acuerdo Definitivamente de acuerdo	Bajo 0– 78 Medio 79– 85 Alto 86– más			
	Asertividad	24,27,30,33,36,39					
	Creatividad	42,45,48,51,54					
Tipo y diseño de investigación	Población y muestra	Técnicas e instrumentos			Estadísticas a utilizar		
Tipo: El estudio de este trabajo de investigación es cuantitativo de correlacional porque su finalidad es conocer la relación entre los 2 conceptos en un contexto particular.	Población: Todo el personal policial de Águila Negra de Lima Metropolitana (N=300).	Variable 1: Compromiso organización Técnica: Encuesta Instrumento: Cuestionario de compromiso organizacional Autor: Betanzos y Paz Año: 2007 Monitoreo: Individual o colectiva Tiempo: Aproximadamente 20 minutos Forma de administración: se le indica que el cuestionario está compuesto por 19 ítems de tipo Likert distribuidos en 3 dimensiones; la primera es de compromiso afectivo la cual tiene 8 ítems, la segunda es implicación que posee 5 ítems, ambas dimensiones tienen como alternativa de respuesta: nunca, pocas veces, muchas y siempre; la tercera dimensión			DESCRIPTIVA: Tabla de frecuencias para hallar media, moda, desviación estándar, mínimo y máximo.		

<p>Diseño:</p> <p>El diseño empleado es no experimental de tipo transeccional porque se recolecta datos en un solo momento, en un tiempo único. Su propósito es describir variables y analizar su incidencia e interrelación en un momento dado.</p> <p>Método:</p> <p>El método empleado es hipotético- deductivo; ya que se trata de establecer la verdad o falsedad de las hipótesis; es decir, consiste en saber cómo la verdad o falsedad del enunciado básico dice acerca de la verdad o falsedad de la hipótesis que ponemos a prueba.</p>	<p>Tamaño de muestra:</p> <p>Se emplearon 300 policías de Águila Negra de Lima Metropolitana.</p>	<p>es compromiso de continuidad compuesta por 6 ítems, esta dimensión tiene como alternativa de respuestas: total desacuerdo, desacuerdo, acuerdo y siempre.</p>	<p>INFERENCIAL:</p> <p>Prueba de hipótesis con el estadístico de Rho de Spearman para hallar la relación entre las variables.</p>
		<p>Variable 2: Motivación</p> <p>Técnica: Encuesta Instrumento: La escala de motivación M-L 1996 Autor: Vicuña Año: 1996 Monitoreo: Individual o colectiva Tiempo: Aproximadamente 20 minutos Forma de administración: se le indica que la escala tiene como objetivo explorar la motivación de logro, afiliación y poder en jóvenes y adultos. Los ítems son enunciados de situaciones estructuradas acompañadas por tres alternativas de respuestas obligadas. Cada alternativa identifica un tipo de motivación cuyas respuestas van en escala de seis grados que van desde el definitivamente en desacuerdo (grado 1), hasta definitivamente de acuerdo (grado 6). Para hallar la validez se realizó el método de análisis de contenido mediante criterio de jueces donde se tuvo en consideración 10 psicólogos con experiencia en psicología de la motivación y en psicología de las organizaciones los que deberían opinar acerca de cada tipo motivacional, las que inicialmente fueron 24 quedando solo 18 las mismas que por el análisis de Ji cuadrado resultaron significativas a un nivel 0,01 de significación.</p>	

Anexo 3. Consentimiento por la institución



Lima, 20 Setiembre del 2017

Carta N° 1434-2017-DFPTS

Cmdte.

Guevara Yarleque Manuel Jesús

Jefe de Unidad Águila Negra

Departamento de seguridad de bancos "Águila negra" de la policía nacional

Presente.-


Es grato dirigirme a usted con la finalidad de expresarle mi saludo cordial y al mismo tiempo informarle que al señor Carlos Luis Landauro Geldres, ha sido aceptado para desarrollar su trabajo de investigación "El compromiso organizacional y la motivación en el personal policial de águila negra de lima metropolitana, 2017".

Sírvase realizar las coordinaciones académicas con el Téc.Sub. Luis Morales Dueñas, encargado de RR.HH. Teléfono 362-3277 RPC 997513652.

Hago propicia la oportunidad para expresarle las muestras de mi consideración y estima personal.

Atentamente,




Jesús M. Guevara Yarleque
CMDTE. P.N.P.
JEFE UNIDAD AGUILA NEGRA

ID, 641307

Anexo N°4. Matriz de datos

Datos de Tesis compromiso organizacional y la motivacion.sav [Conjunto_de_datos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Marketing directo Gráficos Utilidades Ventana Ayuda

1: SEXO 1 Visible: 77 de 77 variables

	SEXO	EDAD	ESTADOCIVIL	ANTORGANIZACIÓN	CO01	CO02	CO03	CO04	CO05	CO06	CO07	CO08	CO09	CO10	CO11
1		20 a 30 a...	Soltero (a)	1 Mes a 8 Años de Ser...	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Muchas ve...	Siempre	Siempre	Muchas ve...	Muchas ve...
2	Feme...	20 a 30 a...	Soltero (a)	1 Mes a 8 Años de Ser...	Siempre	Siempre	Muchas ve...	Siempre	Siempre	Muchas ve...	Muchas ve...	Siempre	Nunca	Pocas veces	Pocas veces
3	Masc...	20 a 30 a...	Soltero (a)	1 Mes a 8 Años de Ser...	Pocas ve...	Muchas ve...	Pocas veces	Muchas ve...	Pocas veces	Pocas veces	Pocas veces	Pocas veces	Pocas veces	Pocas veces	Pocas veces
4	Feme...	31 a 40 a...	Casado (a)	9 a 16 Años de Servicio	Siempre	Muchas ve...	Muchas ve...	Siempre	Muchas ve...	Siempre	Muchas ve...	Muchas ve...	Pocas veces	Pocas veces	Muchas ve...
5	Masc...	31 a 40 a...	Soltero (a)	17 a 24 Años de Servicio	Siempre	Muchas ve...	Siempre	Muchas ve...	Siempre	Siempre	Muchas ve...	Muchas ve...	Siempre	Siempre	Siempre
6	Masc...	20 a 30 a...	Soltero (a)	1 Mes a 8 Años de Ser...	Muchas v...	Siempre	Siempre	Siempre	Muchas ve...	Siempre	Siempre	Pocas veces	Siempre	Muchas ve...	Muchas ve...
7	Masc...	20 a 30 a...	Casado (a)	9 a 16 Años de Servicio	Pocas ve...	Muchas ve...	Muchas ve...	Muchas ve...	Pocas veces	Siempre	Muchas ve...	Muchas ve...	Muchas ve...	Pocas veces	Muchas ve...
8	Masc...	20 a 30 a...	Soltero (a)	1 Mes a 8 Años de Ser...	Muchas v...	Muchas ve...	Muchas ve...	Siempre	Siempre	Pocas veces	Muchas ve...	Nunca	Nunca	Pocas veces	Muchas ve...
9	Masc...	31 a 40 a...	Casado (a)	9 a 16 Años de Servicio	Siempre	Siempre	Siempre	Muchas ve...	Muchas ve...	Siempre	Siempre	Pocas veces	Pocas veces	Muchas ve...	Muchas ve...
10	Masc...	41 a 50 a...	Casado (a)	17 a 24 Años de Servicio	Muchas v...	Siempre	Siempre	Siempre	Muchas ve...	Pocas veces	Muchas ve...	Muchas ve...	Muchas ve...	Siempre	Nunca
11	Feme...	31 a 40 a...	Soltero (a)	25 a 32 Años de Servicio	Muchas v...	Muchas ve...	Muchas ve...	Pocas veces	Siempre	Muchas ve...	Muchas ve...	Siempre	Muchas ve...	Siempre	Muchas ve...
12	Feme...	31 a 40 a...	Casado (a)	17 a 24 Años de Servicio	Muchas v...	Pocas veces	Muchas ve...	Muchas ve...	Nunca	Muchas ve...	Siempre	Siempre	Muchas ve...	Muchas ve...	Siempre
13	Masc...	41 a 50 a...	Casado (a)	17 a 24 Años de Servicio	Muchas v...	Siempre	Muchas ve...	Siempre	Siempre	Nunca	Pocas veces	Muchas ve...	Siempre	Muchas ve...	Pocas veces
14	Feme...	20 a 30 a...	Soltero (a)	9 a 16 Años de Servicio	Pocas ve...	Pocas veces	Muchas ve...	Siempre	Pocas veces	Muchas ve...	Siempre	Siempre	Muchas ve...	Muchas ve...	Pocas veces
15	Masc...	31 a 40 a...	Casado (a)	17 a 24 Años de Servicio	Pocas ve...	Muchas ve...	Muchas ve...	Siempre	Muchas ve...	Siempre	Muchas ve...	Muchas ve...	Pocas veces	Siempre	Siempre
16	Masc...	20 a 30 a...	Casado (a)	1 Mes a 8 Años de Ser...	Siempre	Siempre	Muchas ve...	Pocas veces	Muchas ve...	Siempre	Muchas ve...	Pocas veces	Muchas ve...	Muchas ve...	Siempre
17	Masc...	41 a 50 a...	Casado (a)	25 a 32 Años de Servicio	Muchas v...	Siempre	Muchas ve...	Pocas veces	Muchas ve...	Pocas veces	Pocas veces	Muchas ve...	Muchas ve...	Muchas ve...	Muchas ve...
18	Masc...	31 a 40 a...	Soltero (a)	9 a 16 Años de Servicio	Siempre	Muchas ve...	Siempre	Siempre	Muchas ve...	Pocas veces	Pocas veces	Pocas veces	Siempre	Siempre	Muchas ve...
19	Feme...	41 a 50 a...	Casado (a)	25 a 32 Años de Servicio	Muchas v...	Muchas ve...	Muchas ve...	Siempre	Siempre	Muchas ve...	Pocas veces	Muchas ve...	Muchas ve...	Muchas ve...	Muchas ve...
20	Feme...	20 a 30 a...	Soltero (a)	9 a 16 Años de Servicio	Pocas ve...	Pocas veces	Muchas ve...	Siempre	Siempre	Muchas ve...	Siempre	Siempre	Muchas ve...	Muchas ve...	Siempre
21	Masc...	20 a 30 a...	Soltero (a)	1 Mes a 8 Años de Ser...	Siempre	Siempre	Muchas ve...	Siempre	Siempre	Pocas veces	Muchas ve...	Muchas ve...	Siempre	Siempre	Pocas veces
22	Masc...	20 a 30 a...	Soltero (a)	1 Mes a 8 Años de Ser...	Muchas v...	Muchas ve...	Muchas ve...	Siempre	Siempre	Muchas ve...	Muchas ve...	Siempre	Siempre	Siempre	Muchas ve...
23	Masc...	31 a 40 a...	Casado (a)	9 a 16 Años de Servicio	Muchas v...	Siempre	Siempre	Muchas ve...	Muchas ve...	Muchas ve...	Siempre	Siempre	Muchas ve...	Muchas ve...	Pocas veces

Vista de datos Vista de variables

Datos de Tesis compromiso organizacional y la motivacion.sav [Conjunto_de_datos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Marketing directo Gráficos Utilidades Ventana Ayuda

1: SEXO 1 Visible: 77 de 77 variables

	SEXO	EDAD	ESTADOCIVIL	ANTORGANIZACIÓN	CO01	CO02	CO03	CO04	CO05	CO06	CO07	CO08	CO09	CO10	CO11
24	Masc...	41 a 50 a...	Casado (a)	17 a 24 Años de Servicio	Pocas ve...	Siempre	Siempre	Muchas ve...	Muchas ve...	Siempre	Muchas ve...	Siempre	Muchas ve...	Muchas ve...	Siempre
25	Masc...	20 a 30 a...	Soltero (a)	9 a 16 Años de Servicio	Siempre	Muchas ve...	Muchas ve...	Siempre	Muchas ve...	Muchas ve...	Muchas ve...	Pocas veces	Muchas ve...	Siempre	Pocas veces
26	Masc...	20 a 30 a...	Soltero (a)	9 a 16 Años de Servicio	Muchas v...	Pocas veces	Pocas veces	Pocas veces	Siempre	Pocas veces	Pocas veces	Pocas veces	Siempre	Muchas ve...	Pocas veces
27	Feme...	20 a 30 a...	Soltero (a)	9 a 16 Años de Servicio	Muchas v...	Pocas veces	Pocas veces	Muchas ve...	Muchas ve...	Pocas veces	Pocas veces	Pocas veces	Pocas veces	Siempre	Muchas ve...
28	Feme...	31 a 40 a...	Casado (a)	9 a 16 Años de Servicio	Pocas ve...	Muchas ve...	Muchas ve...	Siempre	Siempre	Muchas ve...	Muchas ve...	Muchas ve...	Muchas ve...	Muchas ve...	Pocas veces
29	Masc...	31 a 40 a...	Casado (a)	17 a 24 Años de Servicio	Siempre	Siempre	Muchas ve...	Muchas ve...	Muchas ve...	Muchas ve...	Siempre	Siempre	Muchas ve...	Siempre	Muchas ve...
30	Masc...	20 a 30 a...	Soltero (a)	1 Mes a 8 Años de Ser...	Siempre	Muchas ve...	Siempre	Muchas ve...	Siempre	Siempre	Pocas veces	Muchas ve...	Siempre	Siempre	Muchas ve...
31	Masc...	31 a 40 a...	Casado (a)	17 a 24 Años de Servicio	Muchas v...	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Pocas veces	Muchas ve...	Siempre	Siempre	Siempre	Pocas veces
32	Masc...	20 a 30 a...	Casado (a)	1 Mes a 8 Años de Ser...	Muchas v...	Muchas ve...	Muchas ve...	Muchas ve...	Muchas ve...	Muchas ve...	Siempre	Siempre	Siempre	Muchas ve...	Muchas ve...
33	Masc...	20 a 30 a...	Soltero (a)	1 Mes a 8 Años de Ser...	Siempre	Pocas veces	Muchas ve...	Muchas ve...	Muchas ve...	Muchas ve...	Muchas ve...	Muchas ve...	Siempre	Muchas ve...	Pocas veces
34	Masc...	31 a 40 a...	Soltero (a)	17 a 24 Años de Servicio	Muchas v...	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Muchas ve...	Siempre	Muchas ve...	Pocas veces	Muchas ve...
35	Feme...	20 a 30 a...	Soltero (a)	9 a 16 Años de Servicio	Pocas ve...	Siempre	Muchas ve...	Siempre	Muchas ve...	Muchas ve...	Siempre	Pocas veces	Muchas ve...	Muchas ve...	Muchas ve...
36	Feme...	20 a 30 a...	Casado (a)	9 a 16 Años de Servicio	Muchas v...	Muchas ve...	Siempre	Muchas ve...	Siempre	Pocas veces	Pocas veces	Pocas veces	Siempre	Siempre	Muchas ve...
37	Feme...	20 a 30 a...	Soltero (a)	1 Mes a 8 Años de Ser...	Siempre	Siempre	Muchas ve...	Siempre	Siempre	Pocas veces	Siempre	Muchas ve...	Muchas ve...	Siempre	Siempre
38	Feme...	31 a 40 a...	Casado (a)	9 a 16 Años de Servicio	Siempre	Siempre	Muchas ve...	Siempre	Siempre	Pocas veces	Siempre	Muchas ve...	Muchas ve...	Siempre	Siempre
39	Masc...	31 a 40 a...	Casado (a)	9 a 16 Años de Servicio	Muchas v...	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Muchas ve...	Muchas ve...	Muchas ve...	Muchas ve...	Siempre	Siempre
40	Masc...	31 a 40 a...	Casado (a)	9 a 16 Años de Servicio	Muchas v...	Muchas ve...	Muchas ve...	Muchas ve...	Siempre	Siempre	Muchas ve...	Muchas ve...	Siempre	Muchas ve...	Muchas ve...
41	Masc...	20 a 30 a...	Casado (a)	1 Mes a 8 Años de Ser...	Siempre	Muchas ve...	Muchas ve...	Muchas ve...	Muchas ve...	Muchas ve...	Siempre	Siempre	Siempre	Muchas ve...	Siempre
42	Feme...	20 a 30 a...	Soltero (a)	1 Mes a 8 Años de Ser...	Muchas v...	Siempre	Muchas ve...	Muchas ve...	Muchas ve...	Pocas veces	Muchas ve...	Pocas veces	Siempre	Siempre	Muchas ve...
43	Masc...	20 a 30 a...	Soltero (a)	1 Mes a 8 Años de Ser...	Muchas v...	Muchas ve...	Muchas ve...	Siempre	Muchas ve...	Muchas ve...	Siempre	Muchas ve...	Siempre	Muchas ve...	Muchas ve...
44	Feme...	20 a 30 a...	Soltero (a)	1 Mes a 8 Años de Ser...	Pocas ve...	Pocas veces	Siempre	Pocas veces	Muchas ve...	Muchas ve...	Muchas ve...	Siempre	Siempre	Siempre	Muchas ve...
45	Masc...	31 a 40 a...	Casado (a)	17 a 24 Años de Servicio	Pocas ve...	Muchas ve...	Muchas ve...	Muchas ve...	Muchas ve...	Muchas ve...	Pocas veces	Muchas ve...	Muchas ve...	Muchas ve...	Muchas ve...
46	Feme...	31 a 40 a...	Casado (a)	17 a 24 Años de Servicio	Muchas v...	Siempre	Muchas ve...	Siempre	Muchas ve...	Pocas veces	Pocas veces	Muchas ve...	Muchas ve...	Siempre	Siempre

Vista de datos Vista de variables

Datos de Tesis compromiso organizacional y la motivacion.sav [Conjunto_de_datos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Marketing directo Gráficos Utilidades Ventana Ayuda

1: SEXO 1 Visible: 77 de 77 variables

	SEXO	EDAD	ESTADOCIVIL	ANTORGANIZACIÓN	CO01	CO02	CO03	CO04	CO05	CO06	CO07	CO08	CO09	CO10	CO11
47	Masc...	20 a 30 a...	Soltero (a)	9 a 16 Años de Servicio	Pocas ve...	Muchas ve...	Siempre	Muchas ve...	Siempre	Pocas veces	Muchas ve...	Muchas ve...	Siempre	Siempre	Pocas veces
48	Feme...	20 a 30 a...	Soltero (a)	9 a 16 Años de Servicio	Muchas v...	Muchas ve...	Siempre	Muchas ve...	Muchas ve...	Muchas ve...	Muchas ve...	Siempre	Muchas ve...	Muchas ve...	Muchas ve...
49	Masc...	20 a 30 a...	Casado (a)	9 a 16 Años de Servicio	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Pocas veces	Pocas veces	Siempre	Muchas ve...	Siempre	Muchas ve...	Siempre
50	Masc...	31 a 40 a...	Casado (a)	17 a 24 Años de Servicio	Muchas v...	Siempre	Muchas ve...	Siempre	Pocas veces	Muchas ve...	Siempre	Muchas ve...	Muchas ve...	Siempre	Muchas ve...
51	Masc...	20 a 30 a...	Soltero (a)	1 Mes a 8 Años de Ser...	Muchas v...	Muchas ve...	Muchas ve...	Muchas ve...	Pocas veces	Siempre	Muchas ve...	Muchas ve...	Siempre	Muchas ve...	Siempre
52	Masc...	20 a 30 a...	Soltero (a)	1 Mes a 8 Años de Ser...	Pocas ve...	Muchas ve...	Pocas veces	Muchas ve...	Muchas ve...	Muchas ve...	Muchas ve...	Muchas ve...	Muchas ve...	Siempre	Muchas ve...
53	Masc...	31 a 40 a...	Casado (a)	17 a 24 Años de Servicio	Muchas v...	Pocas veces	Pocas veces	Siempre	Muchas ve...	Siempre	Muchas ve...	Siempre	Muchas ve...	Siempre	Muchas ve...
54	Masc...	20 a 30 a...	Soltero (a)	1 Mes a 8 Años de Ser...	Pocas ve...	Muchas ve...	Muchas ve...	Pocas veces	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Muchas ve...	Muchas ve...	Pocas veces
55	Masc...	20 a 30 a...	Soltero (a)	1 Mes a 8 Años de Ser...	Muchas v...	Siempre	Siempre	Pocas veces	Siempre	Muchas ve...	Pocas veces	Pocas veces	Siempre	Siempre	Pocas veces
56	Masc...	31 a 40 a...	Casado (a)	9 a 16 Años de Servicio	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Muchas ve...	Muchas ve...	Siempre	Muchas ve...	Siempre	Siempre	Muchas ve...
57	Masc...	31 a 40 a...	Soltero (a)	9 a 16 Años de Servicio	Muchas v...	Siempre	Siempre	Siempre	Muchas ve...	Muchas ve...	Muchas ve...	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre
58	Masc...	31 a 40 a...	Casado (a)	9 a 16 Años de Servicio	Muchas v...	Muchas ve...	Muchas ve...	Muchas ve...	Muchas ve...	Siempre	Muchas ve...	Siempre	Muchas ve...	Siempre	Muchas ve...
59	Masc...	31 a 40 a...	Casado (a)	9 a 16 Años de Servicio	Muchas v...	Muchas ve...	Muchas ve...	Muchas ve...	Pocas veces	Siempre	Siempre	Siempre	Muchas ve...	Muchas ve...	Siempre
60	Masc...	31 a 40 a...	Soltero (a)	9 a 16 Años de Servicio	Siempre	Pocas veces	Pocas veces	Siempre	Siempre	Muchas ve...	Muchas ve...	Muchas ve...	Muchas ve...	Muchas ve...	Muchas ve...
61	Masc...	20 a 30 a...	Casado (a)	1 Mes a 8 Años de Ser...	Siempre	Pocas veces	Pocas veces	Pocas veces	Muchas ve...	Pocas veces	Muchas ve...	Siempre	Siempre	Muchas ve...	Muchas ve...
62	Feme...	20 a 30 a...	Casado (a)	1 Mes a 8 Años de Ser...	Muchas v...	Muchas ve...	Pocas veces	Pocas veces	Muchas ve...	Muchas ve...	Muchas ve...	Muchas ve...	Muchas ve...	Muchas ve...	Muchas ve...
63	Masc...	20 a 30 a...	Casado (a)	1 Mes a 8 Años de Ser...	Muchas v...	Siempre	Muchas ve...	Muchas ve...	Siempre	Muchas ve...	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Muchas ve...
64	Masc...	20 a 30 a...	Soltero (a)	1 Mes a 8 Años de Ser...	Muchas v...	Muchas ve...	Muchas ve...	Siempre	Siempre	Siempre	Muchas ve...	Muchas ve...	Muchas ve...	Muchas ve...	Muchas ve...
65	Feme...	31 a 40 a...	Soltero (a)	9 a 16 Años de Servicio	Siempre	Siempre	Siempre	Muchas ve...	Muchas ve...	Muchas ve...	Muchas ve...	Muchas ve...	Siempre	Siempre	Muchas ve...
66	Masc...	31 a 40 a...	Viudo (a)	9 a 16 Años de Servicio	Siempre	Muchas ve...	Muchas ve...	Muchas ve...	Muchas ve...	Muchas ve...	Pocas veces	Siempre	Muchas ve...	Muchas ve...	Muchas ve...
67	Masc...	41 a 50 a...	Viudo (a)	25 a 32 Años de Servicio	Siempre	Muchas ve...	Muchas ve...	Pocas veces	Muchas ve...	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre
68	Masc...	31 a 40 a...	Casado (a)	17 a 24 Años de Servicio	Pocas ve...	Siempre	Siempre	Pocas veces	Pocas veces	Muchas ve...	Muchas ve...	Muchas ve...	Muchas ve...	Muchas ve...	Muchas ve...
69	Masc...	41 a 50 a...	Casado (a)	25 a 32 Años de Servicio	Pocas ve...	Muchas ve...	Siempre	Muchas ve...	Muchas ve...	Muchas ve...	Pocas veces	Muchas ve...	Siempre	Siempre	Pocas veces

Vista de datos Vista de variables

Datos de Tesis compromiso organizacional y la motivacion.sav [Conjunto_de_datos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Marketing directo Gráficos Utilidades Ventana Ayuda

1: SEXO 1 Visible: 77 de 77 variables

	SEXO	EDAD	ESTADOCIVIL	ANTORGANIZACIÓN	CO01	CO02	CO03	CO04	CO05	CO06	CO07	CO08	CO09	CO10	CO11
70	Feme...	31 a 40 a...	Soltero (a)	17 a 24 Años de Servicio	Muchas v...	Siempre	Pocas veces	Pocas veces	Muchas ve...	Muchas ve...	Muchas ve...	Muchas ve...	Muchas ve...	Muchas ve...	Muchas ve...
71	Masc...	31 a 40 a...	Soltero (a)	17 a 24 Años de Servicio	Muchas v...	Pocas veces	Pocas veces	Muchas ve...	Siempre	Muchas ve...	Muchas ve...	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre
72	Masc...	41 a 50 a...	Casado (a)	25 a 32 Años de Servicio	Siempre	Pocas veces	Muchas ve...	Muchas ve...	Muchas ve...	Muchas ve...	Pocas veces	Siempre	Muchas ve...	Muchas ve...	Muchas ve...
73	Masc...	20 a 30 a...	Soltero (a)	9 a 16 Años de Servicio	Siempre	Siempre	Siempre	Pocas veces	Muchas ve...	Siempre	Muchas ve...	Muchas ve...	Muchas ve...	Siempre	Siempre
74	Feme...	20 a 30 a...	Casado (a)	1 Mes a 8 Años de Ser...	Siempre	Siempre	Muchas ve...	Siempre	Muchas ve...	Muchas ve...	Siempre	Siempre	Muchas ve...	Siempre	Siempre
75	Masc...	20 a 30 a...	Soltero (a)	1 Mes a 8 Años de Ser...	Siempre	Siempre	Muchas ve...	Siempre	Muchas ve...	Siempre	Muchas ve...	Muchas ve...	Muchas ve...	Muchas ve...	Muchas ve...
76	Feme...	20 a 30 a...	Casado (a)	1 Mes a 8 Años de Ser...	Muchas v...	Muchas ve...	Pocas veces	Muchas ve...	Muchas ve...	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Muchas ve...	Muchas ve...
77	Masc...	20 a 30 a...	Casado (a)	9 a 16 Años de Servicio	Siempre	Siempre	Muchas ve...	Muchas ve...	Muchas ve...	Siempre	Muchas ve...	Muchas ve...	Muchas ve...	Muchas ve...	Pocas veces
78	Masc...	20 a 30 a...	Casado (a)	9 a 16 Años de Servicio	Siempre	Muchas ve...	Siempre	Muchas ve...	Muchas ve...	Siempre	Siempre	Siempre	Muchas ve...	Muchas ve...	Muchas ve...
79	Masc...	20 a 30 a...	Soltero (a)	9 a 16 Años de Servicio	Muchas v...	Muchas ve...	Muchas ve...	Pocas veces	Siempre	Muchas ve...	Muchas ve...	Muchas ve...	Siempre	Siempre	Siempre
80	Masc...	41 a 50 a...	Casado (a)	25 a 32 Años de Servicio	Muchas v...	Siempre	Siempre	Pocas veces	Muchas ve...	Muchas ve...	Pocas veces	Muchas ve...	Muchas ve...	Muchas ve...	Muchas ve...
81	Masc...	41 a 50 a...	Viudo (a)	25 a 32 Años de Servicio	Siempre	Muchas ve...	Muchas ve...	Muchas ve...	Muchas ve...	Siempre	Pocas veces	Muchas ve...	Siempre	Siempre	Muchas ve...
82	Masc...	20 a 30 a...	Casado (a)	9 a 16 Años de Servicio	Muchas v...	Muchas ve...	Siempre	Pocas veces	Siempre	Muchas ve...	Muchas ve...	Siempre	Siempre	Muchas ve...	Siempre
83	Feme...	20 a 30 a...	Casado (a)	9 a 16 Años de Servicio	Pocas ve...	Siempre	Muchas ve...	Muchas ve...	Siempre	Pocas veces	Pocas veces	Siempre	Siempre	Muchas ve...	Muchas ve...
84	Masc...	31 a 40 a...	Casado (a)	17 a 24 Años de Servicio	Muchas v...	Pocas veces	Siempre	Pocas veces	Pocas veces	Muchas ve...	Siempre	Siempre	Siempre	Muchas ve...	Siempre
85	Masc...	31 a 40 a...	Casado (a)	17 a 24 Años de Servicio	Siempre	Muchas ve...	Muchas ve...	Siempre	Muchas ve...	Siempre	Muchas ve...	Muchas ve...	Siempre	Siempre	Muchas ve...
86	Masc...	31 a 40 a...	Casado (a)	17 a 24 Años de Servicio	Muchas v...	Pocas veces	Pocas veces	Siempre	Muchas ve...	Siempre	Pocas veces	Siempre	Muchas ve...	Muchas ve...	Siempre
87	Masc...	31 a 40 a...	Casado (a)	17 a 24 Años de Servicio	Siempre	Muchas ve...	Muchas ve...	Muchas ve...	Muchas ve...	Muchas ve...	Siempre	Muchas ve...	Muchas ve...	Muchas ve...	Muchas ve...
88	Masc...	20 a 30 a...	Soltero (a)	1 Mes a 8 Años de Ser...	Muchas v...	Siempre	Muchas ve...	Muchas ve...	Muchas ve...	Muchas ve...	Muchas ve...	Siempre	Muchas ve...	Siempre	Siempre
89	Masc...	31 a 40 a...	Casado (a)	9 a 16 Años de Servicio	Siempre	Muchas ve...	Siempre	Pocas veces	Siempre	Muchas ve...	Pocas veces	Siempre	Siempre	Muchas ve...	Muchas ve...
90	Masc...	31 a 40 a...	Soltero (a)	9 a 16 Años de Servicio	Muchas v...	Pocas veces	Muchas ve...	Muchas ve...	Siempre	Siempre	Muchas ve...	Muchas ve...	Muchas ve...	Muchas ve...	Siempre
91	Masc...	31 a 40 a...	Casado (a)	9 a 16 Años de Servicio	Muchas v...	Siempre	Muchas ve...	Siempre	Muchas ve...	Siempre	Siempre	Siempre	Muchas ve...	Siempre	Muchas ve...
92	Masc...	41 a 50 a...	Casado (a)	25 a 32 Años de Servicio	Muchas v...	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Muchas ve...	Muchas ve...	Siempre	Siempre	Siempre

Vista de datos Vista de variables

Datos de Tesis compromiso organizacional y la motivacion.sav [Conjunto_de_datos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Marketing directo Gráficos Utilidades Ventana Ayuda

1: SEXO 1

	SEXO	EDAD	ESTADOCIVIL	ANTORGANIZACIÓN	CO01	CO02	CO03	CO04	CO05	CO06	CO07	CO08	CO09	CO10	CO11
93	Masc...	41 a 50 a...	Casado (a)	25 a 32 Años de Servicio	Muchas v...	Siempre	Siempre	Muchas ve...	Siempre	Siempre	Muchas ve...	Muchas ve...	Siempre	Siempre	Siempre
94	Masc...	20 a 30 a...	Soltero (a)	9 a 16 Años de Servicio	Siempre	Muchas ve...	Siempre	Siempre	Muchas ve...	Muchas ve...	Muchas ve...	Muchas ve...	Siempre	Siempre	Siempre
95	Masc...	20 a 30 a...	Soltero (a)	1 Mes a 8 Años de Ser...	Siempre	Muchas ve...	Muchas ve...	Muchas ve...	Muchas ve...	Siempre	Siempre	Siempre	Muchas ve...	Siempre	Muchas ve...
96	Masc...	20 a 30 a...	Soltero (a)	1 Mes a 8 Años de Ser...	Muchas v...	Siempre	Siempre	Pocas veces	Muchas ve...	Muchas ve...	Muchas ve...	Muchas ve...	Siempre	Muchas ve...	Siempre
97	Masc...	20 a 30 a...	Soltero (a)	9 a 16 Años de Servicio	Muchas v...	Muchas ve...	Muchas ve...	Muchas ve...	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Muchas ve...	Muchas ve...	Muchas ve...
98	Masc...	20 a 30 a...	Soltero (a)	9 a 16 Años de Servicio	Siempre	Siempre	Siempre	Muchas ve...	Muchas ve...	Muchas ve...	Muchas ve...	Muchas ve...	Siempre	Muchas ve...	Siempre
99	Masc...	20 a 30 a...	Soltero (a)	9 a 16 Años de Servicio	Siempre	Muchas ve...	Siempre	Muchas ve...	Siempre	Muchas ve...	Siempre	Siempre	Muchas ve...	Muchas ve...	Muchas ve...
100	Masc...	20 a 30 a...	Casado (a)	9 a 16 Años de Servicio	Siempre	Siempre	Muchas ve...	Pocas veces	Muchas ve...	Pocas veces	Siempre	Muchas ve...	Siempre	Siempre	Siempre
101	Masc...	20 a 30 a...	Soltero (a)	9 a 16 Años de Servicio	Muchas v...	Muchas ve...	Muchas ve...	Muchas ve...	Pocas veces	Muchas ve...	Siempre	Siempre	Muchas ve...	Muchas ve...	Muchas ve...
102	Masc...	20 a 30 a...	Casado (a)	9 a 16 Años de Servicio	Siempre	Siempre	Muchas ve...	Muchas ve...	Muchas ve...	Muchas ve...	Muchas ve...	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre
103	Masc...	20 a 30 a...	Casado (a)	1 Mes a 8 Años de Ser...	Muchas v...	Muchas ve...	Pocas veces	Siempre	Siempre	Pocas veces	Muchas ve...	Pocas veces	Siempre	Siempre	Muchas ve...
104	Masc...	20 a 30 a...	Casado (a)	1 Mes a 8 Años de Ser...	Siempre	Siempre	Muchas ve...	Muchas ve...	Muchas ve...	Muchas ve...	Muchas ve...	Siempre	Muchas ve...	Muchas ve...	Muchas ve...
105	Masc...	31 a 40 a...	Casado (a)	17 a 24 Años de Servicio	Pocas ve...	Siempre	Muchas ve...	Siempre	Muchas ve...	Muchas ve...	Muchas ve...	Muchas ve...	Muchas ve...	Muchas ve...	Muchas ve...
106	Masc...	31 a 40 a...	Casado (a)	17 a 24 Años de Servicio	Muchas v...	Muchas ve...	Siempre	Muchas ve...	Siempre	Siempre	Siempre	Muchas ve...	Muchas ve...	Siempre	Siempre
107	Masc...	31 a 40 a...	Casado (a)	17 a 24 Años de Servicio	Siempre	Siempre	Muchas ve...	Muchas ve...	Muchas ve...	Muchas ve...	Muchas ve...	Muchas ve...	Siempre	Siempre	Muchas ve...
108	Masc...	20 a 30 a...	Viudo (a)	9 a 16 Años de Servicio	Muchas v...	Muchas ve...	Muchas ve...	Pocas veces	Siempre	Siempre	Muchas ve...	Muchas ve...	Siempre	Muchas ve...	Siempre
109	Masc...	20 a 30 a...	Casado (a)	9 a 16 Años de Servicio	Siempre	Muchas ve...	Siempre	Muchas ve...	Muchas ve...	Siempre	Pocas veces	Muchas ve...	Siempre	Siempre	Siempre
110	Feme...	31 a 40 a...	Viudo (a)	25 a 32 Años de Servicio	Siempre	Muchas ve...	Muchas ve...	Siempre	Muchas ve...	Siempre	Muchas ve...	Siempre	Siempre	Muchas ve...	Siempre
111	Masc...	41 a 50 a...	Casado (a)	25 a 32 Años de Servicio	Muchas v...	Siempre	Siempre	Muchas ve...	Pocas veces	Muchas ve...	Muchas ve...	Siempre	Muchas ve...	Siempre	Siempre
112	Masc...	31 a 40 a...	Casado (a)	17 a 24 Años de Servicio	Siempre	Muchas ve...	Siempre	Siempre	Muchas ve...	Muchas ve...	Siempre	Siempre	Muchas ve...	Muchas ve...	Siempre
113	Masc...	31 a 40 a...	Casado (a)	17 a 24 Años de Servicio	Siempre	Muchas ve...	Siempre	Siempre	Siempre	Muchas ve...	Muchas ve...	Siempre	Muchas ve...	Siempre	Muchas ve...
114	Feme...	31 a 40 a...	Casado (a)	17 a 24 Años de Servicio	Siempre	Muchas ve...	Muchas ve...	Muchas ve...	Siempre	Muchas ve...	Muchas ve...	Siempre	Muchas ve...	Siempre	Siempre
115	Masc...	20 a 30 a...	Casado (a)	1 Mes a 8 Años de Ser...	Muchas v...	Siempre	Muchas ve...	Muchas ve...	Siempre	Muchas ve...	Muchas ve...	Siempre	Siempre	Muchas ve...	Muchas ve...

Vista de datos Vista de variables

Datos de Tesis compromiso organizacional y la motivacion.sav [Conjunto_de_datos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Marketing directo Gráficos Utilidades Ventana Ayuda

1: SEXO 1

	SEXO	EDAD	ESTADOCIVIL	ANTORGANIZACIÓN	CO01	CO02	CO03	CO04	CO05	CO06	CO07	CO08	CO09	CO10	CO11
116	Masc...	20 a 30 a...	Soltero (a)	1 Mes a 8 Años de Ser...	Siempre	Muchas ve...	Muchas ve...	Muchas ve...	Muchas ve...	Siempre	Muchas ve...	Muchas ve...	Muchas ve...	Siempre	Muchas ve...
117	Masc...	20 a 30 a...	Casado (a)	1 Mes a 8 Años de Ser...	Muchas v...	Siempre	Siempre	Pocas veces	Muchas ve...	Pocas veces	Siempre	Siempre	Siempre	Muchas ve...	Muchas ve...
118	Masc...	20 a 30 a...	Soltero (a)	1 Mes a 8 Años de Ser...	Siempre	Muchas ve...	Siempre	Muchas ve...	Siempre	Muchas ve...	Muchas ve...	Muchas ve...	Siempre	Siempre	Muchas ve...
119	Masc...	20 a 30 a...	Soltero (a)	9 a 16 Años de Servicio	Muchas v...	Siempre	Muchas ve...	Siempre	Muchas ve...	Siempre	Siempre	Siempre	Muchas ve...	Muchas ve...	Pocas veces
120	Masc...	20 a 30 a...	Soltero (a)	9 a 16 Años de Servicio	Siempre	Muchas ve...	Pocas veces	Muchas ve...	Siempre	Muchas ve...	Muchas ve...	Muchas ve...	Siempre	Siempre	Muchas ve...
121	Masc...	20 a 30 a...	Casado (a)	9 a 16 Años de Servicio	Muchas v...	Siempre	Muchas ve...	Muchas ve...	Muchas ve...	Pocas veces	Siempre	Siempre	Siempre	Pocas veces	Muchas ve...
122	Masc...	31 a 40 a...	Casado (a)	17 a 24 Años de Servicio	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Muchas ve...	Muchas ve...	Muchas ve...	Siempre	Pocas veces	Siempre
123	Masc...	31 a 40 a...	Casado (a)	17 a 24 Años de Servicio	Muchas v...	Muchas ve...	Muchas ve...	Muchas ve...	Siempre	Muchas ve...	Siempre	Siempre	Siempre	Muchas ve...	Muchas ve...
124	Masc...	31 a 40 a...	Casado (a)	17 a 24 Años de Servicio	Siempre	Siempre	Pocas veces	Pocas veces	Siempre	Pocas veces	Pocas veces	Muchas ve...	Muchas ve...	Muchas ve...	Siempre
125	Masc...	41 a 50 a...	Casado (a)	25 a 32 Años de Servicio	Muchas v...	Muchas ve...	Pocas veces	Muchas ve...	Muchas ve...	Siempre	Muchas ve...	Siempre	Muchas ve...	Siempre	Pocas veces
126	Masc...	41 a 50 a...	Casado (a)	25 a 32 Años de Servicio	Siempre	Pocas veces	Muchas ve...	Siempre	Muchas ve...	Siempre	Muchas ve...	Muchas ve...	Muchas ve...	Siempre	Muchas ve...
127	Masc...	41 a 50 a...	Casado (a)	25 a 32 Años de Servicio	Muchas v...	Pocas veces	Pocas veces	Muchas ve...	Muchas ve...	Muchas ve...	Pocas veces	Muchas ve...	Muchas ve...	Siempre	Siempre
128	Masc...	20 a 30 a...	Casado (a)	1 Mes a 8 Años de Ser...	Siempre	Muchas ve...	Muchas ve...	Muchas ve...	Siempre	Muchas ve...	Pocas veces	Muchas ve...	Muchas ve...	Muchas ve...	Muchas ve...
129	Masc...	31 a 40 a...	Casado (a)	25 a 32 Años de Servicio	Muchas v...	Siempre	Siempre	Siempre	Muchas ve...	Pocas veces	Pocas veces	Muchas ve...	Siempre	Siempre	Muchas ve...
130	Masc...	31 a 40 a...	Casado (a)	25 a 32 Años de Servicio	Siempre	Muchas ve...	Muchas ve...	Muchas ve...	Muchas ve...	Muchas ve...	Muchas ve...	Muchas ve...	Muchas ve...	Muchas ve...	Muchas ve...
131	Feme...	20 a 30 a...	Soltero (a)	1 Mes a 8 Años de Ser...	Siempre	Muchas ve...	Muchas ve...	Siempre	Siempre	Muchas ve...	Siempre	Muchas ve...	Siempre	Siempre	Siempre
132	Masc...	20 a 30 a...	Soltero (a)	1 Mes a 8 Años de Ser...	Muchas v...	Siempre	Siempre	Siempre	Muchas ve...	Muchas ve...	Muchas ve...	Muchas ve...	Muchas ve...	Muchas ve...	Muchas ve...
133	Masc...	20 a 30 a...	Soltero (a)	1 Mes a 8 Años de Ser...	Pocas ve...	Siempre	Muchas ve...	Muchas ve...	Siempre	Siempre	Siempre	Muchas ve...	Siempre	Siempre	Siempre
134	Masc...	31 a 40 a...	Soltero (a)	17 a 24 Años de Servicio	Muchas v...	Siempre	Muchas ve...	Muchas ve...	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Muchas ve...	Muchas ve...	Muchas ve...
135	Masc...	31 a 40 a...	Casado (a)	17 a 24 Años de Servicio	Siempre	Muchas ve...	Siempre	Siempre	Siempre	Muchas ve...	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre
136	Masc...	31 a 40 a...	Casado (a)	17 a 24 Años de Servicio	Muchas v...	Siempre	Muchas ve...	Muchas ve...	Muchas ve...	Muchas ve...	Muchas ve...	Siempre	Siempre	Muchas ve...	Muchas ve...
137	Masc...	20 a 30 a...	Casado (a)	1 Mes a 8 Años de Ser...	Siempre	Muchas ve...	Siempre	Muchas ve...	Siempre	Muchas ve...	Muchas ve...	Muchas ve...	Muchas ve...	Muchas ve...	Siempre
138	Masc...	20 a 30 a...	Casado (a)	1 Mes a 8 Años de Ser...	Siempre	Muchas ve...	Pocas veces	Muchas ve...	Muchas ve...	Muchas ve...	Muchas ve...	Muchas ve...	Siempre	Muchas ve...	Muchas ve...

Vista de datos Vista de variables

Datos de Tesis compromiso organizacional y la motivacion.sav [Conjunto_de_datos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Marketing directo Gráficos Utilidades Ventana Ayuda

Visible: 77 de 77 variables

	SEXO	EDAD	ESTADOCIVIL	ANTORGANIZACIÓN	CO01	CO02	CO03	CO04	CO05	CO06	CO07	CO08	CO09	CO10	CO11
185	Masc...	20 a 30 a...	Soltero (a)	1 Mes a 8 Años de Ser...	Siempre	Muchas ve...	Siempre	Siempre	Pocas veces	Muchas ve...	Siempre	Muchas ve...	Muchas ve...	Muchas ve...	Siempre
186	Masc...	20 a 30 a...	Soltero (a)	1 Mes a 8 Años de Ser...	Muchas v...	Siempre	Pocas veces	Muchas ve...	Muchas ve...	Siempre	Muchas ve...	Siempre	Muchas ve...	Siempre	Muchas ve...
187	Masc...	20 a 30 a...	Soltero (a)	1 Mes a 8 Años de Ser...	Siempre	Muchas ve...	Muchas ve...	Siempre	Muchas ve...	Muchas ve...	Muchas ve...	Muchas ve...	Siempre	Muchas ve...	Muchas ve...
188	Masc...	31 a 40 a...	Casado (a)	17 a 24 Años de Servicio	Muchas v...	Siempre	Siempre	Siempre	Muchas ve...	Siempre	Pocas veces	Siempre	Muchas ve...	Siempre	Muchas ve...
189	Masc...	31 a 40 a...	Casado (a)	17 a 24 Años de Servicio	Siempre	Siempre	Siempre	Muchas ve...	Muchas ve...	Muchas ve...	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Muchas ve...
190	Masc...	20 a 30 a...	Soltero (a)	9 a 16 Años de Servicio	Muchas v...	Muchas ve...	Siempre	Muchas ve...	Pocas veces	Siempre	Siempre	Siempre	Muchas ve...	Siempre	Muchas ve...
191	Masc...	20 a 30 a...	Soltero (a)	9 a 16 Años de Servicio	Siempre	Muchas ve...	Muchas ve...	Muchas ve...	Siempre	Muchas ve...	Muchas ve...	Muchas ve...	Muchas ve...	Muchas ve...	Siempre
192	Masc...	20 a 30 a...	Casado (a)	9 a 16 Años de Servicio	Muchas v...	Muchas ve...	Siempre	Muchas ve...	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Muchas ve...
193	Masc...	20 a 30 a...	Casado (a)	9 a 16 Años de Servicio	Siempre	Muchas ve...	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Muchas ve...	Muchas ve...	Siempre	Siempre	Muchas ve...
194	Feme...	20 a 30 a...	Casado (a)	9 a 16 Años de Servicio	Muchas v...	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Pocas veces	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre
195	Feme...	20 a 30 a...	Casado (a)	9 a 16 Años de Servicio	Muchas v...	Siempre	Muchas ve...	Siempre	Muchas ve...	Muchas ve...	Muchas ve...	Siempre	Siempre	Siempre	Muchas ve...
196	Feme...	20 a 30 a...	Casado (a)	9 a 16 Años de Servicio	Siempre	Muchas ve...	Siempre	Muchas ve...	Siempre	Siempre	Muchas ve...	Muchas ve...	Muchas ve...	Muchas ve...	Muchas ve...
197	Feme...	31 a 40 a...	Soltero (a)	17 a 24 Años de Servicio	Siempre	Muchas ve...	Muchas ve...	Siempre	Muchas ve...	Siempre	Muchas ve...	Muchas ve...	Muchas ve...	Siempre	Siempre
198	Masc...	20 a 30 a...	Soltero (a)	1 Mes a 8 Años de Ser...	Muchas v...	Siempre	Siempre	Muchas ve...	Siempre	Muchas ve...	Pocas veces	Siempre	Muchas ve...	Muchas ve...	Siempre
199	Feme...	31 a 40 a...	Casado (a)	17 a 24 Años de Servicio	Siempre	Muchas ve...	Muchas ve...	Siempre	Muchas ve...	Siempre	Muchas ve...	Muchas ve...	Pocas veces	Pocas veces	Siempre
200	Feme...	20 a 30 a...	Casado (a)	9 a 16 Años de Servicio	Muchas v...	Siempre	Siempre	Muchas ve...	Siempre	Muchas ve...	Pocas veces	Siempre	Muchas ve...	Muchas ve...	Siempre
201	Masc...	20 a 30 a...	Casado (a)	9 a 16 Años de Servicio	Siempre	Muchas ve...	Muchas ve...	Muchas ve...	Siempre	Siempre	Muchas ve...	Muchas ve...	Muchas ve...	Siempre	Muchas ve...
202	Masc...	20 a 30 a...	Casado (a)	9 a 16 Años de Servicio	Muchas v...	Siempre	Siempre	Muchas ve...	Muchas ve...	Muchas ve...	Muchas ve...	Siempre	Muchas ve...	Muchas ve...	Siempre
203	Masc...	20 a 30 a...	Soltero (a)	1 Mes a 8 Años de Ser...	Siempre	Muchas ve...	Muchas ve...	Pocas veces	Siempre	Siempre	Muchas ve...	Muchas ve...	Pocas veces	Pocas veces	Muchas ve...
204	Masc...	20 a 30 a...	Soltero (a)	9 a 16 Años de Servicio	Muchas v...	Siempre	Siempre	Muchas ve...	Muchas ve...	Siempre	Muchas ve...	Muchas ve...	Muchas ve...	Pocas veces	Siempre
205	Masc...	20 a 30 a...	Soltero (a)	1 Mes a 8 Años de Ser...	Siempre	Siempre	Muchas ve...	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Muchas ve...	Siempre	Siempre	Pocas veces
206	Feme...	20 a 30 a...	Casado (a)	9 a 16 Años de Servicio	Muchas v...	Siempre	Siempre	Pocas veces	Muchas ve...	Pocas veces	Muchas ve...	Siempre	Siempre	Siempre	Muchas ve...
207	Masc...	20 a 30 a...	Soltero (a)	9 a 16 Años de Servicio	Siempre	Muchas ve...	Siempre	Muchas ve...	Siempre	Muchas ve...	Siempre	Siempre	Siempre	Muchas ve...	Siempre

Vista de datos Vista de variables

Datos de Tesis compromiso organizacional y la motivacion.sav [Conjunto_de_datos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Marketing directo Gráficos Utilidades Ventana Ayuda

Visible: 77 de 77 variables

	SEXO	EDAD	ESTADOCIVIL	ANTORGANIZACIÓN	CO01	CO02	CO03	CO04	CO05	CO06	CO07	CO08	CO09	CO10	CO11
208	Feme...	31 a 40 a...	Casado (a)	17 a 24 Años de Servicio	Siempre	Muchas ve...	Muchas ve...	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre
209	Masc...	31 a 40 a...	Casado (a)	17 a 24 Años de Servicio	Muchas v...	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Muchas ve...	Siempre	Muchas ve...	Muchas ve...	Siempre
210	Feme...	31 a 40 a...	Casado (a)	17 a 24 Años de Servicio	Muchas v...	Muchas ve...	Muchas ve...	Siempre	Siempre	Pocas veces	Pocas veces	Muchas ve...	Siempre	Siempre	Muchas ve...
211	Masc...	20 a 30 a...	Casado (a)	9 a 16 Años de Servicio	Muchas v...	Siempre	Siempre	Siempre	Muchas ve...	Pocas veces	Muchas ve...	Muchas ve...	Muchas ve...	Muchas ve...	Muchas ve...
212	Masc...	20 a 30 a...	Casado (a)	9 a 16 Años de Servicio	Siempre	Siempre	Muchas ve...	Muchas ve...	Siempre	Siempre	Siempre	Muchas ve...	Muchas ve...	Muchas ve...	Pocas veces
213	Feme...	20 a 30 a...	Soltero (a)	1 Mes a 8 Años de Ser...	Siempre	Muchas ve...	Siempre	Siempre	Muchas ve...	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Muchas ve...	Muchas ve...
214	Feme...	20 a 30 a...	Casado (a)	1 Mes a 8 Años de Ser...	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Muchas ve...	Siempre	Muchas ve...	Pocas veces	Pocas veces
215	Feme...	20 a 30 a...	Soltero (a)	1 Mes a 8 Años de Ser...	Muchas v...	Muchas ve...	Siempre	Siempre	Siempre	Muchas ve...	Siempre	Siempre	Siempre	Muchas ve...	Muchas ve...
216	Masc...	31 a 40 a...	Casado (a)	17 a 24 Años de Servicio	Muchas v...	Muchas ve...	Muchas ve...	Siempre	Siempre	Siempre	Muchas ve...	Muchas ve...	Muchas ve...	Pocas veces	Pocas veces
217	Masc...	31 a 40 a...	Soltero (a)	17 a 24 Años de Servicio	Siempre	Muchas ve...	Siempre	Muchas ve...	Siempre	Muchas ve...	Siempre	Siempre	Siempre	Muchas ve...	Muchas ve...
218	Masc...	41 a 50 a...	Casado (a)	25 a 32 Años de Servicio	Muchas v...	Siempre	Muchas ve...	Siempre	Siempre	Siempre	Muchas ve...	Muchas ve...	Muchas ve...	Muchas ve...	Pocas veces
219	Masc...	41 a 50 a...	Casado (a)	25 a 32 Años de Servicio	Siempre	Muchas ve...	Siempre	Muchas ve...	Muchas ve...	Muchas ve...	Siempre	Siempre	Muchas ve...	Muchas ve...	Siempre
220	Masc...	31 a 40 a...	Soltero (a)	17 a 24 Años de Servicio	Muchas v...	Siempre	Muchas ve...	Muchas ve...	Siempre	Siempre	Muchas ve...	Muchas ve...	Muchas ve...	Muchas ve...	Siempre
221	Masc...	31 a 40 a...	Casado (a)	17 a 24 Años de Servicio	Siempre	Muchas ve...	Siempre	Muchas ve...	Muchas ve...	Muchas ve...	Siempre	Siempre	Muchas ve...	Pocas veces	Pocas veces
222	Masc...	20 a 30 a...	Soltero (a)	9 a 16 Años de Servicio	Muchas v...	Siempre	Muchas ve...	Muchas ve...	Siempre	Siempre	Muchas ve...	Muchas ve...	Siempre	Siempre	Muchas ve...
223	Masc...	20 a 30 a...	Soltero (a)	1 Mes a 8 Años de Ser...	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Muchas ve...	Muchas ve...	Siempre	Siempre	Muchas ve...	Muchas ve...	Siempre
224	Masc...	20 a 30 a...	Casado (a)	1 Mes a 8 Años de Ser...	Muchas v...	Siempre	Muchas ve...	Muchas ve...	Siempre	Siempre	Muchas ve...	Muchas ve...	Siempre	Siempre	Pocas veces
225	Masc...	20 a 30 a...	Casado (a)	1 Mes a 8 Años de Ser...	Siempre	Muchas ve...	Muchas ve...	Siempre	Muchas ve...	Muchas ve...	Siempre	Siempre	Siempre	Muchas ve...	Muchas ve...
226	Masc...	20 a 30 a...	Soltero (a)	1 Mes a 8 Años de Ser...	Muchas v...	Siempre	Siempre	Muchas ve...	Muchas ve...	Muchas ve...	Muchas ve...	Muchas ve...	Pocas veces	Siempre	Muchas ve...
227	Masc...	20 a 30 a...	Soltero (a)	9 a 16 Años de Servicio	Siempre	Muchas ve...	Muchas ve...	Siempre	Muchas ve...	Muchas ve...	Siempre	Siempre	Muchas ve...	Muchas ve...	Muchas ve...
228	Masc...	31 a 40 a...	Casado (a)	17 a 24 Años de Servicio	Muchas v...	Siempre	Muchas ve...	Muchas ve...	Siempre	Siempre	Siempre	Muchas ve...	Siempre	Pocas veces	Siempre
229	Masc...	31 a 40 a...	Casado (a)	17 a 24 Años de Servicio	Siempre	Muchas ve...	Siempre	Muchas ve...	Muchas ve...	Muchas ve...	Siempre	Siempre	Muchas ve...	Muchas ve...	Pocas veces
230	Masc...	31 a 40 a...	Casado (a)	17 a 24 Años de Servicio	Muchas v...	Muchas ve...	Muchas ve...	Muchas ve...	Siempre	Siempre	Siempre	Muchas ve...	Siempre	Siempre	Siempre

Vista de datos Vista de variables

Datos de Tesis compromiso organizacional y la motivacion.sav [Conjunto_de_datos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Marketing directo Gráficos Utilidades Ventana Ayuda

Visible: 77 de 77 variables

	SEXO	EDAD	ESTADOCIVIL	ANTORGANIZACIÓN	CO01	CO02	CO03	CO04	CO05	CO06	CO07	CO08	CO09	CO10	CO11
231	Masc...	20 a 30 a...	Soltero (a)	9 a 16 Años de Servicio	Siempre	Muchas ve...	Muchas ve...	Siempre	Siempre	Muchas ve...	Muchas ve...	Siempre	Pocas veces	Muchas ve...	Siempre
232	Masc...	31 a 40 a...	Casado (a)	17 a 24 Años de Servicio	Muchas v...	Siempre	Siempre	Muchas ve...	Muchas ve...	Siempre	Muchas ve...	Muchas ve...	Muchas ve...	Pocas veces	Siempre
233	Masc...	41 a 50 a...	Casado (a)	25 a 32 Años de Servicio	Siempre	Muchas ve...	Muchas ve...	Muchas ve...	Siempre	Siempre	Muchas ve...	Muchas ve...	Siempre	Muchas ve...	Muchas ve...
234	Masc...	41 a 50 a...	Casado (a)	25 a 32 Años de Servicio	Muchas v...	Siempre	Siempre	Muchas ve...	Pocas veces	Siempre	Siempre	Pocas veces	Siempre	Siempre	Siempre
235	Masc...	31 a 40 a...	Casado (a)	17 a 24 Años de Servicio	Siempre	Muchas ve...	Muchas ve...	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Muchas ve...	Muchas ve...	Muchas ve...	Muchas ve...
236	Masc...	31 a 40 a...	Casado (a)	17 a 24 Años de Servicio	Muchas v...	Siempre	Siempre	Muchas ve...	Muchas ve...	Muchas ve...	Muchas ve...	Pocas veces	Muchas ve...	Siempre	Muchas ve...
237	Masc...	20 a 30 a...	Soltero (a)	1 Mes a 8 Años de Ser...	Siempre	Muchas ve...	Muchas ve...	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Muchas ve...	Muchas ve...	Muchas ve...	Muchas ve...
238	Masc...	20 a 30 a...	Soltero (a)	1 Mes a 8 Años de Ser...	Muchas v...	Siempre	Siempre	Muchas ve...	Muchas ve...	Muchas ve...	Muchas ve...	Muchas ve...	Siempre	Siempre	Siempre
239	Masc...	31 a 40 a...	Casado (a)	17 a 24 Años de Servicio	Siempre	Muchas ve...	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Muchas ve...	Muchas ve...	Muchas ve...	Muchas ve...
240	Masc...	20 a 30 a...	Soltero (a)	9 a 16 Años de Servicio	Muchas v...	Muchas ve...	Siempre	Muchas ve...	Muchas ve...	Muchas ve...	Pocas veces	Pocas veces	Muchas ve...	Siempre	Muchas ve...
241	Masc...	20 a 30 a...	Soltero (a)	1 Mes a 8 Años de Ser...	Siempre	Muchas ve...	Muchas ve...	Siempre	Siempre	Siempre	Pocas veces	Muchas ve...	Muchas ve...	Siempre	Siempre
242	Masc...	20 a 30 a...	Casado (a)	1 Mes a 8 Años de Ser...	Muchas v...	Siempre	Siempre	Muchas ve...	Muchas ve...	Siempre	Pocas veces	Muchas ve...	Siempre	Muchas ve...	Muchas ve...
243	Masc...	20 a 30 a...	Casado (a)	1 Mes a 8 Años de Ser...	Siempre	Muchas ve...	Muchas ve...	Siempre	Siempre	Muchas ve...	Muchas ve...	Muchas ve...	Muchas ve...	Siempre	Siempre
244	Masc...	31 a 40 a...	Casado (a)	17 a 24 Años de Servicio	Muchas v...	Siempre	Siempre	Muchas ve...	Muchas ve...	Siempre	Siempre	Muchas ve...	Muchas ve...	Muchas ve...	Muchas ve...
245	Masc...	31 a 40 a...	Casado (a)	17 a 24 Años de Servicio	Siempre	Muchas ve...	Muchas ve...	Siempre	Siempre	Muchas ve...	Muchas ve...	Muchas ve...	Muchas ve...	Siempre	Siempre
246	Masc...	31 a 40 a...	Casado (a)	17 a 24 Años de Servicio	Muchas v...	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Muchas ve...	Muchas ve...	Siempre	Siempre	Pocas veces	Pocas veces
247	Masc...	31 a 40 a...	Casado (a)	17 a 24 Años de Servicio	Siempre	Siempre	Muchas ve...	Muchas ve...	Muchas ve...	Pocas veces	Pocas veces	Muchas ve...	Muchas ve...	Siempre	Muchas ve...
248	Masc...	20 a 30 a...	Soltero (a)	9 a 16 Años de Servicio	Siempre	Siempre	Siempre	Muchas ve...	Siempre	Muchas ve...	Muchas ve...	Siempre	Pocas veces	Muchas ve...	Muchas ve...
249	Masc...	20 a 30 a...	Soltero (a)	9 a 16 Años de Servicio	Muchas v...	Muchas ve...	Muchas ve...	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Muchas ve...	Muchas ve...	Muchas ve...	Muchas ve...
250	Masc...	31 a 40 a...	Casado (a)	17 a 24 Años de Servicio	Siempre	Siempre	Siempre	Muchas ve...	Siempre	Siempre	Muchas ve...	Muchas ve...	Muchas ve...	Pocas veces	Muchas ve...
251	Feme...	31 a 40 a...	Casado (a)	17 a 24 Años de Servicio	Muchas v...	Muchas ve...	Muchas ve...	Siempre	Muchas ve...	Muchas ve...	Siempre	Pocas veces	Muchas ve...	Muchas ve...	Muchas ve...
252	Feme...	31 a 40 a...	Casado (a)	17 a 24 Años de Servicio	Siempre	Siempre	Siempre	Muchas ve...	Siempre	Siempre	Muchas ve...	Muchas ve...	Siempre	Muchas ve...	Muchas ve...
253	Feme...	20 a 30 a...	Soltero (a)	9 a 16 Años de Servicio	Muchas v...	Siempre	Muchas ve...	Siempre	Muchas ve...	Muchas ve...	Siempre	Muchas ve...	Pocas veces	Muchas ve...	Muchas ve...

Vista de datos Vista de variables

Datos de Tesis compromiso organizacional y la motivacion.sav [Conjunto_de_datos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Marketing directo Gráficos Utilidades Ventana Ayuda

Visible: 77 de 77 variables

	SEXO	EDAD	ESTADOCIVIL	ANTORGANIZACIÓN	CO01	CO02	CO03	CO04	CO05	CO06	CO07	CO08	CO09	CO10	CO11
254	Masc...	31 a 40 a...	Casado (a)	17 a 24 Años de Servicio	Siempre	Siempre	Siempre	Muchas ve...	Siempre	Muchas ve...	Muchas ve...	Muchas ve...	Muchas ve...	Siempre	Siempre
255	Feme...	20 a 30 a...	Soltero (a)	9 a 16 Años de Servicio	Muchas v...	Muchas ve...	Muchas ve...	Muchas ve...	Muchas ve...	Siempre	Muchas ve...	Siempre	Siempre	Muchas ve...	Muchas ve...
256	Masc...	41 a 50 a...	Casado (a)	25 a 32 Años de Servicio	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Muchas ve...	Siempre	Muchas ve...	Siempre	Siempre
257	Masc...	20 a 30 a...	Soltero (a)	25 a 32 Años de Servicio	Muchas v...	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Muchas ve...	Siempre	Siempre	Muchas ve...	Muchas ve...
258	Feme...	20 a 30 a...	Soltero (a)	1 Mes a 8 Años de Ser...	Siempre	Siempre	Muchas ve...	Siempre	Muchas ve...	Siempre	Siempre	Siempre	Muchas ve...	Siempre	Siempre
259	Masc...	20 a 30 a...	Soltero (a)	1 Mes a 8 Años de Ser...	Muchas v...	Muchas ve...	Siempre	Muchas ve...	Siempre	Muchas ve...	Muchas ve...	Muchas ve...	Siempre	Siempre	Muchas ve...
260	Feme...	31 a 40 a...	Casado (a)	17 a 24 Años de Servicio	Muchas v...	Siempre	Muchas ve...	Siempre	Muchas ve...	Siempre	Siempre	Muchas ve...	Muchas ve...	Siempre	Siempre
261	Feme...	20 a 30 a...	Casado (a)	1 Mes a 8 Años de Ser...	Siempre	Muchas ve...	Siempre	Siempre	Siempre	Muchas ve...	Muchas ve...	Siempre	Siempre	Muchas ve...	Muchas ve...
262	Masc...	20 a 30 a...	Casado (a)	1 Mes a 8 Años de Ser...	Muchas v...	Siempre	Muchas ve...	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Muchas ve...	Muchas ve...	Siempre	Siempre
263	Feme...	20 a 30 a...	Casado (a)	1 Mes a 8 Años de Ser...	Siempre	Siempre	Muchas ve...	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Muchas ve...	Muchas ve...
264	Masc...	20 a 30 a...	Soltero (a)	1 Mes a 8 Años de Ser...	Muchas v...	Muchas ve...	Siempre	Muchas ve...	Siempre	Muchas ve...	Muchas ve...	Muchas ve...	Muchas ve...	Siempre	Siempre
265	Feme...	20 a 30 a...	Casado (a)	9 a 16 Años de Servicio	Siempre	Siempre	Muchas ve...	Siempre	Muchas ve...	Siempre	Siempre	Siempre	Muchas ve...	Pocas veces	Muchas ve...
266	Masc...	20 a 30 a...	Casado (a)	9 a 16 Años de Servicio	Muchas v...	Muchas ve...	Siempre	Muchas ve...	Siempre	Siempre	Muchas ve...	Muchas ve...	Muchas ve...	Muchas ve...	Muchas ve...
267	Feme...	20 a 30 a...	Soltero (a)	1 Mes a 8 Años de Ser...	Siempre	Muchas ve...	Muchas ve...	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Muchas ve...	Muchas ve...
268	Masc...	31 a 40 a...	Casado (a)	9 a 16 Años de Servicio	Siempre	Siempre	Siempre	Muchas ve...	Muchas ve...	Muchas ve...	Siempre	Muchas ve...	Muchas ve...	Muchas ve...	Siempre
269	Masc...	31 a 40 a...	Casado (a)	9 a 16 Años de Servicio	Siempre	Muchas ve...	Muchas ve...	Siempre	Muchas ve...	Siempre	Muchas ve...	Siempre	Siempre	Pocas veces	Siempre
270	Masc...	41 a 50 a...	Casado (a)	25 a 32 Años de Servicio	Siempre	Muchas ve...	Siempre	Muchas ve...	Muchas ve...	Muchas ve...	Muchas ve...	Pocas veces	Muchas ve...	Muchas ve...	Pocas veces
271	Masc...	41 a 50 a...	Casado (a)	25 a 32 Años de Servicio	Muchas v...	Muchas ve...	Siempre	Pocas veces	Siempre	Muchas ve...	Muchas ve...	Pocas veces	Siempre	Muchas ve...	Siempre
272	Masc...	31 a 40 a...	Casado (a)	17 a 24 Años de Servicio	Siempre	Muchas ve...	Muchas ve...	Muchas ve...	Muchas ve...	Muchas ve...	Pocas veces	Muchas ve...	Pocas veces	Muchas ve...	Muchas ve...
273	Feme...	20 a 30 a...	Casado (a)	9 a 16 Años de Servicio	Muchas v...	Siempre	Pocas veces	Muchas ve...	Pocas veces	Pocas veces	Muchas ve...	Siempre	Siempre	Pocas veces	Pocas veces
274	Masc...	20 a 30 a...	Soltero (a)	1 Mes a 8 Años de Ser...	Pocas ve...	Siempre	Muchas ve...	Pocas veces	Siempre	Muchas ve...	Siempre	Siempre	Muchas ve...	Pocas veces	Pocas veces
275	Masc...	20 a 30 a...	Soltero (a)	1 Mes a 8 Años de Ser...	Pocas ve...	Siempre	Siempre	Pocas veces	Muchas ve...	Pocas veces	Siempre	Pocas veces	Siempre	Pocas veces	Siempre
276	Masc...	31 a 40 a...	Casado (a)	17 a 24 Años de Servicio	Siempre	Muchas ve...	Pocas veces	Muchas ve...	Siempre	Muchas ve...	Siempre	Muchas ve...	Siempre	Muchas ve...	Muchas ve...

Vista de datos Vista de variables

Datos de Tesis compromiso organizacional y la motivacion.sav [Conjunto_de_datos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Marketing directo Gráficos Utilidades Ventana Ayuda

Visible: 77 de 77 variables

	SEXO	EDAD	ESTADOCIVIL	ANTORGANIZACIÓN	CO01	CO02	CO03	CO04	CO05	CO06	CO07	CO08	CO09	CO10	CO11
278	Masc...	20 a 30 a...	Soltero (a)	1 Mes a 8 Años de Ser...	Muchas v...	Siempre	Muchas ve...	Pocas veces	Siempre	Muchas ve...	Siempre	Muchas ve...	Muchas ve...	Muchas ve...	Siempre
279	Masc...	20 a 30 a...	Soltero (a)	1 Mes a 8 Años de Ser...	Muchas v...	Siempre	Muchas ve...	Siempre	Siempre	Siempre	Muchas ve...	Muchas ve...	Siempre	Muchas ve...	Siempre
280	Masc...	20 a 30 a...	Soltero (a)	1 Mes a 8 Años de Ser...	Muchas v...	Siempre	Pocas veces	Muchas ve...	Pocas veces	Muchas ve...	Pocas veces	Pocas veces	Muchas ve...	Muchas ve...	Siempre
281	Masc...	20 a 30 a...	Soltero (a)	1 Mes a 8 Años de Ser...	Siempre	Muchas ve...	Muchas ve...	Siempre	Muchas ve...	Pocas veces	Muchas ve...	Muchas ve...	Siempre	Muchas ve...	Pocas veces
282	Feme...	20 a 30 a...	Soltero (a)	1 Mes a 8 Años de Ser...	Muchas v...	Siempre	Muchas ve...	Muchas ve...	Pocas veces	Muchas ve...	Pocas veces	Pocas veces	Muchas ve...	Siempre	Muchas ve...
283	Masc...	20 a 30 a...	Casado (a)	1 Mes a 8 Años de Ser...	Siempre	Muchas ve...	Siempre	Muchas ve...	Muchas ve...	Siempre	Pocas veces	Siempre	Muchas ve...	Siempre	Siempre
284	Feme...	31 a 40 a...	Casado (a)	17 a 24 Años de Servicio	Pocas ve...	Muchas ve...	Muchas ve...	Muchas ve...	Pocas veces	Muchas ve...	Muchas ve...	Muchas ve...	Siempre	Muchas ve...	Pocas veces
285	Masc...	31 a 40 a...	Casado (a)	17 a 24 Años de Servicio	Muchas v...	Siempre	Muchas ve...	Muchas ve...	Siempre	Muchas ve...	Pocas veces	Pocas veces	Siempre	Siempre	Muchas ve...
286	Masc...	31 a 40 a...	Casado (a)	17 a 24 Años de Servicio	Muchas v...	Muchas ve...	Muchas ve...	Muchas ve...	Pocas veces	Muchas ve...	Siempre	Muchas ve...	Siempre	Siempre	Muchas ve...
287	Masc...	31 a 40 a...	Soltero (a)	17 a 24 Años de Servicio	Muchas v...	Siempre	Muchas ve...	Siempre	Muchas ve...	Muchas ve...	Pocas veces	Muchas ve...	Muchas ve...	Siempre	Muchas ve...
288	Masc...	41 a 50 a...	Casado (a)	25 a 32 Años de Servicio	Muchas v...	Siempre	Muchas ve...	Muchas ve...	Siempre	Muchas ve...	Muchas ve...	Muchas ve...	Pocas veces	Muchas ve...	Muchas ve...
289	Masc...	41 a 50 a...	Casado (a)	25 a 32 Años de Servicio	Siempre	Muchas ve...	Muchas ve...	Muchas ve...	Siempre	Muchas ve...	Siempre	Pocas veces	Muchas ve...	Siempre	Muchas ve...
290	Feme...	41 a 50 a...	Casado (a)	25 a 32 Años de Servicio	Muchas v...	Muchas ve...	Siempre	Muchas ve...	Muchas ve...	Pocas veces	Muchas ve...	Siempre	Muchas ve...	Muchas ve...	Muchas ve...
291	Masc...	51 a 60 a...	Viudo (a)	33 a 40 Años de Servicio	Siempre	Muchas ve...	Muchas ve...	Siempre	Muchas ve...	Muchas ve...	Siempre	Muchas ve...	Siempre	Muchas ve...	Siempre
292	Masc...	51 a 60 a...	Casado (a)	33 a 40 Años de Servicio	Muchas v...	Muchas ve...	Muchas ve...	Siempre	Muchas ve...	Muchas ve...	Pocas veces	Muchas ve...	Siempre	Siempre	Muchas ve...
293	Masc...	41 a 50 a...	Casado (a)	25 a 32 Años de Servicio	Siempre	Muchas ve...	Siempre	Muchas ve...	Pocas veces	Muchas ve...	Pocas veces	Muchas ve...	Muchas ve...	Muchas ve...	Siempre
294	Masc...	41 a 50 a...	Casado (a)	25 a 32 Años de Servicio	Muchas v...	Pocas veces	Muchas ve...	Siempre	Muchas ve...	Muchas ve...	Siempre	Muchas ve...	Muchas ve...	Pocas veces	Muchas ve...
295	Feme...	31 a 40 a...	Casado (a)	17 a 24 Años de Servicio	Siempre	Muchas ve...	Siempre	Muchas ve...	Siempre	Muchas ve...	Muchas ve...	Siempre	Siempre	Muchas ve...	Siempre
296	Feme...	20 a 30 a...	Soltero (a)	9 a 16 Años de Servicio	Muchas v...	Muchas ve...	Siempre	Muchas ve...	Siempre	Muchas ve...	Muchas ve...	Pocas veces	Muchas ve...	Siempre	Siempre
297	Feme...	20 a 30 a...	Soltero (a)	1 Mes a 8 Años de Ser...	Pocas ve...	Pocas veces	Muchas ve...	Muchas ve...	Muchas ve...	Siempre	Muchas ve...	Pocas veces	Muchas ve...	Siempre	Muchas ve...
298	Masc...	20 a 30 a...	Soltero (a)	1 Mes a 8 Años de Ser...	Muchas v...	Muchas ve...	Muchas ve...	Pocas veces	Muchas ve...	Muchas ve...	Pocas veces	Muchas ve...	Muchas ve...	Muchas ve...	Siempre
299	Masc...	20 a 30 a...	Casado (a)	1 Mes a 8 Años de Ser...	Muchas v...	Siempre	Muchas ve...	Muchas ve...	Siempre	Muchas ve...	Pocas veces	Muchas ve...	Siempre	Muchas ve...	Siempre
300	Feme...	20 a 30 a...	Casado (a)	1 Mes a 8 Años de Ser...	Siempre	Muchas ve...	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Muchas ve...	Muchas ve...	Pocas veces	Muchas ve...	Muchas ve...

Vista de datos Vista de variables

Anexo N°5. Protocolo de la Escala de motivación M-L

Escala de motivación M-L 1996**Instrucciones**

Esta escala le presenta a usted, algunas posibles situaciones. En cada una deberá indicar su grado de acuerdo o desacuerdo, para lo cual deberá poner una equis (X) debajo de la categoría que describa mejor sus rasgos motivacionales. Trabaje con el siguiente criterio.

1. equivale a DEFINITIVAMENTE EN DESACUERDO
2. equivale a MUY EN DESACUERDO
3. equivale a EN DESACUERDO
4. equivale a DE ACUERDO
5. equivale a MUY DE ACUERDO
6. equivale a DEFINITIVAMENTE DE ACUERDO

PREGUNTAS	DESACUERDO			ACUERDO		
	1	2	3	4	5	6
1. CUANDO ESTOY CON MIS PADRES						
a) Hago lo necesario por comprenderlos.						
b) Cuestiono lo que considero inapropiado.						
c) Hago lo necesario para conseguir lo que deseo.						
2. EN CASA						
a) Apoyo en la consecución de algún objetivo.						
b) Soy el que da forma a las ideas.						
c) Soy quien logra que se haga algo útil.						
3. CON MIS PARIENTES						
a) Me esfuerzo para obtener su aprobación.						
b) Hago lo necesario para evitar su influencia.						
c) Puedo ser tan afectuoso como convenga.						
4. CUANDO TENGO TRABAJO EN GRUPO						
a) Acopio mis ideas con las del grupo para llegar a una síntesis juntos.						
b) Distribuyo los temas para facilitar el análisis.						
c) Finalmente, hago visible mi estilo en la presentación.						
5. CUANDO ESTOY FRENTE A UN GRUPO DE TRABAJO						
a) Me sumo al trabajo de los demás.						
b) Cautelo el avance del trabajo.						
c) Oriento para evitar errores.						
6. SI EL TRABAJO DEPENDIERA DE MI						
a) Elegiría asesores con mucho talento.						
b) Determinaría las normas y formas de trabajo.						
c) Oriento para evitar errores.						
7. MIS AMIGOS						
a) Los trato por igual.						
b) Suelen acatar mis ideas.						
c) Alcanzo mis metas con o sin ellos.						

8. CUANDO ESTOY CON MIS AMIGOS						
a) Los tomo como modelos.						
b) Censuro las bromas que no me parecen.						
c) Busco la aprobación de mis iniciativas.						
9. CUANDO MI AMIGO ESTA CON SUS AMIGOS						
a) Busco la aceptación de los demás.						
b) Oriento el tema de la conversación.						
c) Los selecciono según me parezca.						
10. CON EL SEXO OPUESTO						
a) Busco los puntos de coincidencia.						
b) Busco la forma de controlar la situación.						
c) Soy simpático si me interesa.						
11. EL SEXO OPUESTO						
a) Es un medio para consolidar la identidad sexual.						
b) Sirve para comprobar la eficacia persuasiva.						
c) Permite la comprensión del otro.						
12. EN LA RELACIÓN DE PAREJA						
a) Ambos se complacen al sentirse acompañados.						
b) Uno de ellos es quien debe orientar la relación.						
c) Intento obtener mayor utilidad.						
13. RESPECTO A MIS VECINOS						
a) Busco los lugares donde se reúnen.						
b) Decido que deben hacer para mejorar algo.						
c) Los ayudo siempre que obtengo un beneficio.						
14. QUIENES VIVEN CERCA A MI CASA						
a) Los conozco bien y me gusta pasarla con ellos.						
b) Son fáciles de convencer y manejar.						
c) Me permiten alcanzar mis metas en la comunidad.						
15. EN GENERAL, CON MIS CONOCIDOS DEL BARRIO						
a) Acato lo que se decide en grupo.						
b) Impongo mis principios.						
c) Espero que me considere un ganador.						
16. SIEMPRE QUE NOS REUNIMOS A JUGAR						
a) Acepto los retos, aunque me parezcan tontos.						
b) Aceptan mi consejo para decidir.						
c) Elijo el juego en el que puedo ganar.						
17. DURANTE EL JUEGO						
a) Me adapto a las normas.						
b) Impongo mis reglas.						
c) Intento ganar a toda costa.						
18. CUANDO EL JUEGO TERMINA						
a) Soy buen perdedor.						
b) Uso las normas más convenientes.						
c) Siempre obtengo lo que quiero.						

Protocolo de la Cuestionario de compromiso Organizacional

Cuestionario de compromiso organizacional

Instrucciones: Por favor, lea cuidadosamente cada afirmación y señale en los recuadros de la derecha tu respuesta que mejor representa tu opinión. Sea lo más sincero(a) posible. La información que brindará será totalmente confidencial. Antes de empezar a responder, escriba los datos que se le solicitan.

Sexo: F M Edad: __ Estado civil: _____ Organización: _____ Puesto: _____

Antigüedad en el puesto (meses): _____

Antigüedad en la organización (meses): _____

	NUNCA	POCAS VECES	MUCHAS VECES	SIEMPRE
1. Estoy muy orgulloso (a) de decirles a otros que soy parte de esta organización.				
2. Yo hablo de esta organización a mis amigos (as) como una gran organización para la cual trabajar.				
3. Estoy feliz de trabajar en esta organización.				
4. El pertenecer a la organización me hace sentir importante ante mis amigos.				
5. Quiero a mi organización.				
6. Esta organización significa personalmente mucho para mí.				
7. Pienso que esta es la mejor de todas las posibles organizaciones para la cual trabaja.				
8. Me siento ligado (a) emocionalmente a mi organización.				
9. Mi trabajo es central en mi existencia.				
10. La mayoría de mis intereses están centradas alrededor de mi trabajo.				
11. Las cosas más importantes que me hacen feliz en mi vida involucran mi trabajo.				
12. Las cosas más importantes que				

me pasan se relacionan con mi trabajo.				
13. Mis metas personales tienen que ver con mi trabajo.				
	TOTAL DESACUERDO	DESACUERDO	ACUERDO	SIEMPRE
14. El entrenamiento y desarrollo que he recibido en esta organización difícilmente lo tendría en otra.				
15. Mi organización me da seguridad laboral que no quiero perder tan fácilmente.				
16. No he buscado trabajo, porque creo que debo permanecer en esta organización por los beneficios económicos que tengo.				
17. Aunque el sueldo no es muy alto en esta organización, tengo trabajo estable.				
18. He invertido muchos años en la organización como para considerar renunciar.				
19. El pensar en cambiar de organización me espanta, puesto hay pocas posibilidades de conseguir otro puesto vacante.				

Anexos N°6. Prueba de normalidad para todas las variables evaluadas

Tabla 29.

Prueba de normalidad para las variables estudiadas mediante la prueba de Kolmogorov Smirnov

	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	Sig.
Compromiso Organizacional	,103	300	,000
Compromiso afectivo	,128	300	,000
Implicación	,149	300	,000
Compromiso de continuidad	,151	300	,000
Motivación de afiliación	,084	300	,000
Motivación de poder	,101	300	,000
Motivación de logro	,096	300	,000

a. Corrección de la significación de Lilliefors

En la tabla 29 se muestra el análisis de la normalidad para la variable compromiso organizacional y sus dimensiones, así como para motivación. Se observa en todas las variables valores p (sig.) menores a 0.05, indicando que toda la variable no se ajusta a la distribución normal.

De lo anteriormente expuesto, se desprende que la prueba de hipótesis para las correlaciones se realizará con estadísticos no paramétricos, en este caso Rho de Spearman, puesto que, en ninguno de los casos, ambas variables a ser correlacionadas, se ajustan a la vez a la distribución normal.

Anexos N°7. Carta a la institución

 **UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**
BOGAS DE PLATA

Escuela de Posgrado


"Año del Buen Servicio al Ciudadano"

29 SET. 2017

Lima, 27 de setiembre de 2017

Carta P. 0984-2017-EPG-UCV-LNP

Cmdte. Guevara Yarleque Manuel Jesús
Jefe de Unidad Águila Negra
Departamento de seguridad de bancos "Águila Negra" de la policía nacional.



Jesús M. Guevara Yarleque
CMDTE. P.N.P.
JEFE UNIDAD AGUILA NEGRA


De mi mayor consideración:

Es grato dirigirme a usted, para presentar a **Carlos Luis Landauro Geldres** identificado con DNI N.° **47176522** y código de matrícula N.° **1000290434**; estudiante del Programa de **Maestría en Gestión Pública** quien se encuentra desarrollando el Trabajo de Investigación (Tesis):

"EL COMPROMISO ORGANIZACIONAL Y LA MOTIVACIÓN EN EL PERSONAL POLICIAL DE ÁGUILA NEGRA DE LIMA METROPOLITANA, 2017"

En ese sentido, solicito a su digna persona otorgar el permiso y brindar las facilidades a nuestro estudiante, a fin de que pueda desarrollar su trabajo de investigación en la institución que usted representa. Los resultados de la presente serán alcanzados a su despacho, luego de finalizar la misma.

Con este motivo, le saluda atentamente,



Dr. Carlos Ventura Orbegoso
Director de la Escuela de Posgrado
Universidad César Vallejo - Filial Lima Norte

SCVM

UCV.EDU.PE

Anexos N°8. Características demográficas de la muestra evaluada

Tabla 30.

Descripción de la muestra según edad

	Frecuencia	Porcentaje
20 a 30 años	164	54,7
31 a 40 años	105	35,0
41 a 50 años	29	9,7
51 a 60 años	2	,7
Total	300	100,0

En la tabla 30, se observa la mayor proporción de la muestra se encuentra entre los 20 a 30 años con un 54.7% (164), de otro lado, la menor proporción tiene entre 51 a 60 años, siendo el 0.7% (2).

Tabla 31.

Descripción de la muestra según sexo

	Frecuencia	Porcentaje
Masculino	239	79,7
Femenino	61	20,3
Total	300	100,0

En la tabla 31, se observa que el 79.7% (239) son hombres, mientras que el 20.3% (61) son mujeres.

Tabla 32.

Descripción de la muestra según estado civil

	Frecuencia	Porcentaje
Soltero (a)	117	39,0
Casado (a)	177	59,0
Viudo (a)	6	2,0
Total	300	100,0

En la tabla 32, se observa que el 59.0% (177) son casados, asimismo, el 39.0% (117) son solteros, y la menor proporción, es decir el 2.0% (6) son viudos.

Tabla 33.

Descripción de la muestra según antigüedad en la organización

	Frecuencia	Porcentaje
1 mes a 8 años de servicio	91	30,3
9 a 16 años de servicio	92	30,7
17 a 24 años de servicio	84	28,0
25 a 32 años de servicio	31	10,3
33 a 40 años de servicio	2	,7
Total	300	100,0

En la tabla 33, se observa que la mayor proporción de los evaluados, el 30.7% (92) tienen entre 9 a 16 años de servicio, asimismo, el 30.3% (91) tienen entre 1 mes a 8 años de servicio, finalmente la menor proporción, es decir el 0.7% (2) tienen entre 33 a 40 años de servicio.

Anexos N°9. Cuestionario de compromiso organizacional

Correlación Ítem – Test

Asimismo, se realizó el análisis de la correlación de los puntajes de cada ítem con el puntaje total de la prueba.

Tabla 34.

Correlación ítem – test para el Cuestionario de compromiso organizacional

	Correlación elemento-total corregida	Alfa de Cronbach si se elimina el elemento
c1	,361	,732
c2	,303	,737
c3	,418	,730
c4	,239	,742
c5	,480	,722
c6	,105	,754
c7	,317	,736
c8	,453	,723
c9	,464	,722
c10	,483	,722
c11	,180	,747
c12	,308	,737
c13	,312	,736
c14	,413	,727
c15	,072	,754
c16	,204	,744
c17	,180	,746
c18	,470	,723
c19	,207	,745

En la tabla 34 se presenta la correlación de cada ítem con el puntaje total y el Alfa de Cronbach si el ítem se elimina. Como se observa, de acuerdo con los resultados obtenidos en el análisis ítem-test, 4 ítems obtuvieron una correlación menor a 0.20 por lo que resultaron no significativos, y se decidió eliminarlos, quedando 15 ítems con una correlación aceptable. Sin embargo, al tomar en cuenta la consistencia total de la escala (0.746), al eliminar estos ítems no hay una ganancia sustancial en la consistencia interna, por lo que se decide conservar estos reactivos para conservar la estructura original del cuestionario.

Anexos N°10. Confiabilidad por consistencia interna - Escala de motivación M-L

Correlación Ítem – Test

Asimismo, se realizó el análisis de la correlación de los puntajes de cada ítem con el puntaje total de la prueba.

Tabla 35.

Correlación ítem – test para la para la Escala de motivación M-L

	Correlación elemento-total corregida	Alfa de Cronbach si se elimina el elemento
1a	,102	,770
1b	,055	,771
1c	,268	,764
2a	,159	,768
2b	,296	,764
2c	,203	,767
3a	,185	,767
3b	,120	,769
3c	,163	,768
4a	,028	,773
4b	,076	,771
4c	,213	,766
5a	,034	,771
5b	,032	,771
5c	,012	,773
6a	,253	,765
6b	-,011	,774
6c	-,114	,776
7a	,115	,770
7b	,312	,763
7c	,243	,765
8a	,024	,773
8b	,084	,770
8c	,241	,765
9a	,190	,767
9b	,148	,768
9c	,297	,763
10a	,070	,771
10b	,046	,773
10c	,239	,765
11a	,573	,753
11b	,404	,760
11c	,392	,760
12a	,278	,764
12b	,493	,755
12c	,494	,758
13a	,257	,765
13b	,340	,761
13c	,102	,771
14a	,363	,760
14b	,346	,761
14c	,262	,765
15a	,177	,767

15b	,239	,765
15c	,415	,758
16a	-,130	,776
16b	,290	,763
16c	,451	,757
17a	,144	,769
17b	,398	,759
17c	,345	,762
18a	,019	,773
18b	,377	,760
18c	,167	,768

En la tabla 35 se presenta la correlación de cada ítem con el puntaje total y el Alfa de Cronbach si el ítem se elimina. Como se observa, de acuerdo con los resultados obtenidos en el análisis ítem-test, 26 ítems obtuvieron una correlación menor a 0.20 por lo que resultaron no significativos, quedando 28 ítems con una correlación aceptable. Sin embargo, al tomar en cuenta la consistencia total de la escala (0.770), al eliminar estos ítems no hay una ganancia sustancial en la consistencia interna, por lo que se decide conservar estos reactivos para conservar la estructura original de la escala.