



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD**

**ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA ORGANIZACIONAL**

**“Programa de Motivación Intrínseca para mejorar el Compromiso Organizacional de los colaboradores en la Municipalidad Provincial de Chiclayo”**

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:**

Licenciada en Psicología Organizacional

**AUTORA:**

Br. Ramos Chávez, Tula del Milagro (ORCID: 0000-0002-2563-6510)

**ASESORA:**

Dra. Paredes López, Lilian Roxana (ORCID: 0000-0002-4290-1216)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN**

Comportamiento Organizacional

**CHICLAYO – PERÚ**

**2020**

## **Dedicatoria**

A Dios por demostrarme su inmenso amor, tomar mi mano durante este proceso de formación académica y otorgarme la oportunidad de cerrar este ciclo de mi vida con sabiduría.

A mis padres Jenny Medalit Chávez Álvarez y César Augusto Ramos Maldonado, quienes me han brindado la oportunidad y han depositado su confianza en mí para dar inicio a esta maravillosa carrera profesional que es psicología organizacional, quienes día a día han luchado para que nada me haga falta, poniendo el mayor esfuerzo de su parte para culminar con este objetivo propuesto en mi vida.

**Tula del Milagro Ramos Chávez**

## **Agradecimiento**

Agradezco a Dios, a la Virgen de Guadalupe y al Señor de los Milagros por la fortaleza y sabiduría para afrontar todos los obstáculos en mi vida y salir triunfante.

A todos y cada uno de mis docentes por los conocimientos y experiencias brindadas a lo largo de toda la carrera profesional. Así mismo a mis asesores por la enseñanza otorgada durante el proceso de la presente investigación.

Finalmente agradezco también a la Municipalidad Provincial de Chiclayo por el apoyo brindando para poder tener acceso a los colaboradores con quienes se trabajó la investigación.

Gracias de corazón.

**Tula del Milagro Ramos Chávez**

## **Página del Jurado**

## **Declaratoria de autenticidad**

## Índice

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Página del Jurado	iv
Declaratoria de autenticidad	v
Índice	vi
Índice de Tablas.	viii
Índice de Figuras	ix
RESUMEN	x
ABSTRACT	xi
<b>I. INTRODUCCIÓN</b>	<b>1</b>
1.1. Realidad Problemática	1
1.2. Trabajos Previos	2
1.3. Teorías Relacionadas al Tema	5
1.4. Formulación del Problema	9
1.5. Justificación del Estudio	9
1.6. Hipótesis	10
1.7. Objetivos	10
<b>II. MÉTODO</b>	<b>11</b>
2.1. Diseño de investigación	11
2.2. Tipo de investigación	11
2.3. Variables. operacionalización	12
2.4. Población y muestra	15
2.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	15
2.6. Métodos de análisis de datos	17
2.7. Aspectos éticos	17
<b>III. RESULTADOS</b>	<b>19</b>
3.1. Objetivo Específico N°1. Identificar los niveles de Compromiso Organizacional de los colaboradores en la Municipalidad Provincial de Chiclayo.	19

3.2. Objetivo Específico N°2. Elaborar el Programa de Motivación de Motivación Intrínseca para mejorar el Compromiso Organizacional de los colaboradores en la Municipalidad Provincial de Chiclayo.	21
3.3. Objetivo Específico N°3. Aplicar el Programa de Motivación Intrínseca para mejorar el Compromiso Organizacional de los colaboradores en la Municipalidad Provincial de Chiclayo.	23
3.4. Objetivo Específico N°4. Evaluar los niveles de Compromiso Organizacional de los colaboradores en la Municipalidad Provincial de Chiclayo.	24
3.5. Objetivo Específico N°5. Comparar los resultados de los niveles del Compromiso Organizacional de los colaboradores en la Municipalidad Provincial de Chiclayo.	26
3.6. Comprobación de la Hipótesis General	30
<b>IV. DISCUSIÓN</b>	31
<b>V. CONCLUSIONES</b>	34
<b>VI. RECOMENDACIONES</b>	35
<b>REFERENCIAS</b>	36
<b>ANEXOS</b>	39
Acta de aprobación de tesis	113
Reporte Turnitin	114
Autorización de publicación de tesis en repositorio institucional UCV	118
Autorización de la versión final del trabajo de investigación	119

## Índice de tablas

Tabla 1 <i>Variable independiente</i> .....	13
Tabla 2 <i>Variable dependiente</i> .....	14
Tabla 3 <i>Nivel de Compromiso Organizacional</i> .....	19
Tabla 4 <i>Nivel de Compromiso Afectivo, Normativo y de Continuidad</i> .....	20
Tabla 5 <i>Sesiones del Programa de Motivación</i> .....	21
Tabla 6 <i>Nivel de Compromiso Organizacional</i> .....	24
Tabla 7 <i>Niveles de Compromiso Afectivo, Normativo y de Continuidad</i> ....	25
Tabla 8 <i>Nivel de Compromiso Organizacional</i> .....	26
Tabla 9 <i>Nivel de Compromiso Afectivo</i> .....	27
Tabla 10 <i>Nivel de Compromiso de Continuidad</i> .....	28
Tabla 11 <i>Nivel de Compromiso Normativo</i> .....	29
Tabla 12 <i>Contrastación de hipótesis</i> .....	30



## Índice de figuras

<i>Figura 1</i> Nivel de Compromiso Organizacional.....	19
<i>Figura 2</i> Nivel de Compromiso Afectivo, Normativo y de Continuidad...	20
<i>Figura 3</i> Nivel de Compromiso Organizacional.....	24
<i>Figura 4</i> Nivel de Compromiso Afectivo, Normativo y de Continuidad...	25
<i>Figura 5</i> Nivel de Compromiso Organizacional.....	26
<i>Figura 6</i> Nivel de Compromiso Afectivo.....	27
<i>Figura 7</i> Nivel de Compromiso de Continuidad.....	28
<i>Figura 8</i> Nivel de Compromiso Normativo.....	29

## RESUMEN

El propósito de la motivación intrínseca es la ejecución de manera efectiva de diversas actividades por el interés de desarrollarlas, aparte de generar un sentido de trabajo es imprescindible saber el producto que ésta origina en los colaboradores especialmente en el compromiso organizacional y en relación a sus derivados. La presente investigación se realizó a raíz de una realidad problemática identificada en dicha entidad pública y tuvo como objetivo demostrar que el Programa de Motivación Intrínseca mejora el Compromiso Organizacional de los colaboradores del área de Catastro Urbano de la Municipalidad Provincial de Chiclayo. A la vez se hace de conocimiento que la muestra estuvo conformada por 44 colaboradores a quienes se les aplicó un cuestionario para la variable dependiente, dicho cuestionario contiene 18 ítems con 3 dimensiones, las cuales son las siguientes; Componente Afectivo, Componente de Continuidad y Componente Normativo según la teoría de Meyer y Allen. Agregando a lo anterior, la metodología de la investigación corresponde a un diseño experimental por medio de pre y post test, además, cabe mencionar que el tipo de investigación es aplicada y transversal. Finalmente se concluye que el Programa de Motivación Intrínseca aplicado fue efectivo debido a que posee una significancia de un  $p\_valor = 0,000 < 0,05$ , aseverando así que dicho programa consiguió mejorar el Compromiso Organizacional de los colaboradores en la Municipalidad Provincial de Chiclayo. Por último, se sugiere solidificar el empeño de los colaboradores mediante acciones que refuercen su motivación intrínseca para que así consigan fortalecer su compromiso organizacional.

**Palabras clave:** Motivación Intrínseca, Compromiso Organizacional, Componente Afectivo, Componente Normativo y Componente de Normatividad.

## ABSTRACT

The purpose of intrinsic motivation is the effective execution of various activities for the interest of developing them, apart from generating a sense of work, it is essential to know the product that it originates from employees, especially in organizational commitment and in relation to its derivatives. . The present investigation was carried out as a result of a problematic reality identified in said public entity and its objective was to demonstrate that the Intrinsic Motivation Program improves the Organizational Commitment of the collaborators of the Urban Cadastre area of the Provincial Municipality of Chiclayo. At the same time, it is known that the sample was made up of 44 collaborators to whom a questionnaire for the dependent variable was applied. This questionnaire contains 18 items with 3 dimensions, which are the following; Affective Component, Continuity Component and Normative Component according to the theory of Meyer and Allen. Adding to the above, the research methodology corresponds to an experimental design by means of pre and post test, in addition, it should be mentioned that the type of research is applied and cross-sectional. Finally, it is concluded that the Intrinsic Motivation Program applied was effective because it has a significance of  $p\_value = 0.000 < 0.05$ , thus asserting that said program managed to improve the Organizational Commitment of the collaborators in the Provincial Municipality of Chiclayo. Finally, it is suggested to solidify the efforts of the collaborators through actions that reinforce their intrinsic motivation so that they can thus strengthen their organizational commitment.

**Keywords:** Intrinsic Motivation, Organizational Commitment, Affective Component, Regulatory Component and Regulatory Component.

## **I. INTRODUCCIÓN**

### **1.1. Realidad Problemática**

El hombre posee la capacidad para realizar distintas labores en determinado tiempo, existen además diversos elementos los cuales cooperan de modo adecuado en el desarrollo y crecimiento de cada persona con el fin de que ésta entregue lo mejor de sí misma. En base a esto se considera importante indicar que la motivación personal respalda lo anteriormente mencionado. Las entidades hoy en día seleccionan a trabajadores aptos de ejercer los lugares de trabajo de manera eficaz y eficiente induciéndolos al empoderamiento para obtener favorables resultados. El compromiso del ser humano va a depender de la potencia de cada uno y el interés que les ponga a las responsabilidades que llevan a cabo día a día adoptando un sentido de trabajo, las empresas emplean una gama de tácticas que abarcan muchos factores motivacionales para sus trabajadores, no obstante, la importancia de contar con la motivación intrínseca realmente es aquella que interviene significativamente.

Cequea, Monroy y Nuñez (2011) en el artículo El papel de la motivación intrínseca en la búsqueda de información de la revista Intangible capital, perciben a la motivación intrínseca como aquel fenómeno personal que es multifacético y premeditado por lo que se puede explicar como un punto en el cual ser el humano posee el deseo de integrar una actividad, en cuanto al campo profesional se puede mencionar que aquello está relacionado con el objetivo propio de laborar, destacando de manera profesional y obteniendo importantes conocimientos, logrando que los demás integrantes de la empresa se comprometan de manera similar, cumplan con sus responsabilidades y acudan al trabajo en los horarios establecidos, etc. Por ello se puede concluir en que la motivación intrínseca es la que fomenta la estadía en la empresa conduciendo al éxito profesional.

Por otro lado, Rodríguez mencionado en la revista Actualidad Gubernamental indica que el compromiso organizacional de las entidades públicas, posee el propósito de identificar un grupo de cualidades siendo este fruto de la estructura de la entidad, los procedimientos organizacionales y el comportamiento de los colaboradores impactando relevantemente en el desenvolvimiento de la gestión y los logros generales de la organización (2008, p.3).

En la Municipalidad Provincial de Chiclayo se había podido observar que los colaboradores del área de Catastro Urbano generalmente no cumplían con los horarios establecidos que se les asignaban, y de esta manera se provocaba un retraso a la ejecución

de sus labores, además cuando se programaba alguna reunión o evento, no participaban todos en general, a lo que se le sumaba una comunicación inapropiada con los superiores.

Los jefes inmediatos del área de Catastro Urbano de dicha municipalidad detectaron que los colaboradores mostraban cierto desinterés cuando se trataba de ejecutar sus labores establecidas, sin embargo, pese a ello se reconoció que no se tomaron las medidas necesarias en el momento propicio, por lo que se pudo deducir que estos problemas identificados estaban directamente relacionados con la Motivación Intrínseca y el Compromiso Organizacional. Por todo lo anteriormente mencionado se consideró pertinente investigar esta problemática de determinada área de la Municipalidad Provincial de Chiclayo, así mismo cabe mencionar a su vez que a inicios del año 2018 se observó que los colaboradores manifestaban escasa motivación intrínseca para la ejecución de sus responsabilidades laborales, viéndose reflejada en la falta de energía y actitud. Por ello se estimó que, si el problema detectado seguía persistiendo, no se hubiera logrado efectuar los objetivos planteados por la entidad, ya que además escaseaban de un lenguaje asertivo, presentaban poca eficiencia laboral, y a la vez carecían también de una identificación con las labores reduciendo de esta manera su desempeño.

## **1.2. Trabajos Previos**

### **A Nivel Internacional**

#### **Ecuador**

Como trabajos previos *internacionalmente* encontramos a; Romero (2017) en su investigación “Compromiso Organizacional de los servidores públicos que se encuentran contratos ocasionales y con nombramiento en el Ministerio de Relaciones Laborales” en la Universidad Andina Simón Bolívar ubicada en Quito – Ecuador, tuvo como muestra a 372 administrativos del Ministerio de Trabajo siendo ésta de tipo exploratorio, llegó a conclusión que en la entidad, los trabajadores manifestaron compromiso laboral y a su vez experimentaron algún tipo de Compromiso Organizacional en cierto momento.

#### **Chile**

Chiang, Gómez & Wackerling (2016) en su investigación, su propósito fue estudiar los tipos de compromiso organizacional, presentes en funcionarios de dos municipalidades chilenas comparando los tipos de compromiso entre éstas, según género y tipo de contrato.

La muestra se encontró conformada por 82 empleados chilenos, de los cuales fueron 34 mujeres y 48 hombres, con una antigüedad de 7.3 y 9 años respectivamente. La herramienta que se empleó fue el test para compromiso del trabajador de Meyer y Allen (1991). Se obtuvieron los siguientes resultados, en cuanto al compromiso afectivo, tanto en una como en la otra institución se encontraron un alto nivel, indicando que sus colaboradores se sentían realmente comprometidos consiguiendo establecer un lazo afectivo con la entidad, de manera similar sucede con el compromiso normativo, al encontrarse un alto nivel en ambas instituciones, sintiéndose sus trabajadores bien recompensados en cuanto a beneficios otorgados por la institución, buscando así generar un fuerte lazo de compromiso entre empresa- trabajador. Por último, los índices de compromiso de continuidad son altos, pues existe un gran número de empleados que poseen una antigüedad laboral importante en ambas instituciones. Cabe recalcar también que no existe diferencia en cuanto al nivel de compromiso entre funcionarios y funcionarias. Estos resultados indican que en las municipalidades es visto el compromiso como un factor de identificación con la institución en la que laboran.

#### **A Nivel Nacional**

En el ámbito *nacional* encontramos a: Castillo (2014), desarrolló su tesis denominada “Clima, Motivación Intrínseca y Satisfacción Laboral en Trabajadores de Diferentes Niveles Jerárquicos”, la cual fue de tipo transaccional, exploratorio y correlacional, teniendo como muestra conformada por 100 colaboradores quienes pertenecían al área de ventas y relaciones públicas, los mismos fueron evaluados con el cuestionario de la Escala de Clima Laboral (CLSPC) elaborada por la psicóloga Sonia Palma (1999), concluyendo que en base al estudio realizado, tanto clima organizacional como satisfacción laboral poseen relación significativa, más no con la variable de motivación intrínseca, a raíz de esto se recomendó que los superiores de dichas entidades intervinieran en aquella área con el fin de implementar programas de motivación, para que ayuden a los subordinados a aumentar su motivación intrínseca, y de esta manera puedan gozar de sus responsabilidades de modo intenso

#### **Lima**

Ponte y Suárez (2012), llevaron a cabo su trabajo de investigación titulada “Motivación intrínseca y hábitos de estudio en alumnos del primer ciclo de Administración Hotelera y Turismo, Alta Cocina y Gastronomía del Instituto Superior Tecnológico EXPRO, Lima, 2010” en la Universidad César Vallejo; la cual fue de diseño descriptivo correlacional y de tipo transversal no experimental, teniendo como muestra estudio a 87 alumnos a los cuales

se les aplicó un cuestionario de motivación intrínseca de la Escala de Likert, quienes concluyeron que las dos variables se encontraban relacionadas.

Solf (2006), efectuó el estudio “Motivación Intrínseca Laboral y su relación con las variables de personalidad Orientación a la Meta y Tesón” en la Universidad de Lima, esta investigación fue no probabilística, intencionada. Además, la muestra que se utilizó fue de 228 personas a las cuales se aplicó una prueba basada en la Escala de Hackman y Oldham incluida en el Job Diagnostic Survey (1980), obteniéndose como conclusión la siguiente: se da una relación significativa entre Motivación Intrínseca y Orientación a la Meta cuando se tomaban en cuenta dichas variables, igual que la Motivación de Logro.

### **A Nivel Local**

#### **Chiclayo**

Por último, en el ámbito *local* hallamos a Gómez (2017) en su investigación, no experimental- descriptiva, quien determinó el nivel de compromiso organizacional de los trabajadores de determinada entidad de Chiclayo, la muestra de dicha investigación estuvo compuesta en 70 empleados donde las edades fueron entre 18 a 55 años, con un tiempo laboral mínimo de tres meses, se utilizó la adaptación del test de Compromiso Organizacional de Meyer, Allen y Smith validada por Figueroa (2016). Como resultado se obtuvo que en las dimensiones normativas y continuas existe gran porcentaje similar y está ubicado en el nivel medio. Para la dimensión afectiva en donde el porcentaje superior se encuentra en el nivel bajo y en el nivel alto. Mostrando así que la empresa posee en general un nivel bajo de compromiso, siendo tomado como recomendación del investigador la realización de una investigación de su relación con los estilos de liderazgo para lograr un estudio a profundidad.

Elera (2017), ejecutó una investigación a fin de determinar el nivel del compromiso organizacional en los trabajadores de la tienda SODIMAC Chiclayo, según el modelo tridimensional sustentado por Meyer y Allen, donde se describe el compromiso presente en los colaboradores, bajo tres dimensiones, se aplicó el cuestionario a los 220 colaboradores de la tienda SODIMAC Chiclayo, y de modo empírico se consiguió determinar nudos críticos que ayudan de insumo para el futuro planteamiento de un plan de acción en el manejo del potencial humano, logrando mejorar los niveles de compromiso de los trabajadores para un desarrollo organizacional que interfiera efectivamente en la entidad. En base a los resultados se concluye que la entidad presenta un nivel medio de compromiso afectivo (58%)

y de continuidad (55%), y un nivel alto de compromiso normativo (37%) por parte de los colaboradores.

Vásquez (2013) elaboró la tesis, “Factores de la motivación que influyen el comportamiento organizacional del equipo de salud de Centro Quirúrgico – Hospital Regional Docente “Las Mercedes” (HRDLM), Chiclayo, 2011”. Esta tesis fue desarrollada en la Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo, perteneciendo a un diseño correlacional y transversal, teniendo como muestra total a 42 colaboradores de la misma entidad. Se obtuvieron las terminaciones siguientes: gran parte de los empleados se encontraban de acuerdo con la valoración de sus superiores respecto a los aportes brindados en su lugar de trabajo. Los trabajadores estiman que sus respectivos jefes estén preocupados por conseguir una agradable atmósfera laboral. Entre los factores motivacionales que desfavorecen la conducta laboral en los colaboradores, se identificó el escaso reconocimiento que obtuvieron últimamente por parte de los superiores del Hospital. Todo colaborador necesita diversas destrezas para solucionar conflictos, becas de capacitaciones, cartas de agasajo, etc. Cabe mencionar en los dos últimos años el personal no recibió ningún tipo de reconocimiento, por ello no se sintieron motivados en tal aspecto, lo que ocasionó en distintas situaciones que no realicen una eficiente labor en la ejecución de sus funciones diarias.

### **1.3. Teorías Relacionadas al Tema**

Para efectos de la investigación se define las variables y teorías en las que se sustentan. En cuanto a la *variable independiente*, se cita a: Quispe; quien indica que la motivación es aquel impulso que nos lleva a ejecutar responsabilidades. Nos encontramos motivados cuando poseemos disposición voluntaria para realizar alguna actividad y, al mismo tiempo tenemos la capacidad de ser perseverantes al momento de esforzarnos en el tiempo que sea necesario a fin de conseguir el objetivo planteado. A su vez, García y Uscanga, mencionan que: La motivación se basa en un conjunto de factores de modo muy complejo que contiene características de los comportamientos, sociedad, ámbito familiar, sueños, intereses, personalidad, que intervienen de forma directa en la obtención de objetivos personales, por ello, si no se cuenta con una estabilidad apropiada, va a generar directamente insatisfacción personal, diversas dificultades y la solución de las mismas de una u otra manera, ocasionando que estos evolucionen y logren convertirse en motivaciones psicológicas. (2008, p.59).



La motivación intrínseca se define como la búsqueda de la satisfacción a través de las propias metas que se traza la persona, por ejemplo, es satisfactorio trabajar en algo que le guste a la persona, simplemente útil y de naturaleza interesante (González Serra, 2008).

Bermúdez (2013) indica que la motivación intrínseca es la forma innata de derrotar obstáculos para llegar a la meta propuesta y sobre todo que se encuentra relacionada con la superación personal y permite ejercitar las capacidades del ser humano, ésta halla su origen en factores intrínsecos como curiosidad y necesidades en las cuales no se necesita de incentivos y penitencias ya que las tareas resultan gratificantes en sí mismas.

Para Pinzón & Zamudio (2009), es la necesidad o anhelo interno que se genera de forma espontánea por alcanzar un objetivo, está más ligada a la superación personal, y por ende es más duradera que la motivación extrínseca, la exploración, la curiosidad y la competencia en el individuo, son factores característicos de la motivación intrínseca.

### **1.3.1. Teorías de Variables**

#### **Independiente**

Para la variable independiente se trabajó con las siguientes teorías que se mencionan a continuación;

Oldhman & Hackman (1987) indican que la motivación intrínseca se da en el momento en el que existe un alto desempeño en los colaboradores, generando de esta manera una interna satisfacción en la entidad. El desenvolvimiento de los colaboradores se ve influenciado si las actividades que realizan diariamente poseen significancia para ellos y a su vez si se les brindan de manera constante palabras de reconocimiento por partes de sus jefes. Así mismo los autores plantean en sus trabajos de investigación que el colaborador va a aumentar su motivación intrínseca, a raíz de que experimente emociones positivas en su centro laboral. Estas emociones se generan por las mismas acciones de ellos, pero también de terceras personas. Sin embargo, cuando la atmósfera laboral y las condiciones otorgadas por la institución no son las adecuadas, el colaborador va a experimentar emociones negativas ocasionando un desempeño inapropiado en la ejecución de sus responsabilidades.

Herzberg menciona que “si el trabajo abarca motivadores, se generará un aliento de manera interna en la persona” (1999, p.37).

Quispe, expresa que los elementos internos o motivacionales son aquellos “que incluyen factores directamente relacionados con el puesto laboral como la ejecución, el agradecimiento, la ocupación estimulante, el compromiso; son factores motivacionales debido a que incitan una adecuada productividad” (2008, p. 38). Para el autor se encuentran “enlazados al trabajo o al estado en donde se desarrolla la labor como la administración de la empresa y las políticas, las relaciones interpersonales, las condiciones de trabajo, el salario y la seguridad; estos son parte de satisfacción, más no de motivación” (2008, p. 39).

Este trabajo de investigación se da para desarrollar el programa de motivación intrínseca se basó en la teoría de Hackman y Oldham (1980), quienes manifestaron que la motivación intrínseca se genera a raíz de las actitudes positivas o negativas del ser humano, lo cual va a depender del modo en que los trabajadores perciben su puesto laboral.

### **Dependiente**

La segunda variable de estudio de la presente investigación es el Compromiso Organizacional para ello se cita a Chiavenato (2006) quien considera al compromiso organizacional como la comprensión y el entendimiento entre lo ocurrido anteriormente y el estado actual de la entidad, y al mismo tiempo el comportamiento de los objetivos de la entidad por quienes la integran. En este punto no existe lugar para la alineación del colaborador, sino más bien para su compromiso.

Para Meyer y Allen el compromiso organizacional “es un estado psicológico el cual es caracterizado por el vínculo existente entre una empresa y una persona, es aquello que refleja deseo, obligación o necesidad de persistir dentro de la entidad como lo indica sus tres componentes: afectivo, normativo y de continuidad”. (1991, p.62).

En cuanto a la variable dependiente se trabajó teóricamente con Meyer y Allen (1991) mencionan que el compromiso organizacional es un estado psicológico el cual es caracterizado por el vínculo existente entre una empresa y una persona, es aquello que refleja deseo, necesidad y/o obligación de pertenecer dentro de la entidad como lo indica sus tres componentes. Indicando así que todo colaborador ejecuta sus funciones asignadas por decisión y voluntad propia, contribuyendo con iniciativa para el cumplimiento de los objetivos personales, profesionales y empresariales. Por ende, para lograr todo lo anteriormente mencionado el trabajador debe de conocer detalladamente a su entidad, generando así una mayor identificación con la misma. Esta aproximación tridimensional se

conoce como la mayor investigación y soporte que se ha generado durante los últimos tiempos, considerándose como la teoría más aprendida por diversos autores en diversos países del mundo. (Arciniega & Gonzales, 2006).

Entre los elementos que conforman el compromiso organizacional encontramos al Compromiso Afectivo el cual hace se refiere a aquel lazo emocional, involucramiento e identificación del colaborador con la empresa, por ende, los colaboradores que poseen fornido compromiso afectivo siguen laborando en la entidad ya que así lo prefieren y por lo que ésta de alguna u otra manera satisface sus necesidades y expectativas. Lo que quiere decir que, constituye el deseo del empleado de seguir perteneciendo en la empresa debido a que ha establecido lazos emocionales con la misma. Para Flores y Rodríguez (2006), los puntos más importantes del compromiso afectivo son: a) la estima del colaborador en base a la carga emotiva y afectiva al equipo laboral, b) orientación y disposición hacia la entidad generando identificación del trabajador con la entidad, c) la evolución por lo cual las metas de la empresa y las metas del individuo se van integrando armoniosa y naturalmente y por último d) la motivación y fuerza que causa la involucración y la compenetración del ser humano con su entidad.

Así mismo encontramos también al compromiso normativo en este punto los autores conceptualizan este componente como aquella obligación que la persona siente en relación a la institución, en base a sus valores y normas (Meyer y Allen, 1991). Indicando que, se sustenta en el deber moral del colaborador de seguir formando parte de la institución debido a que ésta le otorgó oportunidades y recompensas. En el compromiso normativo se toman en cuenta especialmente los valores que posee el colaborador como lealtad, gratitud, respeto, responsabilidad, etc., debido a que considera que tiene un compromiso con la organización y con sus compañeros, como también sus jefes (Varona, 2012). Por lo general la persona siente que debe lealtad a la organización ya que está le ha brindado distintos beneficios y ayuda, por ende, considera que es preciso contribuir con su labor y entrega, presenta esta motivación para ejecutar adecuadamente sus ocupaciones y efectuar de manera apropiada con su papel como colaborador de la institución. Los seres humanos que poseen mayor tendencia por este tipo de compromiso se diferencian por estar buscando constantemente la aceptación social, satisfacer sus valores morales, preferir su honor antes que satisfacción y conseguir dejar en alto su imagen. (Ruiz, 2013).

Y finalmente encontramos al compromiso de continuidad; este componente se basa en la idea de la conciencia que posee el colaborador en relación al tiempo invertido y empeño, afiliados con abandonar la empresa, indicando que brota por parte del colaborador el deseo o la necesidad de seguir perteneciendo a la organización debido a que ha dedicado tiempo, esfuerzo y dinero en la misma (Allen y Meyer, 1990; Meyer y Allen, 1984; Meyer y Allen 1997; Mwday, Porter y Steers, 1982). El compromiso de continuidad presenta como elemento fundamental la obligación del empleado por seguir formando parte de la institución, y ello se encuentra relacionado con los beneficios que le otorga ya sea seguro, salario, horarios flexibles, comodidades laborales, facilidades sociales, etc., debido a que tiene la idea de que si renuncia a ese puesto le resultará complicado hallar otra oportunidad laboral en la que le brinden comodidades similares (Suman & Srivastava, 2010). Por todo lo mencionado el empleado intenta realizar de manera eficaz sus responsabilidades establecidas de tal modo que logra sentirse seguro de sí mismo y de la organización a la cual pertenece.

#### **1.4. Formulación del Problema**

Por todo lo mencionado anteriormente se formula la siguiente interrogante: ¿De qué manera la aplicación del programa de motivación intrínseca mejorara el compromiso organizacional de los colaboradores en la Municipalidad Provincial de Chiclayo?

#### **1.5. Justificación del Estudio**

Se consideró conveniente porque generó una serie de beneficios para la Municipalidad Provincial de Chiclayo, tales como: Proporcionar a la organización información actualizada respecto a compromiso organizacional y en base a ello diseñar y ejecutar un programa de motivación intrínseca que genere un mayor compromiso organizacional en sus trabajadores. A su vez la investigación también tuvo relevancia porque el diseño e implantación del programa de motivación intrínseca sirvió para implementar nuevas estrategias y objetivos, buscando que los colaboradores consigan aumentar su motivación intrínsecamente en su puesto laboral logrando de esta manera mayor compromiso organizacional determinando la eficiencia y eficacia del personal de la organización. Asimismo, el programa de motivación intrínseca ayudó a la entidad pública a enriquecer el clima laboral y bienestar socioemocional de los trabajadores en el área seleccionada. Por consiguiente, se justificó la presente investigación por la necesidad de analizar una problemática motivacional intrínseca con el propósito mejorar el compromiso organizacional y dejar como precedente para que otras

entidades implementen el programa por los beneficios que genera. La importancia de la investigación también compromete a las gerencias, debido a que son los gerentes en quienes recae la responsabilidad de generar un apropiado compromiso organizacional para lograr los objetivos estratégicos planificados. Se espera finalmente cooperar al crecimiento de la psicología organizacional brindando alcances teóricos y prácticos, así como a la sociedad general.

### **1.6. Hipótesis**

En esta investigación se presentan dos hipótesis; la hipótesis nula: La aplicación del programa de motivación intrínseca no mejora el compromiso organizacional de los colaboradores en la Municipalidad Provincial de Chiclayo, y la hipótesis alterna: La aplicación del programa de motivación intrínseca mejora el compromiso organizacional.

### **1.7. Objetivos**

#### **General**

- Demostrar que el Programa de Motivación Intrínseca mejora el Compromiso Organizacional de los colaboradores en la Municipalidad provincial de Chiclayo.

#### **Específicos**

- Identificar los niveles de compromiso organizacional de los colaboradores en la Municipalidad Provincial de Chiclayo.
- Elaborar el programa de motivación intrínseca para mejorar el compromiso organizacional de los colaboradores en Municipalidad Provincial de Chiclayo.
- Aplicar el programa de motivación intrínseca para mejorar el compromiso organizacional de los colaboradores en la Municipalidad Provincial de Chiclayo.
- Evaluar los niveles de compromiso organizacional de los colaboradores en la Municipalidad Provincial de Chiclayo.
- Comparar los resultados de los niveles del compromiso organizacional de los colaboradores en la Municipalidad Provincial de Chiclayo.

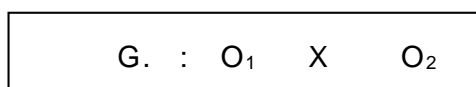
## II. MÉTODO

### 2.1. Diseño de Investigación

Para Hernández, Fernández y Baptista (2010) la investigación experimental es una "situación de control donde las variables son manipuladas de intencionalmente. Una o más variables independientes (causas) para analizar los efectos de tal manipulación sobre una o más variables dependientes (efectos)" (p.122).

El diseño de la presente investigación es experimental en el nivel pre experimental por lo que se evaluó mediante la aplicación de un pre y post test a un solo grupo de estudio.

Cuyo esquema es:



#### Dónde:

**G** : Colaboradores del área de Catastro Urbano de la Municipalidad Provincial de Chiclayo

**O<sub>1</sub>** : Cuestionario de Compromiso Organizacional de Meyer y Allen (pre test)

**O<sub>2</sub>** : Cuestionario de Compromiso Organizacional de Meyer y Allen (post test)

**X** : Programa de Motivación Intrínseca “Creciendo Profesional y Personalmente”.

### 2.2. Tipo de investigación

#### Aplicada:

Se plantea convertir el conocimiento puro en aquel conocimiento que pueda ser provechoso y utilizable. Su propósito es la exploración y afianzamiento del saber, la aplicación de los conocimientos para beneficio para el enriquecimiento del bagaje cultural y científico (Hernández, Fernández y Baptista, 2010).

#### Transversal:

Se trata de la recolección de datos en un contexto y lapso de tiempo específico y partiendo de estos poder describir las particularidades de las variables involucradas y la situación presente en la investigación, presentando aquella información obtenida en un espacio y tiempo determinados (Hernández, Fernández y Batista, 2010).

### **2.3. Variables, operacionalización**

**Variable independiente:** Motivación Intrínseca

Definición conceptual: “Programa de Motivación Intrínseca: “Creciendo Profesional y Personalmente”

Definición operacional: Oldham & Hackman (1987) indican que la motivación intrínseca se da cuando los colaboradores presentan un desempeño adecuado, generando de esta manera una interna satisfacción en la entidad. Además, mencionan también que los colaboradores aumentan su motivación intrínseca a raíz de que experimentan emociones positivas en su lugar de trabajo.

**Variable dependiente:** Compromiso Organizacional

Definición conceptual: Meyer y Allen (1997) el compromiso organizacional “es un estado psicológico que caracteriza la relación entre una persona y una organización, es aquello que refleja un deseo, una necesidad y/o una obligación de mantenerse dentro de la organización como lo indica sus tres componentes: afectivo, de continuidad y normativo”.

Definición operacional: Opiniones emitidas por los colaboradores con respecto a los componentes: componente afectivo, componente de continuidad y componente normativo.

**Tabla 1**

*Variable independiente*

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores
<p><b>Motivación Intrínseca</b></p>	<p>Oldham &amp; Hackman (1987) indican que la motivación intrínseca se da cuando los colaboradores presentan un desempeño adecuado, generando de esta manera una interna satisfacción en la entidad. Además, mencionan también que los colaboradores aumentan su motivación intrínseca a raíz de que experimentan emociones positivas en su lugar de trabajo.</p>	<p>“Programa de Motivación Intrínseca: “Creciendo Profesional y Personalmente”</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Conociendo la motivación Intrínseca</li> <li>• Rescatando mis sentimientos Positivos</li> <li>• Eliminando mis sentimientos Negativos               <ul style="list-style-type: none"> <li>• Aprendiendo a automotivarme                   <ul style="list-style-type: none"> <li>• ¿Tengo fuerza de voluntad?</li> <li>• ¿Cuán creativo soy?</li> <li>• ¡Vamos a persistir!</li> </ul> </li> <li>• Identificando mis competencias                   <ul style="list-style-type: none"> <li>• ¿Y si me autodetermino?</li> <li>• Planteando mis metas</li> </ul> </li> </ul> </li> <li>• Cumpliendo mis metas propuestas               <ul style="list-style-type: none"> <li>• Identificándome con mi entidad</li> </ul> </li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Motivación Intrínseca</li> <li>• Sentimientos Positivos</li> <li>• Sentimientos Negativos               <ul style="list-style-type: none"> <li>• Automotivación                   <ul style="list-style-type: none"> <li>• Voluntad</li> <li>• Creatividad</li> <li>• Persistencia</li> </ul> </li> <li>• Competencias                   <ul style="list-style-type: none"> <li>• Autodeterminación                       <ul style="list-style-type: none"> <li>• Metas propuestas</li> </ul> </li> </ul> </li> <li>• Logro de metas propuestas</li> <li>• Compromiso Organizacional</li> </ul> </li> </ul>

*Fuente:* elaboración propia



**Tabla 2***Variable dependiente*

<b>Variable</b>	<b>Definición Conceptual</b>	<b>Definición Operacional</b>	<b>Dimensiones</b>	<b>Ítems</b>	<b>Instrumento</b>
<b>Compromiso Organizacional</b>	Meyer y Allen (1997) el compromiso organizacional “es un estado psicológico que caracteriza la relación entre una persona y una organización, es aquello que refleja un deseo, una necesidad y/o una obligación de mantenerse dentro de la organización como lo indica sus tres componentes: afectivo, de continuidad y normativo”.	Opiniones emitidas por los colaboradores con respecto a los componentes: componente afectivo, componente de continuidad y componente normativo.	Componente Afectivo	1,2,3,4,5,6	Test de Compromiso Organizacional de Meyer y Allen
			Componente de Continuidad	7,8,9,10,11,12	
			Componente Normativo	13, 14, 15, 16, 17, 18	

*Fuente:* elaboración propia

## **2.4. Población y muestra**

Para Hernández, Fernández & Baptista (2014) la población viene a ser el universo que agrupa a personas con características semejantes, por ello la población de esta investigación se encuentra compuesta por 1200 aprox. colaboradores de la Municipalidad Provincial de Chiclayo.

La muestra es no probabilística por conveniencia debido a que se tuvo acceso a determinada área, la cual está formada 44 colaboradores de ambos sexos cuyas edades son de 20 a 40 años aproximadamente.

## **2.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad**

### **Técnica**

La técnica de investigación “son procedimientos metodológicos y sistemáticos que se utiliza para recoger información”. (Hernández et al., 2014, p. 217).

Para la recolección de datos del presente trabajo de investigación se utilizará la siguiente técnica:

### **Técnica de Gabinete**

“Denominación utilizada para designar la investigación que recoge los datos de las fuentes internas y de las fuentes externas secundarias y los estudios realizados con estos datos” (Hernández et al., 2014, p. 298).

Se debe mencionar también que, la Técnica de Gabinete está constituida por la Técnica de fichaje, por lo que se utilizaron los siguientes instrumentos:

### **Ficha Textual**

Las fichas textuales son aquellas que, por ningún motivo alteran el contenido, ya sea resumiendo o ampliando datos respecto al texto original consultado.

### **Ficha Bibliográfica**

Estas fichas se utilizan para registrar datos esenciales de las fuentes en las cuales se ha consultado. El propósito de las fichas bibliográficas tiene como fin analizar el material impreso. (Bernal, 2010, pág.194).

## **Ficha de Resumen**

La Ficha de Resumen se utiliza para sintetizar o registrar información primordial de una lectura.

## **Técnica de Campo**

En la presente investigación se usaron las siguientes técnicas: Observación, entrevista y encuesta, lo que nos sirve para medir de qué manera el Programa de Motivación Intrínseca mejorará el Compromiso Organizacional de los colaboradores en la Municipalidad Provincial de Chiclayo.

## **Instrumento**

Un instrumento de recolección de datos es cualquier recurso, dispositivo o formato que se necesita para adquirir, registrar o almacenar información (Arias, 2012, p.68).

## **Escala de Compromiso Organizacional de Meyer y Allen**

Para la investigación se utilizó la adaptación del test de Compromiso Organizacional de Meyer, Allen y Smith (1993), la prueba es procedente de Estados Unidos, su objetivo es medir el compromiso organizacional que presentan los trabajadores con su empresa. Se encuentra estructurada en 3 dimensiones: continuidad, afectivo y normativo, cada uno está compuesto por 6 ítems, cuyo tipo de respuestas son: Totalmente en Desacuerdo, En Desacuerdo, Levemente en Desacuerdo, Ni de Acuerdo ni en Desacuerdo, De Acuerdo y Totalmente de Acuerdo. Cabe mencionar que el cuestionario posee tanto ítems positivos como negativos. Puede ser administrado de modo individual o colectivo y puede aplicarse a partir de los 18 años tomando en cuenta que su tiempo es de 15 minutos aproximadamente.

## **Validez**

De acuerdo con Hernández, Fernández y Baptista (1998), "la validez en términos generales, se refiere al grado en que un instrumento realmente mide la variable que pretende medir" (pág.243).

El test de Compromiso Organizacional de Meyer y Allen pasó por un proceso de validez de contenido con un criterio de tres expertos (ver anexo N° 05).

## **Validez de Contenido**

Para obtener la validez del cuestionario se solicitó a la validación de juicio de expertos en Psicología Organizacional quienes revisaron la Escala de Compromiso Organizacional, aprobando de esta manera la aplicación a la muestra de estudio.

## **Confiabilidad**

Hernández (1991), esta se da, cuando un instrumento se aplica repetidas veces, al mismo sujeto u objeto de investigación, por lo cual, se deben obtener resultados iguales o parecidos dentro de un rango razonable, es decir, que no se perciban distorsiones, que puedan imputarse a defectos que sean del instrumento mismo.

La confiabilidad de Alpha Cronbrach es de .737 cuando  $p < .001$ ; el coeficiente de mitades es de .765 para una  $p < .001$ .

### **2.6. Métodos de análisis de datos**

Estadística descriptiva: se utilizarán tablas y figuras en términos porcentuales para el análisis e interpretación de los resultados.

Estadística inferencial: para realizar la contrastación de hipótesis de la evaluación de pre y post tes se utilizó la prueba no paramétrica de Wilcoxon, para muestras relacionadas.

### **2.7. Aspectos éticos**

Los aspectos éticos que se tuvieron en cuenta para la presente investigación son los determinados por Noreña, Alcaraz, Rojas y Rebolledo (2012) que se mencionan a continuación:

El Consentimiento Informado donde se informa a los participantes los derechos y responsabilidades que el estudio involucra. A la vez la Confidencialidad también se hace de su conocimiento a los integrantes sobre su seguridad y protección de la identidad de todas y cada uno de ellos. Así mismo en la observación del participante se indica que se actuará con prudencia durante el proceso de recopilación de los datos asumiendo mi responsabilidad ética para todos los efectos y consecuencias que se derivarán de la interacción establecida con los sujetos participantes de la investigación.

Y por último la originalidad debido a que es una investigación original donde se han recopilado aportes de distintos investigadores los cuales han sido citados correctamente según las normas APA 6ta edición, respetando la propiedad intelectual.

### III. RESULTADOS

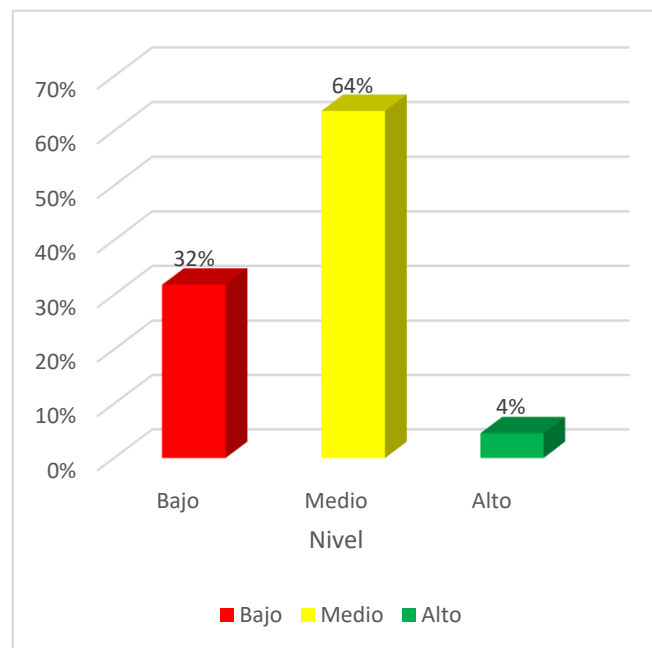
**Objetivo N°1:** Identificar los niveles de Compromiso Organizacional de los colaboradores en la Municipalidad Provincial de Chiclayo.

**Tabla 3**

*Nivel de Compromiso Organizacional.*

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	14	32
Medio	28	64
Alto	2	4
Total	44	100

Fuente: Elaboración propia



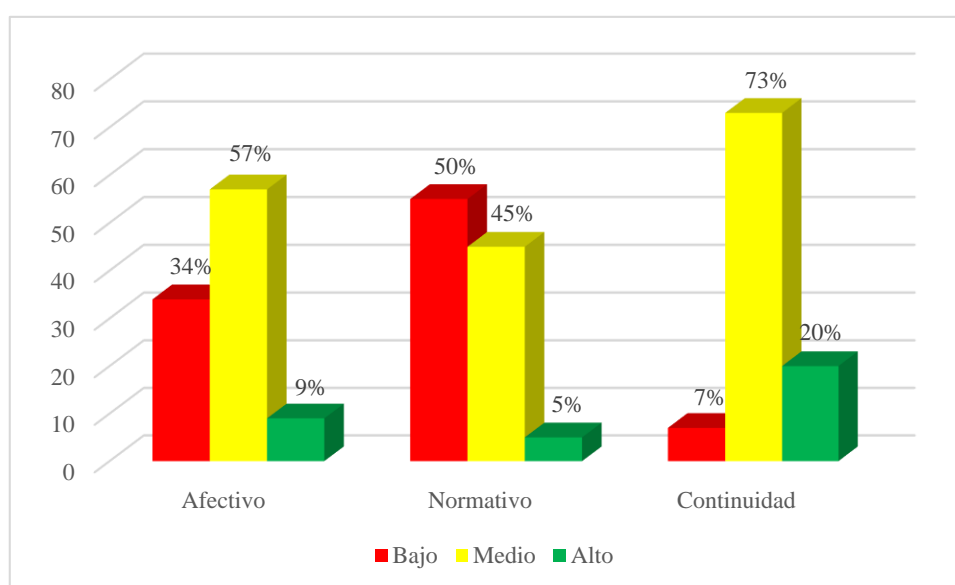
*Figura 1.* Nivel de Compromiso Organizacional.

En la tabla 3 figura 1 observamos que, entre los colaboradores del área de Catastro Urbano de la Municipalidad Provincial de Chiclayo, el 32% de ellos se ubican un nivel bajo de Compromiso Organizacional mientras que el 64% en un nivel medio y el 4% en un nivel alto.

**Tabla 4***Nivel de Compromiso Afectivo, Normativo y de Continuidad*

	Dimensión					
	Afectivo		Normativo		Continuidad	
	F	%	F	%	F	%
<b>Bajo</b>	15	34	22	50	3	7
<b>Medio</b>	25	57	20	45	32	73
<b>Alto</b>	4	9	2	5	9	20
<b>Total</b>	44	100	44	100	44	100

Fuente: elaboración propia.

*Figura 2. Nivel de Compromiso Afectivo, Normativo y de Continuidad.*

Respecto al Componente Afectivo los colaboradores del área de Catastro Urbano de la Municipalidad Provincial de Chiclayo, el 34% de ellos se encuentran ubicados un nivel bajo de Compromiso Organizacional mientras que el 57% en un nivel medio y el 9% en un nivel alto. En cuanto al Componente de Continuidad los colaboradores del área de Catastro Urbano de la Municipalidad Provincial de Chiclayo, el 50% de ellos se encuentran ubicados un nivel bajo de Compromiso Organizacional mientras que el 45% en un nivel medio y el 5% en un nivel alto. Por otro lado, en el Componente Normativo los colaboradores del área de Catastro Urbano de la Municipalidad Provincial de Chiclayo, el 7% de ellos se encuentran ubicados un nivel bajo de Compromiso Organizacional mientras que el 73% en un nivel medio y el 20% en un nivel alto.

**Objetivo N°2:** Elaborar el programa de Motivación Intrínseca para mejorar el Compromiso Organizacional de los colaboradores en la Municipalidad Provincial de Chiclayo.

El programa ejecutado se denominó “Creciendo Profesional y Personalmente” y tuvo como objetivo general mejorar el Compromiso Organizacional de los colaboradores del área de Catastro Urbano de la Municipalidad Provincial de Chiclayo. Dicho programa se llevó a cabo por medio de 12 sesiones con la participación de los integrantes quienes conforman dicha área. Cabe mencionar también que se elabora el programa a raíz de una problemática existente mencionada con anterioridad.

En la siguiente tabla se especifican los temas que se trabajaron a lo largo del programa y cada uno de estos con su objetivo.

**Tabla 5** *Sesiones del Programa de Motivación*

N°	Denominación de Sesión	Tema de sesión	Objetivo
01	Conociendo la motivación intrínseca	Motivación Intrínseca	Brindar información respecto a motivación intrínseca.
02	Rescatando mis sentimientos Positivos	Sentimientos Positivos	Determinar y mantener los sentimientos positivos que poseen los colaboradores.
03	Eliminando mis sentimientos	Sentimientos Negativos	Identificar y disminuir los sentimientos negativos de los colaboradores.
04	Aprendiendo a Automotivarme	Automotivación	Brindar estrategias para incrementar la automotivación.
05	¿Tengo fuerza de voluntad?	Voluntad	Identificar si poseen voluntad a la hora de realizar sus labores establecidas.
06	¿Cuán creativo soy?	Creatividad	Desarrollar la creatividad de los colaboradores.
07	¡Vamos a Persistir!	Persistencia	Lograr que los colaboradores persistan en sus sueños planteados.
08	Identifico mis competencias	Competencias	Identificar las competencias que posee cada colaborador.
09	¿Y si me autodetermino?	Autodeterminación	Mejorar la autodeterminación mediante la autoestima de cada uno de ellos.



10	Planteando mis metas	Metas propuestas	Identificar cuáles son las metas propuestas que tienen cada uno de ellos.
11	Cumpliendo mis metas propuestas	Logro de metas propuestas	Brindar alternativas para el logro de las metas que se han propuesto.
12	Identificándome con mi entidad	Compromiso Organizacional	Incentivar el compromiso organizacional de los colaboradores.

Fuente: elaboración propia

**Objetivo N°3:** Aplicar el programa de Motivación Intrínseca para mejorar el Compromiso Organizacional de los colaboradores en la Municipalidad Provincial de Chiclayo.

El programa “Creciendo Profesional y Personalmente” tuvo como finalidad mejorar el Compromiso Organizacional, fue realizado por medio de 12 sesiones siendo estas aplicadas 2 veces por semana, los días lunes y viernes a las 5:30 p.m.

El programa siguió los pasos a mencionar: Se dio la bienvenida y presentación de la responsable del programa quien explicó los objetivos con los que se trabajó durante todo el proceso de la sesión. Luego de ello, se realizó una dinámica de entrada con el propósito de que los colaboradores tengan una idea del tema a tratar. Así mismo se hizo entrega de material elaborado que sirvió como guía del tema durante la sesión. Antes de dar inicio a la explicación del tema los colaboradores expresaron los conocimientos que poseen respecto al tema a través de una lluvia de ideas. Posteriormente a eso se expuso el tema que correspondía. Finalizando la explicación brindada nuevamente se realizó una dinámica con la finalidad de reforzar el aprendizaje brindado durante la sesión. Para finalizar se mencionaron las conclusiones y a la vez los colaboradores hicieron mención de alguna sugerencia. Se agradeció la participación de los colaboradores y se les hizo entrega de la invitación para la siguiente sesión. Al finalizar las 12 sesiones se realizó un compartir con todos los colaboradores en general, como muestra de agradecimiento por estar presentes a lo largo de todo el programa.

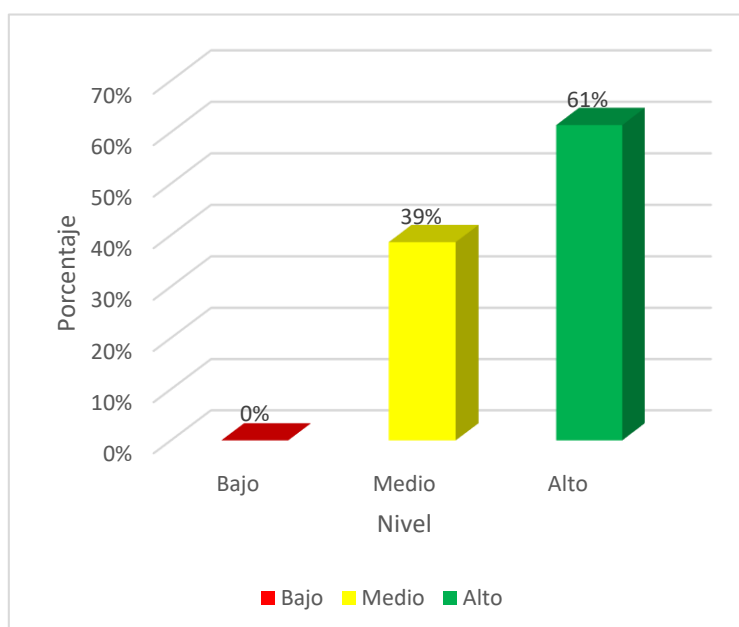
**Objetivo N°4:** Evaluar los niveles de Compromiso Organizacional de los colaboradores en la Municipalidad Provincial de Chiclayo.

**Tabla 6**

*Nivel de Compromiso Organizacional*

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Bajo		
Medio	17	39
Alto	27	61
Total	44	100

Fuente: elaboración propia



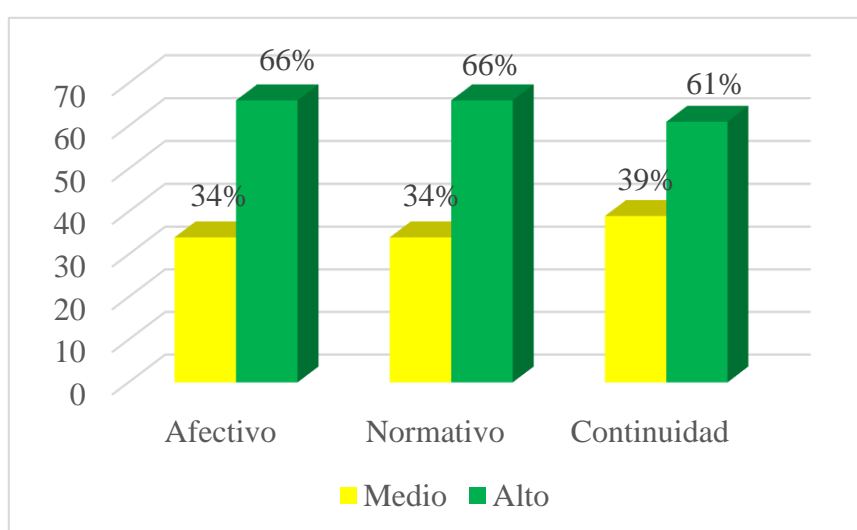
*Figura 3.* Nivel de Compromiso Organizacional.

Entre los colaboradores del área de Catastro Urbano de la Municipalidad Provincial de Chiclayo, el 39% de ellos se ubican en un nivel medio mientras que el 61% en un nivel alto de Compromiso Organizacional.

**Tabla 7***Niveles de Compromiso Afectivo, Normativo y de Continuidad*

	<b>Dimensión</b>					
	<b>Afectivo</b>		<b>Normativo</b>		<b>Continuidad</b>	
	<b>F</b>	<b>%</b>	<b>F</b>	<b>%</b>	<b>F</b>	<b>%</b>
<b>Bajo</b>						
<b>Medio</b>	15	34	15	34	17	39
<b>Alto</b>	29	66	29	66	27	61
<b>Total</b>	44	100	44	100	44	100

Fuente: elaboración propia

*Figura 4.* Nivel de Compromiso Afectivo, Normativo y de Continuidad.

Respecto al Componente Afectivo de los colaboradores del área de Catastro Urbano de la Municipalidad Provincial de Chiclayo, el 34% están en un nivel medio mientras que el 66% en un nivel alto de Compromiso Organizacional. En cuanto al Componente de Continuidad de los colaboradores del área de Catastro Urbano de la Municipalidad Provincial de Chiclayo, el 34% de ellos se encuentran ubicados un nivel medio mientras que el 66% en un nivel alto. Por otro lado, en el Componente Normativo de los colaboradores del área de Catastro Urbano de la Municipalidad Provincial de Chiclayo, el 39% de ellos se encuentran ubicados un nivel medio mientras que el 61% en un nivel alto.

**Objetivo N°5:** Comparar los resultados de los niveles de Compromiso Organizacional de los colaboradores en la Municipalidad Provincial de Chiclayo.

**Tabla 8**

*Nivel de Compromiso Organizacional*

Nivel	Pre Test		Post Test	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	14	32		
Medio	28	64	17	39
Alto	2	4	27	61
Total	44	100	44	100

Fuente: elaboración propia

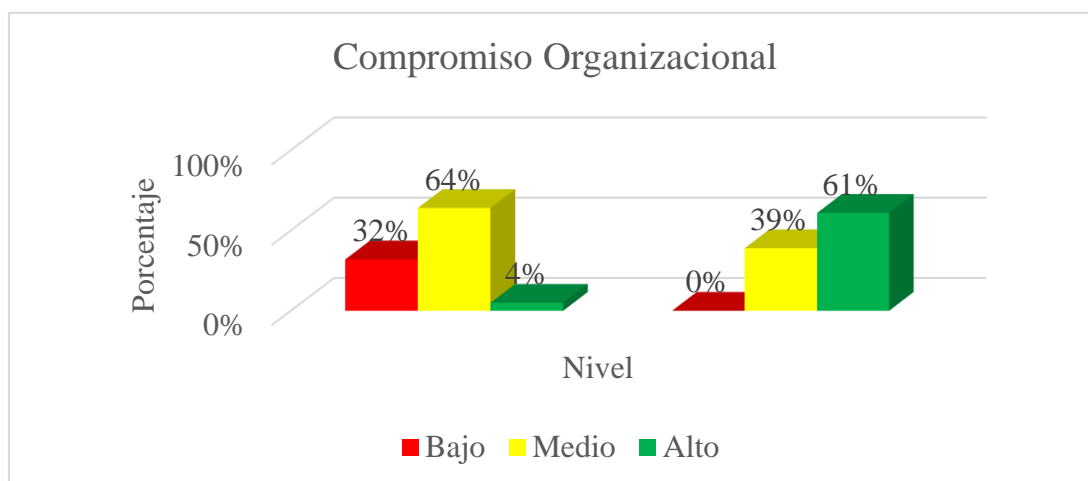


Figura 5. Nivel de Compromiso Organizacional

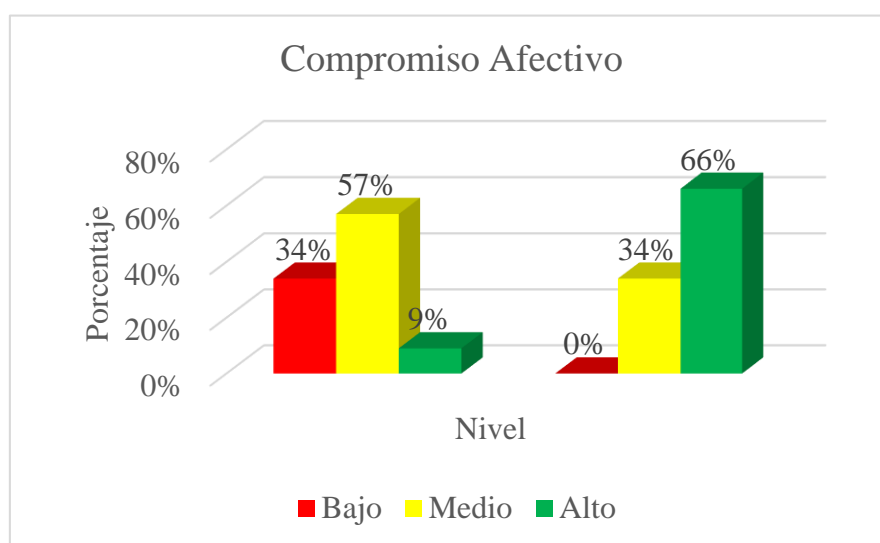
En cuanto al Compromiso Organizacional General los resultados del pre test nos expusió que un 32% de los colaboradores del área de Catastro Urbano de la Municipalidad Provincial de Chiclayo estaban en un nivel bajo indicando que no se encontraban notablemente comprometidos con la entidad , seguido de un 64% de ellos en un nivel medio mostrándonos de esta manera que más de la mitad de ellos evidenciaban comportamientos positivos y el 4% de los mismos se ubicaban un nivel alto debido a que se encontraban adecuadamente comprometidos con la entidad en base al sentimiento que los une con la entidad y con lo que ésta pueda proporcionarles. Estos resultados han sido notablemente mejorados en la etapa de post test donde un 0% de los colaboradores se ubican en el nivel bajo de la variable, el 39% en un nivel medio y un 61% en un nivel alto indicando así que después de la ejecución del programa de motivación intrínseca han conseguido aumentar el compromiso organizacional, habiendo concientizado la realidad problemática por la que estaba atravesando el área de dicha municipalidad. Por los resultados obtenidos que observamos podemos concluir en que se ha incrementado significativamente el compromiso organizacional con la entidad.

**Tabla 9**

*Nivel de Compromiso Afectivo*

Escalas	Pre Test		Post Test	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
<b>Bajo</b>	15	34		
<b>Medio</b>	25	57	15	34
<b>Alto</b>	4	9	29	66
<b>Total</b>	44	100	44	100

Fuente: elaboración propia



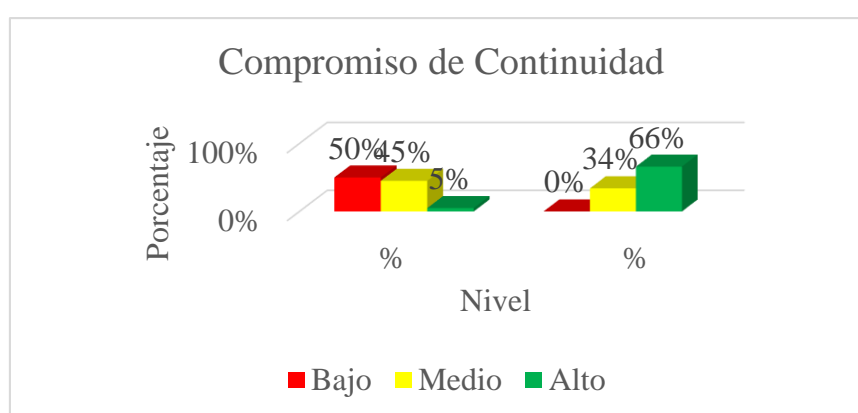
*Figura 6. Nivel de Compromiso Afectivo*

Acorde al componente afectivo inicialmente se observó que el mayor porcentaje de 57% se ubica en un nivel medio indicando que los colaboradores muestran mediano compromiso, seguido de un 9% que se posicionaban en un nivel alto de compromiso. Estos resultados cambian notoriamente en el post test, obteniendo un 66% en el nivel alto, lo que indica que se sienten altamente comprometidos por forma parte de la municipalidad lo que indica que el colaborador tiene aquel lazo emocional, involucramiento e identificación del colaborador con la empresa, por ende, posee un fuerte compromiso afectivo y sigue laborando en la entidad porque ese es su y porque ésta de alguna u otra manera satisface sus necesidades y expectativas.

**Tabla 10***Nivel de Compromiso de Continuidad*

Escalas	Pre Test		Post Test	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
<b>Bajo</b>	22	50		
<b>Medio</b>	20	45	15	34
<b>Alto</b>	2	5	29	66
<b>Total</b>	44	100	44	100

Fuente: elaboración propia

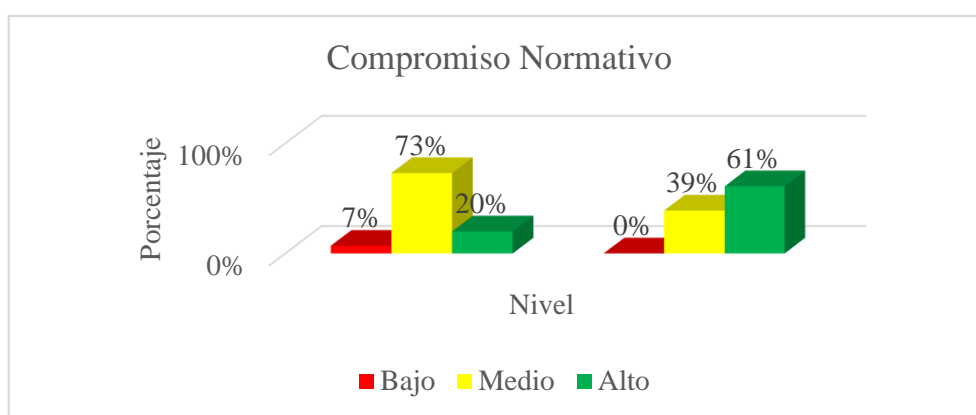
*Figura 7. Nivel de Compromiso de Continuidad*

Respecto al componente de continuidad inicialmente se observó que el mayor porcentaje de 50% se ubica en un nivel bajo indicando que los colaboradores no muestran un compromiso con la entidad, seguido de un 45% que se posicionaban en un nivel medio de compromiso lo que indica que este porcentaje de los colaboradores se encontraban comprometidos con la entidad, por diversas razones como por ejemplo el significado que puede tener para ellos la organización de tal manera en que logran cumplir positivamente con las funciones que se establecen en la empresa. Estos resultados cambian notoriamente en el post test, obteniendo un 66% en el nivel alto, lo que indica que los colaboradores poseen la idea de la conciencia relacionada al costo de tiempo y esfuerzo asociados con abandonar la empresa, indicando que brota por parte del colaborador el deseo o la necesidad de seguir perteneciendo a la organización ya que ha invertido esfuerzo, tiempo y dinero en la misma que se sienten altamente comprometidos por forma parte de la municipalidad.

**Tabla 11***Nivel de Compromiso Normativo*

Escalas	Pre Test		Post Test	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
<b>Bajo</b>	3	7		
<b>Medio</b>	32	73	17	39
<b>Alto</b>	9	20	27	61
<b>Total</b>	44	100	44	100

Fuente: elaboración propia

*Figura 8. Nivel de Compromiso Normativo*

En cuanto al componente normativo al inicio se observa que en los resultados del pre test el mayor porcentaje de 73% se ubica en un nivel medio indicando que los colaboradores muestran un compromiso organizacional de escala media debido a que cumplen con sus actividades diarias establecidas debido poseen deber moral para seguir formando parte de la entidad debido a que ésta le otorgó oportunidades y recompensas., seguido de un 20% que se posicionaban en un nivel alto por los mismos motivos o motivos similares a los demás compañeros de trabajo. Estos resultados cambian notoriamente en el post test, obteniendo un 39% en el nivel medio, y un 61 % de ellos en el nivel alto, después de haberse ejecutado el programa de motivación intrínseca.



## PRUEBA DE HIPÓTESIS

**Tabla 12**

*Contrastación de hipótesis*

		<b>Rangos</b>		
		N	Rango promedio	Suma de rangos
Post_Test - Pre_Test	Rangos negativos	2 <sup>a</sup>	1,50	3,00
	Rangos positivos	42 <sup>b</sup>	23,50	987,00
	Empates	0 <sup>c</sup>		
	Total	44		

a. Post\_Test < Pre\_Test

b. Post\_Test > Pre\_Test

c. Post\_Test = Pre\_Test

### Estadísticos de prueba<sup>a</sup>

	Post_Test - Pre_Test
Z	-5,743 <sup>b</sup>
Sig. asintótica(bilateral)	,000

a. Prueba de rangos con signo de Wilcoxon

b. Se basa en rangos negativos.

1. Planteamiento de hipótesis

Ho: El programa de motivación intrínseca no es efectivo

H1: El programa de motivación intrínseca es efectivo

2. Nivel de significancia:  $\alpha=0,05$

3. Comparamos con el p\_valor

Como el p\_valor= 0,000 < 0,05 se rechaza la Ho

4. Conclusión

Existe suficiente evidencia estadística a un nivel de significancia de 0,05 para rechazar la Ho. Por lo tanto, se afirma que el Programa de Motivación Intrínseca denominado “Creciendo Profesional y Personalmente” fue efectivo.

#### **IV. DISCUSIÓN**

La motivación intrínseca es un interno aliento en el ser humano para desarrollar ciertas acciones en el mismo lugar de trabajo, se puede decir que esta misma interviene en el hombre al momento de ejecutar sus responsabilidades sin necesidad de sentirse presionado de ninguna manera muy por el contrario se da por la satisfacción que genera en la misma persona al momento de llevarlas a cabo encontrando de este modo un sentido en su ámbito laboral.

Thomas (2009) menciona que la motivación intrínseca es aquel elemento fundamental en los productos del desempeño laboral en el que se ven involucrados sentimientos de satisfacción y realización los cuales se encuentran relaciones con el sentido de trabajo. Hoy en día cuando se habla del trabajo se hace referencia a la autogestión, lo que quiere decir, guiar una responsabilidad con un objetivo que orienta a un sentido, la cual es el motivo de la realización. Todo lo mencionado indica que en sí no es la actividad, si no la finalidad de la misma lo que da sentido por lo que la motivación intrínseca se identifica en los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Chiclayo, quienes manifestaron por medio de los resultados arrojados que sus responsabilidades laborales que ejecutan diariamente si presentan significancia para ellos mismos. Indicando que los colaboradores no realizan sus labores de manera burocrática como se llevaba a cabo en tiempos anteriores sino más bien hay impulsos intrínsecos que los estimulan a sentirse orgullosos y empeñarse en el ámbito laboral que consiguen con diariamente.

Por otra parte, también la autogestión solicita de decisiones, pero a la vez de energía de los sentimientos, las cuales son recompensas intrínsecas para empujar al trabajador a conseguir sus metas propuestas

La investigación realizada tuvo como objetivo general determinar si el programa de motivación intrínseca en la mejora del compromiso organizacional de los colaboradores en la Municipalidad Provincial de Chiclayo, por ello se siguieron las pautas que se mencionan a continuación: diagnosticar la realidad problemática en la entidad aplicación del pre test a la muestra de la investigación, ejecución del programa elaborado y finalmente la aplicación del post test a la misma muestra.

En cuanto a la hipótesis alterna, el programa ejecutado muestra que se logró mejorar el compromiso organizacional de los colaboradores en la Municipalidad Provincial de

Chiclayo rechazando de esta manera a la hipótesis nula, confirmando de este modo que su cumplió con el objetivo general planteado en esta investigación que se relaciona con la investigación de Trang, Amaru, Sudiro y Noermijati (2013) en su investigación “Compromiso Organizacional como una variable de mediación influenciada para la motivación del trabajo, estilo de liderazgo aprendizaje organizacional, y cual influye sobre el desempeño del personal”, y llegaron a la conclusión: la motivación intrínseca como un variable que influye sobre el Compromiso Organizacional, debido a que para los colaboradores es importantes las responsabilidades que asumen en la entidad, lo que conlleva a tener un crecimiento y desarrollo profesional dentro de la empresa.

Por otro lado, respecto a los resultados que se obtuvieron por medio de la aplicación del pre test, se logró elaborar y ejecutar el programa de motivación intrínseca el cual fue diseñado en 12 sesiones mostradas en el Anexo (01). Para evaluar la efectividad del programa nuevamente los colaboradores del área fueron evaluados por un post test con el mismo cuestionario que se utilizó para el pre test. Razón por la cual se obtuvieron los siguientes resultados:

Respecto a los resultados del pre test en la evaluación de Compromiso Organizacional General, se dan a conocer en la Tabla 1 y Figura 1 identificando niveles bajos de 32% en el nivel bajo, 64% en el nivel medio y 4% en el nivel alto. En la Tabla 2 y Figura 2 se muestra la evaluación del Compromiso Afectivo donde el 34% de ellos se ubicaban en un nivel bajo, el 57% en un nivel medio y el otro 9% en un nivel alto. Así mismo en la Tabla 3 Figura 3 muestra la evaluación del Compromiso de Continuidad donde el 50% en el nivel bajo, el 45% en el nivel medio y el 5% restante en el nivel alto. Por último, en la Tabla 4 y Figura 4 se muestra la evaluación del Compromiso Normativo donde el 7% de ellos se ubicaban en el nivel bajo, el 73% en el nivel medio y el 20% en el nivel alto. Estos resultados se encuentran relacionado con la investigación realizada por Romero (2017) quien llegó a la conclusión que los trabajadores públicos manifestaron un compromiso con la organización y experimentaron en algún momento algún tipo de compromiso organizacional ya sea, afectivo, de continuidad o normativo.

Por otra parte, los resultados del post test en la evaluación de Compromiso Organizacional General, se dan a conocer en la Tabla 6 y Figura 5 donde el 39% de los colaboradores pertenecen a un nivel medio mientras que el 61% de ellos se posicionan en un nivel alto. En la Tabla 7 y Figura 6 se muestra que en la evaluación del Compromiso

Afectivo el 34% de ellos se ubican en nivel medio y el 66% de ellos en el nivel alto. Así mismo en la Tabla 8 y Figura 7 se muestra la evaluación del Compromiso de Continuidad donde el 34% de ellos se encuentran en el nivel medio y el 66% en el nivel alto. Finalmente, en la Tabla 8 y Figura 7 se presenta la evaluación del Compromiso Normativo donde el 39% de ellos se posicionan en el nivel medio y el 61% en el nivel alto.

En este caso los resultados obtenidos a través de la aplicación del post test de esta investigación se relacionan con la investigación de Chiang, Gómez & Wackerling (2016) quienes concluyeron que los colaboradores se sienten realmente comprometidos con la entidad cuando consiguen tener un lazo afectivo con la misma, sucediendo de la misma manera con el compromiso normativo sintiéndose los colaboradores bien recompensados en cuanto a los beneficios otorgados por la organización, buscando generar así un fuerte lazo entre el trabajador y la empresa. Por último, los índices del compromiso de continuidad son altos, pues existen un gran número de empleados que llevan un tiempo considerable laborando en la entidad. Estos resultados indican que en las municipalidades es visto el compromiso organizacional como un factor de identificación con la institución en la que laboran.

En cuanto al programa de motivación intrínseca se tomó como base a la teoría de Hackman & Oldham (1987) donde los autores indican que la motivación intrínseca se genera cuando el trabajador posee un adecuado desempeño laboral, además se genera también en base a las emociones positivas y negativas que el colaborador percibe en su ámbito laboral.

Respondiendo a la formulación del problema: ¿De qué manera el Programa de Motivación Intrínseca mejora el Compromiso Organizacional de los colaboradores en la Municipalidad Provincial de Chiclayo? Esto se da mediante la ejecución de los procedimientos y objetivos establecidos; iniciando con un diagnóstico situacional para la elaboración del programa, mismo que fue aplicado produciendo efectos positivos en la entidad; tal como se indica en los resultados, los cuales se contrastan en hipótesis aplicada con Wilcoxon con un nivel de significancia de ,000 siendo menor a 0,005 indicando que así se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula. Demostrando de esta manera la efectividad del programa.

## **V. CONCLUSIONES**

1. Se logró identificar los niveles de Compromiso Organizacional de los colaboradores en la Municipalidad Provincial de Chiclayo, por medio de la aplicación del pre test.
2. Se elaboró el programa de motivación intrínseca para mejorar el Compromiso Organizacional de los colaboradores en la Municipalidad Provincial de Chiclayo.
3. Se aplicó el programa de motivación intrínseca para mejorar el Compromiso Organizacional de los colaboradores en la Municipalidad Provincial de Chiclayo.
4. Posteriormente a ello se evaluaron los niveles de Compromiso Organizacional de los colaboradores en la Municipalidad Provincial de Chiclayo, mediante la aplicación del post test.
5. Finalmente se compararon los resultados obtenidos a través del pre y post test del Compromiso Organizacional de los colaboradores en la Municipalidad Provincial de Chiclayo, aseverando de esta manera que el programa de Motivación Intrínseca fue efectivo.

## **VI. RECOMENDACIONES**

1. Se sugiere a las líneas de mando de la Municipalidad Provincial de Chiclayo determinar y evaluar anualmente la Motivación Intrínseca, así como también el Compromiso Organizacional de los colaboradores, mediante diversos cuestionarios que consideren adecuados, con la finalidad de tomar las medidas necesarias en el momento adecuado.
2. Se recomienda diseñar diversos programas de Motivación Intrínseca en base a distintas teorías con el fin de potenciar o mantener el Compromiso Organizacional de los colaboradores.
3. Se recomienda ejecutar los programas elaborados de Motivación Intrínseca
4. Se sugiere también que las evaluaciones de Compromiso Organizacional se realicen cada cierto tiempo debido a que estas permitirán conocer la situación de la entidad, además permite conocer la aportación de cada colaborador.
5. Se recomienda utilizar un tamaño de muestra mayor para mejorar las futuras aplicaciones de programas, además de comparar los resultados.

## REFERENCIAS

- Arias, G (2012), “El Proyecto de Investigación”. (6ta Edición). Caracas – República Bolivariana de Venezuela.
- Arciniega, L. & Gonzales, L. (2006). *What is the influence of work values relative to other variables in the development of organizational commitment*. Revista de Psicología Social, 2006, 21 (1), 35-50.
- Bernal, C (2010). Metodología de la Investigación. Colombia: Person Education.
- Bermúdez, J. (2013). Psicología de la personalidad. Madrid España: Uned Edition.  
Recuperado de: [http://repositorio.usil.edu.pe/bitstream/USIL/3538/1/2018\\_Luza-Jauregui.pdf](http://repositorio.usil.edu.pe/bitstream/USIL/3538/1/2018_Luza-Jauregui.pdf)
- Cequea, M. Monroy, N y Nuñez, M. (2011). La productividad desde una perspectiva humana, dimensiones y factores. Revista intangible capital. España. Recuperado de: <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesiseortiz/2018/05/43/Vasquez-Mayra.pdf>
- Chiavenato, I. (2006). Administración de Recursos Humanos. México. Mc GrawHill.
- Elera, G. (2017). *Diagnóstico del compromiso organizacional de la tienda Sodimac Chiclayo I sustentado en el modelo de Meyer y Allen*. (Tesis de pregrado). Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo, Chiclayo, Perú.
- Gómez, D. (2017). *Compromiso organizacional en colaboradores de una empresa privada*. USAT: Chiclayo.
- Hackman, J. & Olham, G (1980). Work redesign. Readings, MA: AddisonWesley.  
Recuperado de: [http://repositorio.usil.edu.pe/bitstream/USIL/3538/1/2018\\_Luza-Jauregui.pdf](http://repositorio.usil.edu.pe/bitstream/USIL/3538/1/2018_Luza-Jauregui.pdf)

- Hernández, R., Fernández, C., y Baptista, M.P. (2010) *Metodología de la Investigación* (5ª Ed.). México: McGraw Hill Educación
- Hernández, R., Fernández, C., y Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación científica*. Sexta Edición. México: McGraw-Hill Interamericana Editores.
- Herzberg, F. (1999). *La naturaleza y el trabajo del hombre*. Cleveland: The worl publishing company.
- Meyer, J. & Allen, N. (1991). *Compromiso organizacional Basado en el Modelo de Meyer y Allen en una Empresa de Telecomunicaciones*. Universidad Católica Boliviana, La Paz.
- Ponte, O. & Suárez, J. (2012). *Motivación intrínseca y hábitos de estudio en los alumnos del primer ciclo de Administración Hotelera y Turismo, Alta 59 Cocina y Gastronomía del Instituto Superior Tecnológico EXPRO, Lima, 2010*. Universidad César Vallejo, Lima.
- Quispe, M. (2008). *Relación de la autoconciencia, motivación y el nivel de rendimiento Académico de los alumnos del IX semestre de la especialidad de educación primaria del Instituto Superior Pedagógico Público de Huancané 2007-2008*. Tesis. Universidad Tecnológica de los Andes. Apurímac. Perú.
- Romero, P. (2017). “Compromiso Organizacional de los servidores públicos que se encuentran contratos ocasionales y con nombramiento en el Ministerio de Relaciones Laborales.” (Tesis de Maestría). Recuperado de: [http://repositorio.usil.edu.pe/bitstream/USIL/3538/1/2018\\_Luza-Jauregui.pdf](http://repositorio.usil.edu.pe/bitstream/USIL/3538/1/2018_Luza-Jauregui.pdf)
- Ruiz, J. (2013). *El compromiso organizacional: Un valor personal y empresarial en el marketing interno*. Revista de estudios empresariales, 67 86.



Solf, A. (2006). Motivación Intrínseca Laboral y su relación con las variables de personalidad Orientación a la Meta y Tesón. Recuperado de: [http://repositorio.usil.edu.pe/bitstream/USIL/3538/1/2018\\_Luza-Jauregui.pdf](http://repositorio.usil.edu.pe/bitstream/USIL/3538/1/2018_Luza-Jauregui.pdf)

Thomas, K. (2009). Intrinsic motivation at work: what really drives employee engagement. (2ª. ed.). San Francisco California: Berrett Koehler.

Varona, M. (2012). Conceptualización y supervisión de la comunicación y el compromiso organizacional. Diálogos de la comunicación. núm. 35, 1993.68-77

Vásquez, J. (2013). Factores de la motivación que influyen en el comportamiento organizacional del Equipo de salud de Centro Quirúrgico – H.R.D.L.M. Chiclayo. Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo, Chiclayo.

**ANEXOS**

**ANEXO N°01**



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**FACULTAD DE HUMANIDADES**

**Escuela Profesional de Psicología**



**PROGRAMA DE MOTIVACIÓN INTRÍNSECA “CRECIENDO PROFESIONAL Y  
PERSONALMENTE.” DE LOS COLABORADORES EN LA MUNICIPALIDAD  
PROVINCIAL DE CHICLAYO**

**Chiclayo – 2019**

## **I. DATOS INFORMATIVOS**

- Denominación : “Creciendo Profesional y Personalmente”
- Entidad Beneficiaria : Municipalidad Provincial de Chiclayo
- Dirigido a : Personal del Proyecto Catastro Urbano
- N° de participantes : 44 colaboradores
- Número de sesiones : 12 sesiones
- Tiempo de sesión : 45 minutos
- Duración : 6 semanas
- Lugar : Ambiente del área
- Dirección : Biblioteca Municipal
- Responsable : Ramos Chávez Tula del Milagro

## **II. INTRODUCCIÓN**

Las entidades de los servidores públicos resultan indispensables para poder alcanzar las metas propuestas por el gobierno central, estas se realizan con el desempeño de cada servidor público en su respectiva área con sus funciones. A través de los años la gestión pública ha propuesto una serie de metodologías para mejorar la gestión, sin embargo, en el proceso se ha descuidado de la parte operativa con es el servidor público, si bien se puede mencionar que existen incentivos económicos como son las gratificaciones, seguro, aguinaldos etc., el estado se ha preocupado de alguna u otra manera por motivar al personal extrínsecamente, descuidando la parte de la motivación intrínseca, razón por la cual este trabajo de investigación propone dar un énfasis en la motivación intrínseca buscando mejorar el compromiso de los colaboradores y a su vez a la entidad, consiguiendo los objetivos planteados y al mismo tiempo sentir satisfacción por el trabajo realizado.

### **III. OBJETIVOS**

#### **General**

- Emplear la Motivación Intrínseca para la mejora del Compromiso Organizacional de los colaboradores en la Municipalidad Provincial de Chiclayo.

#### **Específicos**

- Brindar información respecto a motivación intrínseca.
- Identificar y mantener los sentimientos positivos que poseen los colaboradores.
- Determinar y disminuir los sentimientos negativos que poseen los colaboradores
- Brindar estrategias para incrementar la automotivación.
- Identificar si poseen voluntad a la hora de realizar sus labores establecidas.
- Desarrollar la creatividad de los colaboradores.
- Lograr que los colaboradores persistan en sus sueños planteados.
- Identificar las competencias que posee cada colaborador.
- Mejorar la autodeterminación mediante la autoestima de cada uno de ellos.
- Identificar cuáles son las metas propuestas que tienen cada uno de ellos.
- Brindar alternativas para el logro de las metas que se han propuesto.
- Incentivar el compromiso organizacional de los colaboradores.

### **IV. PROGRAMACIÓN DE LAS ACTIVIDADES GENERALES**

#### **❖ Actividades Iniciales**

- Aplicar el pre test
- Presentación de manera adecuada a los colaboradores del área.
- Explicación del programa
- Materiales a utilizar
- Ejecución

#### **❖ Actividades Intermedias**

- Registro de Asistencia
- Desarrollo de sesiones
- Realización de dinámicas
- Retroalimentación por medio de dípticos, trípticos y/o fichas informativas

### ❖ **Actividades Finales**

- Evidenciar desarrollo de sesión por medio de fotografías
- Refrigerio para los participantes
- Aplicar Post Test

## **V. RECURSOS**

- |                     |                      |
|---------------------|----------------------|
| ❖ Acceso a internet | ❖ Tijera             |
| ❖ Computadora       | ❖ Impresiones        |
| ❖ Goma              | ❖ Movilidad          |
| ❖ Hojas bond        | ❖ Palos de brochetas |
| ❖ Hojas de colores  | ❖ Papelotes          |
| ❖ Imágenes          | ❖ Plumones           |

## **VI. RECURSOS HUMANOS**

El presente programa posee como recurso humano a la practicante pre profesional de psicología organizacional, quien se encuentra en el XI ciclo de la carrera profesional.

## **VII. EVALUACIÓN**

La evaluación del programa se realizará mediante la aplicación de un pre test y un post test con la finalidad de corroborar si el programa mejoró o no el Compromiso Organizacional de los colaboradores.

## VIII. DESCRIPCIÓN DE SESIONES

### 1° Sesión

TÍTULO	OBJETIVO	ACTIVIDADES	DESCRIPCIÓN	RECURSOS	DURACIÓN
<b>Motivación Intrínseca</b>	Brindar a los colaboradores información respecto a motivación intrínseca.	<b>INICIO</b>			
		Evaluación individual	Se hace la presentación de la responsable, quien explicará los objetivos del programa y las normas con las que se trabajará a lo largo de este. Asimismo, se procede con la evaluación individual del pre test. Posterior a ello se da inicio a la sesión.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Recurso Humano</li> <li>• Test de Compromiso Organizacional</li> </ul>	15 minutos
		<b>DESARROLLO</b>			
		Exposición	Se desarrolla el tema mediante una dinámica. Se continúa con la explicación del tema mediante entrega de dípticos, que ayudará en la focalización del objetivo y a su rápida asimilación.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Imágenes</li> <li>• Papelotes</li> <li>• Ficha informativa</li> </ul>	20 minutos
		<b>CIERRE</b>			
		<p><b>Duración:</b> 10 minutos.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Se realiza una ronda de interrogantes y retroalimentación.</li> <li>- Registran su asistencia a la sesión.</li> </ul> <p><b>Despedida:</b> Se agradece a los trabajadores por su participación y se les entrega de la invitación para la siguiente sesión.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Asistencia</li> <li>• Invitación para la siguiente sesión.</li> </ul>	10 minutos	

## 2° Sesión

TÍTULO	OBJETIVO	ACTIVIDADES	DESCRIPCIÓN	RECURSOS	DURACIÓN
<i>Sentimientos Positivos</i>	Identificar y mantener los sentimientos positivos que poseen los colaboradores.	<b>INICIO</b>			
		Evaluación individual	Se presenta la responsable y explica el tema y los objetivos de la sesión correspondiente. Antes de tratar el tema se da pase a un recordatorio del tema anteriormente presentado.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Recurso Humano</li> </ul>	10 minutos
		<b>DESARROLLO</b>			
		Exposición	Se inicia con una dinámica relacionada al tema, y luego de ello se desarrolla la explicación del tema, en el transcurso se hace entrega de un tríptico el cual sirve como refuerzo de la explicación brindada.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Imágenes</li> <li>Papelotes</li> <li>Ficha informativa</li> </ul>	25 minutos
		<b>CIERRE</b>			
		<p><b>Duración:</b> 10 minutos.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Se realiza una ronda de interrogantes y retroalimentación.</li> <li>Registran su asistencia a la sesión.</li> </ul> <p><b>Despedida:</b> Se agradece a los trabajadores por su participación y se les entrega de la invitación para la siguiente sesión.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Asistencia</li> <li>Invitación para la siguiente sesión.</li> </ul>	10 minutos	

### 3° Sesión

TÍTULO	OBJETIVO	ACTIVIDADES	DESCRIPCIÓN	RECURSOS	DURACIÓN
<i>Sentimientos Negativos</i>	Determinar y disminuir los sentimientos negativos que poseen los colaboradores.	<b>INICIO</b>			
		Evaluación individual	Se presenta la responsable y explica el tema y los objetivos de la sesión correspondiente. Antes de tratar el tema se da pase a un recordatorio del tema anteriormente presentado.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Recurso Humano</li> </ul>	15 minutos
		<b>DESARROLLO</b>			
		Exposición	Se inicia con una dinámica relacionada al tema, y luego de ello se desarrolla la explicación del tema, en el transcurso se hace entrega de una ficha informativa la cual sirve como refuerzo de la explicación brindada.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Imágenes</li> <li>Papelotes</li> <li>Ficha informativa</li> </ul>	20 minutos
		<b>CIERRE</b>			
		<p><b>Duración:</b> 10 minutos.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Se realiza una ronda de interrogantes y retroalimentación.</li> <li>Registran su asistencia a la sesión.</li> </ul> <p><b>Despedida:</b> Se agradece a los trabajadores por su participación y se les entrega de la invitación para la siguiente sesión.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Asistencia</li> <li>Invitación para la siguiente sesión.</li> </ul>	10 minutos	



#### 4° Sesión

TÍTULO	OBJETIVO	ACTIVIDADES	DESCRIPCIÓN	RECURSOS	DURACIÓN
<i>Automotivación</i>	Brindar estrategias para incrementar la automotivación.	<b>INICIO</b>			
		Evaluación individual	Se presenta la responsable y explica el tema y los objetivos de la sesión correspondiente. Antes de tratar el tema se da pase a un recordatorio del tema anteriormente presentado.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Recurso Humano</li> </ul>	15 minutos
		<b>DESARROLLO</b>			
		Exposición	Se inicia con una dinámica relacionada al tema, y luego de ello se desarrolla la explicación del tema, en el transcurso se hace entrega de un díptico el cual sirve como refuerzo de la explicación brindada.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Imágenes</li> <li>Papelotes</li> <li>Ficha informativa</li> </ul>	20 minutos
		<b>CIERRE</b>			
Lluvia de ideas	<p><b>Duración:</b> 10 minutos.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Se realiza una ronda de interrogantes y retroalimentación.</li> <li>Registran su asistencia a la sesión.</li> </ul> <p><b>Despedida:</b> Se agradece a los trabajadores por su participación y se les entrega de la invitación para la siguiente sesión.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Asistencia</li> <li>Invitación para la siguiente sesión.</li> </ul>	10 minutos		

## 5° Sesión

TÍTULO	OBJETIVO	ACTIVIDADES	DESCRIPCIÓN	RECURSOS	DURACIÓN
<i>Voluntad</i>	Identificar si poseen voluntad a la hora de realizar sus labores establecidas.	<b>INICIO</b>			
		Evaluación individual	Se presenta la responsable y explica el tema y los objetivos de la sesión correspondiente. Antes de tratar el tema se da pase a un recordatorio del tema anteriormente presentado.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Recurso Humano</li> </ul>	15 minutos
		<b>DESARROLLO</b>			
		Exposición	Se inicia con una dinámica relacionada al tema, y luego de ello se desarrolla la explicación del tema, en el transcurso se hace entrega de un tríptico el cual sirve como refuerzo de la explicación brindada.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Imágenes</li> <li>Papelotes</li> <li>Ficha informativa</li> </ul>	20 minutos
		<b>CIERRE</b>			
Lluvia de ideas	<p><b>Duración:</b> 10 minutos.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Se realiza una ronda de interrogantes y retroalimentación.</li> <li>Registran su asistencia a la sesión.</li> </ul> <p><b>Despedida:</b> Se agradece a los trabajadores por su participación y se les entrega de la invitación para la siguiente sesión.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Asistencia</li> <li>Invitación para la siguiente sesión.</li> </ul>	10 minutos		

## 6° Sesión

TÍTULO	OBJETIVO	ACTIVIDADES	DESCRIPCIÓN	RECURSOS	DURACIÓN
<i>Creatividad</i>	Desarrollar la creatividad de los colaboradores.	<b>INICIO</b>			
		Evaluación individual	Se presenta la responsable y explica el tema y los objetivos de la sesión correspondiente. Antes de tratar el tema se da pase a un recordatorio del tema anteriormente presentado.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Recurso Humano</li> </ul>	15 minutos
		<b>DESARROLLO</b>			
		Exposición	Se inicia con una dinámica relacionada al tema, y luego de ello se desarrolla la explicación del tema, en el transcurso se hace entrega de una ficha informativa la cual sirve como refuerzo de la explicación brindada.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Imágenes</li> <li>Papelotes</li> <li>Ficha informativa</li> </ul>	20 minutos
		<b>CIERRE</b>			
Lluvia de ideas	<p><b>Duración:</b> 10 minutos.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Se realiza una ronda de interrogantes y retroalimentación.</li> <li>Registran su asistencia a la sesión.</li> </ul> <p><b>Despedida:</b> Se agradece a los trabajadores por su participación y se les entrega de la invitación para la siguiente sesión.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Asistencia</li> <li>Invitación para la siguiente sesión.</li> </ul>	10 minutos		

## 7° Sesión

TÍTULO	OBJETIVO	ACTIVIDADES	DESCRIPCIÓN	RECURSOS	DURACIÓN
<i>Perseverancia</i>	Lograr que los colaboradores persistan en sus sueños planteados.	<b>INICIO</b>			
		Evaluación individual	Se presenta la responsable y explica el tema y los objetivos de la sesión correspondiente. Antes de tratar el tema se da pase a un recordatorio del tema anteriormente presentado.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Recurso Humano</li> </ul>	15 minutos
		<b>DESARROLLO</b>			
		Exposición	Se inicia con una dinámica relacionada al tema, y luego de ello se desarrolla la explicación del tema, en el transcurso se hace entrega de un díptico el cual sirve como refuerzo de la explicación brindada.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Imágenes</li> <li>Papelotes</li> <li>Ficha informativa</li> </ul>	20 minutos
		<b>CIERRE</b>			
Lluvia de ideas	<p><b>Duración:</b> 10 minutos.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Se realiza una ronda de interrogantes y retroalimentación.</li> <li>Registran su asistencia a la sesión.</li> </ul> <p><b>Despedida:</b> Se agradece a los trabajadores por su participación y se les entrega de la invitación para la siguiente sesión.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Asistencia</li> <li>Invitación para la siguiente sesión.</li> </ul>	10 minutos		

## 8° Sesión

TÍTULO	OBJETIVO	ACTIVIDADES	DESCRIPCIÓN	RECURSOS	DURACIÓN
<i>Competencias</i>	Identificar las competencias que posee cada colaborador.	<b>INICIO</b>			
		Evaluación individual	Se presenta la responsable y explica el tema y los objetivos de la sesión correspondiente. Antes de tratar el tema se da pase a un recordatorio del tema anteriormente presentado.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Recurso Humano</li> </ul>	15 minutos
		<b>DESARROLLO</b>			
		Exposición	Se inicia con una dinámica relacionada al tema, y luego de ello se desarrolla la explicación del tema, en el transcurso se hace entrega de un tríptico el cual sirve como refuerzo de la explicación brindada.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Imágenes</li> <li>• Papelotes</li> <li>• Ficha informativa</li> </ul>	20 minutos
		<b>CIERRE</b>			
Lluvia de ideas	<p><b>Duración:</b> 10 minutos.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Se realiza una ronda de interrogantes y retroalimentación.</li> <li>- Registran su asistencia a la sesión.</li> </ul> <p><b>Despedida:</b> Se agradece a los trabajadores por su participación y se les entrega de la invitación para la siguiente sesión.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Asistencia</li> <li>• Invitación para la siguiente sesión.</li> </ul>	10 minutos		

## 9° Sesión

TÍTULO	OBJETIVO	ACTIVIDADES	DESCRIPCIÓN	RECURSOS	DURACIÓN
<i>Autodeterminación</i>	Mejorar la autodeterminación mediante la autoestima de cada uno de ellos.	<b>INICIO</b>			
		Evaluación individual	Se presenta la responsable y explica el tema y los objetivos de la sesión correspondiente. Antes de tratar el tema se da pase a un recordatorio del tema anteriormente presentado.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Recurso Humano</li> </ul>	15 minutos
		<b>DESARROLLO</b>			
		Exposición	Se inicia con una dinámica relacionada al tema, y luego de ello se desarrolla la explicación del tema, en el transcurso se hace entrega de un díptico el cual sirve como refuerzo de la explicación brindada.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Imágenes</li> <li>Papelotes</li> <li>Ficha informativa</li> </ul>	20 minutos
		<b>CIERRE</b>			
Lluvia de ideas	<p><b>Duración:</b> 10 minutos.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Se realiza una ronda de interrogantes y retroalimentación.</li> <li>Registran su asistencia a la sesión.</li> </ul> <p><b>Despedida:</b> Se agradece a los trabajadores por su participación y se les entrega de la invitación para la siguiente sesión.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Asistencia</li> <li>Invitación para la siguiente sesión.</li> </ul>	10 minutos		

## 10° Sesión

TÍTULO	OBJETIVO	ACTIVIDADES	DESCRIPCIÓN	RECURSOS	DURACIÓN
<i>Planteando mis metas</i>	Identificar cuáles son las metas propuestas que tienen cada uno de ellos.	<b>INICIO</b>			
		Evaluación individual	Se presenta la responsable y explica el tema y los objetivos de la sesión correspondiente. Antes de tratar el tema se da pase a un recordatorio del tema anteriormente presentado.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Recurso Humano</li> </ul>	15 minutos
		<b>DESARROLLO</b>			
		Exposición	Se inicia con una dinámica relacionada al tema, y luego de ello se desarrolla la explicación del tema, en el transcurso se hace entrega de un tríptico el cual sirve como refuerzo de la explicación brindada.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Imágenes</li> <li>• Papelotes</li> <li>• Ficha informativa</li> </ul>	20 minutos
		<b>CIERRE</b>			
Lluvia de ideas	<p><b>Duración:</b> 10 minutos.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Se realiza una ronda de interrogantes y retroalimentación.</li> <li>- Registran su asistencia a la sesión.</li> </ul> <p><b>Despedida:</b> Se agradece a los trabajadores por su participación y se les entrega de la invitación para la siguiente sesión.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Asistencia</li> <li>• Invitación para la siguiente sesión.</li> </ul>	10 minutos		

## 11° Sesión

TÍTULO	OBJETIVO	ACTIVIDADES	DESCRIPCIÓN	RECURSOS	DURACIÓN
<i>Cumpliendo mis metas propuestas</i>	Brindar alternativas para el logro de las metas que se han propuesto.	<b>INICIO</b>			
		Evaluación individual	Se presenta la responsable y explica el tema y los objetivos de la sesión correspondiente. Antes de tratar el tema se da pase a un recordatorio del tema anteriormente presentado.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Recurso Humano</li> </ul>	15 minutos
		<b>DESARROLLO</b>			
		Exposición	Se inicia con una dinámica relacionada al tema, y luego de ello se desarrolla la explicación del tema, en el transcurso se hace entrega de un díptico el cual sirve como refuerzo de la explicación brindada.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Imágenes</li> <li>Papelotes</li> <li>Ficha informativa</li> </ul>	20 minutos
		<b>CIERRE</b>			
Lluvia de ideas	<p><b>Duración:</b> 10 minutos.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Se realiza una ronda de interrogantes y retroalimentación.</li> <li>Registran su asistencia a la sesión.</li> </ul> <p><b>Despedida:</b> Se agradece a los trabajadores por su participación y se les entrega de la invitación para la siguiente sesión.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Asistencia</li> <li>Invitación para la siguiente sesión.</li> </ul>	10 minutos		



## 12° Sesión

TÍTULO	OBJETIVO	ACTIVIDADES	DESCRIPCIÓN	RECURSOS	DURACIÓN
<b>Compromiso Organizacional</b>	Incentivar el compromiso organizacional de los colaboradores.	<b>INICIO</b>			
		Evaluación individual	Se hace la presentación de la responsable, quien explicará los objetivos de la sesión y las reglas con las que se laborará durante la sesión. Posterior a ello se da inicio a la sesión.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Recurso Humano</li> </ul>	15 minutos
		<b>DESARROLLO</b>			
		Exposición	Se inicia con una dinámica relacionada al tema, y luego de ello se desarrolla la explicación del tema, en el transcurso se hace entrega de una ficha informativa la cual sirve como refuerzo de la explicación brindada.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Imágenes</li> <li>• Papelotes</li> <li>• Ficha informativa</li> </ul>	20 minutos
		<b>CIERRE</b>			
Lluvia de ideas	<p><b>Duración:</b> 10 minutos.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Se realiza una ronda de interrogantes y retroalimentación.</li> <li>- Se aplica el post test a los colaboradores.</li> <li>- Registran su asistencia a la sesión.</li> </ul> <p><b>Despedida:</b> Se agradece a los trabajadores por su participación y se les entrega de la invitación para la siguiente sesión.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Asistencia</li> <li>• Invitación para la siguiente sesión.</li> </ul>	10 minutos		

## **IX. DESARROLLO DE SESIONES**

### **1° Sesión**

#### **- INICIO**

Se hace la presentación de la responsable, quien explicará los objetivos del programa y las normas con las que se trabajará a lo largo de este. Asimismo, se procede con la evaluación individual del pre test.

Posterior a ello se da inicio a la sesión.

#### **- DESARROLLO**

##### **Dinámica:**

Duración: 15 minutos

Materiales: Hojas Bond, Lapiceros

##### **“Identificando mis inspiraciones”**

Los participantes deberán reconocer cuales son los factores motivacionales personales que los inspiran a realizar su trabajo diariamente. Cada uno de ellos identificará y mencionará que es lo que los motiva intrínsecamente a laborar. Una vez que todos los colaboradores expresen sus ideas, la responsable se encargará de que ellos logren mantener esas inspiraciones a lo largo del programa.

Antes de iniciar la explicación del tema se hace entrega de un tríptico, el cual servirá como guía para los colaboradores durante la sesión.

##### **Tema:**

##### **¿Qué es la motivación?**

La motivación es uno de los aspectos psicológicos que se relaciona estrechamente con el desarrollo del ser humano, además cabe mencionar que no se caracteriza como un rasgo personal sino por la interacción de la persona con la situación, razón por la cual varía de una persona a otra y en una misma persona puede variar en diferentes momentos y situaciones.

## **¿Qué es la motivación intrínseca?**

La motivación intrínseca se caracteriza por que existe una energía, estimulación o impulso para realizar una acción o actividad sin esperar alguna recompensa, el individuo realiza estas acciones simplemente para sentirse satisfecho consigo mismo.

## **Diferencias entre la motivación extrínseca e intrínseca**

### **La motivación extrínseca**

Se conceptualiza como las actividades que realizan las personas con la finalidad de obtener una recompensa externa, esta recompensa puede ser física, monetaria o psicológico.es decirte que el motivo no es de manera natural.

Los factores psicológicos sobre la motivación extrínseca pueden ser los halagos o elogios que se realiza a la persona, un ejemplo claro es en la etapa de la niñez, porque los adultos buscan corregir de manera positiva el comportamiento de los niños, logrando construir su identidad de los mismos, convirtiéndose a la vez en una motivación intrínseca, se puede decir que la motivación extrínseca se convierte en motivación intrínseca, esta acción se explica porque el ser humano realiza acciones sin esperar nada a cambio.

En la motivación extrínseca el comportamiento es motivado por el deseo de obtener algo deseado o evitar un resultado adverso.

### **La motivación intrínseca**

Una de las teorías que más se relaciona con la motivación intrínseca es la teoría de la autodeterminación, la cual plantea tener voluntad o libre elección para realizar una acción y tienen tres necesidades psicológicas innatas.

- La necesidad de sentirse competentes.
- La necesidad de relacionarnos.
- La necesidad de tener autonomía.

La motivación intrínseca inicia en el individuo con la combinación de tres dimensiones. Este hace referencia a conductas que la persona hace de manera voluntaria sin esperar o anhelar recompensas externas.

Para mencionar algún ejemplo, cuando una persona estudia para mejorar sus calificaciones y sentirse realizado, otro ejemplo es cuando una persona efectúa sus deberes para sentirse satisfecho.

También se puede mencionar que todos los retos, desafíos u obstáculos que están en nuestra vida hacen que nosotros mejoremos nuestras habilidades y por ende nos ayuda desarrollar cualidades, habilidades y conocimientos, el cual genera un beneficio físico y psicológico.

En la motivación intrínseca el comportamiento es motivado por el deseo de mejorar y por la satisfacción de hacer las cosas bien hechas.

### **¿Cuál es mejor, la motivación intrínseca o la extrínseca?**

Existe una gran diferencia entre ambas motivaciones, la motivación extrínseca es estimulada de una parte externa del individuo, por otro lado, la motivación intrínseca es estimulada de la parte interna del individuo, otro aspecto diferenciado es que la parte extrínseca el individuo toman como recompensa la parte económica, la motivación intrínseca toma como recompensa el sentirse realizado y satisfecho con lo que hace, pero que en la comparativa los dos tipos de motivación son de suma importancia para la persona ya que genera un cambio y bienestar en ella.

En una discusión de especialistas que hablan sobre la motivación intrínseca, ellos mencionan que no siempre la motivación intrínseca está relacionada a la parte positiva de ser humano, porque puede existir personas que tengan o no ganas de competir si la recompensa es interna, logrando ser un tema problemático, pero que si esta herramienta se usara de manera apropiada puede generar actitudes útiles.

#### **- CIERRE**

**Duración:** 10 minutos.

- Se realiza una ronda de interrogantes y retroalimentación.
- Registran su asistencia a la sesión.

**Despedida:** Se agradece a los trabajadores por su participación y se les entrega de la invitación para la siguiente sesión.

## **2° Sesión**

### **- INICIO**

Se hace la presentación de la responsable, quien explicará los objetivos y las reglas con las que se laborará durante la sesión. Posterior a ello se da inicio a la sesión.

### **- DESARROLLO**

#### **Dinámica:**

Duración: 15 minutos

Materiales: Hojas Bond, Lapiceros

#### **“YO SOY EL SENTIMIENTO POSITIVO”**

Se formarán equipos de trabajo, a los cuales se les entregará 2 sobres que contendrán 1 sentimiento positivo en cada sobre de manera desglosada (letra por letra) y ellos tendrán que ordenar la palabra de modo que descubran que sentimientos les tocó. Una vez que todos los equipos tengan formada la palabra, eligen a 1 representante por equipo con el fin de que éste mencione los conocimientos que posee acerca de este sentimiento. Posteriormente a ello se da inicio al tema.

#### **Tema:**

##### **¿Qué es un sentimiento?**

Es un estado de ánimo que se puede generar por diferentes causas que impresionan a la persona ya sean estos alegres y felices, o dolorosos y tristes.

##### **¿Qué es un sentimiento positivo?**

Los sentimientos positivos ayudan a enfrentar nuestros sentimientos negativos, debido a que al adquirir un pensamiento positivo reemplaza a un pensamiento negativo, generando estos pensamientos positivos.

#### **“Sentimientos Positivos que deberías conocer”**

- **Admiración**

La admiración se produce cuando contemplamos a alguien o algo de modo positivo, pero también cuando nos llega un cumplido. Esto hará aumentar nuestra felicidad, ayudará así mismo a que rindamos más y mejorar o que adquiramos nuevas habilidades sociales,

lo que sin duda fomenta nuestra amabilidad. La tranquilidad, alegría y felicidad también aumentan con la admiración.

- **Afecto**

El afecto es esa sensación tan placentera que sentimos cuando nos conectamos con alguien. Ya desde niños tenemos esa necesidad de afecto para un buen crecimiento emocional que nos permita desarrollar buenas relaciones de confianza sobre nosotros mismos; una necesidad que también sentimos de adultos. Abrazos, palabras amables, sonrisas sinceras, consejos, apoyo en todo lo que hagan, caricias o besos son la mejor forma de demostrar el afecto.

- **Agrado**

El agrado no es otra cosa que el placer que sentimos ante lo que nos gusta, y es un sentimiento muy explotado desde todos los ámbitos. Por ejemplo, la publicidad intenta jugar con los sentimientos de los potenciales destinatarios, y si cumple con su objetivo habrá despertado en nosotros esa sensación de agrado. Este sentimiento es sinónimo de alegría, optimismo y seguridad, mientras que su antagonista es ese miedo que somos incapaces de vencer, el desagrado, la ira o la angustia.

- **Amor**

Quizá sea el más complejo de todos los sentimientos, que expresa lo mejor de nosotros mismos. Entre los beneficios que nos aporta el amor destaca que nos proporciona un extra de vitalidad, hace que nos sintamos menos estresados o mejora la autoestima considerablemente. También refuerza la salud, fortaleciendo el sistema inmune o manteniendo alejados los problemas cardiovasculares, y hace que nuestra piel y nuestro cuerpo luzcan radiantes.

- **Euforia**

Es un sentimiento con el que hay que tener cuidado. A su favor tenemos el subidón que nos genera, que nos hace ver la vida como si fuese algo magnífico, sentimos un bienestar y una felicidad muy importantes; pero también puede nublar la vista y hacer que actuemos de forma impulsiva, cuando vamos adquiriendo tal vez algunos rasgos de la personalidad narcisista y nos vamos envalentonando por ese subidón eufórico. Puede

estar inducida por una alegría, una emoción, un orgasmo o la droga, caso en el que obviamente tiene consecuencias negativas para el individuo.

- **Gratitud**

La gratitud es el sentimiento de agradecimiento que tenemos hacia alguien, y además de reforzar los vínculos sociales y familiares o experimentar mayor sensación de alegría y felicidad nos ayuda a descansar mejor y a sentirnos más enérgicos, lo que también ayuda a la concentración.

- **Optimismo**

Si eres de los que siempre ven el vaso medio lleno, y no medio vacío, disfrutarás de una mayor salud física, de mejor capacidad para gestionar las emociones, estarás más animado y obtendrás mayores logros en la vida, ya que serás más persistente. Al encarar los retos de forma optimista también te estresarás menos ya que sabrás hacer frente desde la calma a esas situaciones de tensión.

- **Satisfacción**

Acabamos con la sensación de bienestar por algo que ha ocurrido, también conocida como satisfacción. Muchas veces la confundimos con la felicidad, pero la satisfacción y la seguridad y superación personal es una de las claves para llegar a la felicidad plena, es uno de sus ingredientes. En el lado contrario de la satisfacción está la insatisfacción, con consecuencias como el sufrimiento o las inquietudes. El nivel de satisfacción depende de los estímulos cerebrales: a más estímulos, más satisfechos estaremos.

- **CIERRE**

**Duración:** 10 minutos.

- Se realiza una ronda de interrogantes y retroalimentación.
- Registran su asistencia a la sesión.

**Despedida:** Se agradece a los trabajadores por su participación y se les entrega de la invitación para la siguiente sesión.

### **3° Sesión**

#### **- INICIO**

Se hace la presentación de la responsable, quien explicará los objetivos de la sesión y las reglas con las que se laborará durante la sesión. Posterior a ello se da inicio a la sesión.

#### **- DESARROLLO**

##### **Dinámica:**

Duración: 15 minutos

Materiales: Hojas Bond, Lapiceros

#### **“YO NO SOY EL SENTIMIENTO NEGATIVO”**

Se formarán equipos de trabajo, a los cuales se les entregará 2 sobres que contendrán 1 sentimiento negativo en cada sobre de manera desglosada (letra por letra) y ellos tendrán que ordenar la palabra de modo que descubran que sentimientos les tocó. Una vez que todos los equipos tengan formada la palabra, eligen a 1 representante por equipo con el fin de que éste mencione los conocimientos que posee acerca de este sentimiento. Posteriormente a ello se da inicio al tema.

##### **Tema:**

#### **“Sentimientos Negativos que deberías conocer”**

- **La vergüenza**

La vergüenza es un sentimiento negativo que nace de la percepción, autoestima o valor que tenemos sobre nosotros mismos. Cuando una persona siente vergüenza tiene dificultades para sobre llevar una situación, sobre todo en lo que al ámbito público se refiere. Además, el miedo a ser juzgado socialmente es bastante habitual en estas personas.

- **La culpa**

Tal vez vinculada con la vergüenza el sentimiento de culpa se manifiesta en las personas cuando éstas comienzan a ser conscientes de haber perjudicado a una persona. Como consecuencia, estas personas viven en una auténtica situación de estrés. Así que un sentimiento negativo como la culpa tanto en las relaciones de pareja, como con los



amigos o con la familia termina por provocar un gran sufrimiento que precisa de una adecuada para manejarlo como es debido y conseguir en la medida de lo posible que ese malestar se vaya diluyendo.

- **La envidia**

Como ya sabemos hasta cierto punto la envidia sana es positiva. Pero, en sí, la envidia es un sentimiento negativo en el que una persona considera que es mejor o que está por encima de otra. Por eso, es tan importante educar a los niños en emociones para que en el futuro este flujo de sentimientos negativos no se manifieste. Porque si no se controla termina por arrastrarse hasta la edad adulta. Y así sucesivamente. Una persona envidiosa también puede experimentar otro tipo de sentimientos negativos como lo son el odio e incluso la ira, entre otros. Así, la envidia es de lo más perjudicial para el estado de nuestro ser y de nuestra alma porque si en algo nos convierte es en seres destructivos cuya conducta viene determinada según algunos expertos por el deseo de poder.

- **Los celos**

Asociados estrechamente con la envidia, los celos son los generadores de conflictos por excelencia. Y es que las personas sentimos celos cuando nos sentimos amenazados por norma general ante un estímulo que nos provoca tanto inseguridad como egoísmo. Ante un sentimiento negativo como los celos lo que debemos hacer es buscar el origen del problema y hacer lo posible por eliminar este sentimiento destructivo que hace que la persona se encierre en una espiral de la que no siempre es fácil salir.

- **La frustración**

La frustración es un sentimiento negativo que surge cuando no conseguimos aquello que creemos merecer. Puede encontrar su origen en algunas emociones como la tristeza. Aunque también podría vincularse con la envidia o el odio. Deshacerse de la frustración es importante para avanzar superando los obstáculos que a veces son precisamente los que impiden que logremos lo que queremos. Hay que intentar revertir esta tendencia, porque también podemos extraer cosas positivas de la tristeza, así que marcarse metas posibles y cortas en el tiempo para terminar con la prolongación de ese sentimiento negativo.

- **La venganza**

Es uno de los sentimientos negativos más poderosos que existe y puede atraparte convirtiéndose en obsesivo de manera que afecte gravemente a tu equilibrio interior. El sentimiento de venganza puede llegar a ser un verdadero lastre que te impida disfrutar de las cosas buenas que te ofrece tu día a día, eliminando, además, cualquier buena expectativa de futuro. Y por supuesto, no hay nada mejor que emplear algunas de las estrategias para cambiar los sentimientos negativos en positivos, al final todo es cuestión de emplear nuestras habilidades más potentes y tomar decisiones que estimulen nuestro comportamiento de manera positiva.

- **CIERRE**

**Duración:** 10 minutos.

- Se realiza una ronda de interrogantes y retroalimentación.
- Registran su asistencia a la sesión.

**Despedida:** Se agradece a los trabajadores por su participación y se les entrega de la invitación para la siguiente sesión.

## 4° Sesión

### - INICIO

Se hace la presentación de la responsable, quien explicará los objetivos de la sesión y las reglas con las que se laborará durante la sesión. Posterior a ello se da inicio a la sesión.

### - DESARROLLO

#### **Tema:**

#### **“La Automotivación”**

#### **¿Qué es la Automotivación?**

Automotivarse es darse a uno mismo las razones, impulso, entusiasmo e interés con el que provocar una acción específica o un determinado comportamiento. Es INFLUIR en tu estado de ánimo para que así puedas proceder de una manera precisa y efectiva en un aspecto de tu vida. Con esta habilidad tendrás una fuerza interna que será como un motor potente que te impulsará constantemente hacia adelante, una fuerza real que hace que produzcas en ti la energía vital necesaria para realizar esfuerzos extraordinarios y lograr un determinado objetivo o meta.

Alguien que sea incapaz de comprender la importancia de la automotivación y que no la aplica acabará siendo como la gran mayoría de personas. Es fundamental que cualquier persona que busque mejorar, dirigir, gobernar y gestionar su vida, necesite automotivarse y entender las consecuencias positivas que ello trae.

Para poner empezar a cultivar tu automotivación y sentirse más satisfecho con tu día a día se presenta una serie de sencillos pasos:

**PASO 1.** Comienza bien el día, tratando de organizar convenientemente las tareas más importantes de la jornada para que las realices en primer lugar y destines toda tu energía en ellas. Crear una lista de cosas para hacer y sentir que vas tachándolas incrementará tu grado de Automotivación.

**PASO 2.** Cultiva el buen humor y positiva tu dialogo interior, huyendo de los pensamientos derrotistas y negativos que, como en una espiral descendente, nos hunden hacia la frustración y el desencanto. Esto definitivamente destroza tu Automotivación. El hecho de que TE DIGAS que una cosa es agradable hacerla es lo que hace que esa cosa

sea agradable, y no la cosa en sí. Tus pensamientos condicionan las acciones que realizas y por tanto tu vivencia respecto a ellas. El cómo vives las cosas tiene que ver con cómo te las explicas interiormente.

**PASO 3.** Acércate a la gente positiva que te rodea y huye de la negativa, busca la energía positiva de aquellos que la cultivan y presérvate de aquellos que la destruyen. No importa si el problema o contratiempo a superar es pequeño o grande, para el pesimista es como si se tratara del fin del mundo. Tanto si tu adoptas esa postura pesimista como si la adopta alguien de tu alrededor, va a afectar negativamente a tu automotivación y quizás te tome algún tiempo aprender a lidiar con eso.

**PASO 4.** La Automotivación se genera en ti, es propia y por lo tanto no depende ni está sujeta a terceras personas. Apóyate más en tu reafirmación interna que en la externa. No esperes que los ánimos de los demás necesariamente lleguen cuando más son necesarios ya que a veces no sucederá así, por esta razón un cierto grado de independencia positivista asegura que mantengas tu automotivación.

La automotivación es lo que te impulsa en tu vida y cumple un papel importante en casi todo lo que haces. Sin automotivación **¿Cómo lo vas a conseguir?**

Para que la Automotivación haga sus efectos y permanezca tendrás que mantenerla activa todos los días. Al igual que tu cuerpo se nutre diariamente con alimentos y tus músculos se fortalecen con el ejercicio físico, con la automotivación pasa lo mismo, debes mantenerla en forma y fomentarla diariamente. Algo muy importante es tener presente el “PARA QUÉ” estás haciendo lo que estás haciendo, entonces es posible que recuperes esa parte de automotivación que te faltaba, CONECTAR con nuestro sentido o fin último para hacer lo que estamos haciendo suele ser efectivo a la hora de mantenernos motivados. Hace falta TENER MUY CLARAS NUESTRAS AUTOMOTIVACIONES si queremos sobrevivir a los estímulos externos, muchos de ellos pesimistas.

#### - **CIERRE**

**Duración:** 10 minutos.

- Se realiza una ronda de interrogantes y retroalimentación.
- Registran su asistencia a la sesión.

**Despedida:** Se agradece a los trabajadores por su participación y se les entrega de la invitación para la siguiente sesión.

## **5° Sesión**

### **- INICIO**

Se hace la presentación de la responsable, quien explicará los objetivos de la sesión y las reglas con las que se laborará durante la sesión. Posterior a ello se da inicio a la sesión.

### **- DESARROLLO**

#### **Tema:**

#### **“La voluntad”**

#### **¿Qué es la voluntad?**

Es la fuerza que se gesta en tu mente y que te impulsa a realizar ciertas labores orientadas hacia un propósito.

#### **La voluntad se destaca en los cambios y situaciones difíciles:**

Se dice que una persona posee una gran voluntad cuando es capaz de lograr profundos cambios en su vida personal y sobreponerse a situaciones difíciles.

En los instantes donde hay que superar problemas grandes y donde no se observa con claridad una solución es cuando se pone a prueba el valor personal. Sin lugar a discusión se sabe que la gente que es capaz de utilizar de buena forma su voluntad puede alcanzar enormes éxitos.

En diferentes ocasiones puedes sentir muchas limitaciones y ataduras para el lograr grandes objetivos y llegar a la autorrealización personal. Al buscar tu sueño puedes ver obstáculos y decir: “no tengo capital”, “ese negocio es muy difícil”, “alcanzar esa meta es imposible”, “no encuentro la forma de solucionar ese problema”, etc. Pero al comprender lo que es capaz de hacer la fuerza de voluntad, estás en la capacidad de superar cualquier obstáculo.

#### **¿Qué significa usar la fuerza de voluntad para alcanzar un propósito?**

Es la determinación obsesiva en tu mente que te motiva a nunca rendirte hasta alcanzar ese propósito. Puedes cuestionarte ¿para qué sirve la voluntad cuando nos hay condiciones propicias? lo que sucede es que la voluntad crea espacios y genera la oportunidad.

Es posible que tu sueño se vea detrás de un enorme muro de piedra que aparentemente es impenetrable. Pero cuando usas el poder de la voluntad lo destruirás poco a poco, hasta derribarlo por completo y sostener tu palabra que diga “cumpliré este propósito” así podrás cosechar grandes éxitos. La mayoría de personas triunfadoras te dirán que no sabían exactamente la forma en que llegarían a la meta, solo se concentraron en que lo lograrían.

### **¿Cómo ejercer el poder de la voluntad?**

Tendrás que saber hacia dónde quieres dirigir tu vida. Luego usar afirmaciones de este tipo: “me he propuesto estas metas y haré todo lo necesario para que se hagan realidad”, “jamás permitiré que los obstáculos me saquen del camino hacia el éxito”, “persistiré en todo momento, hasta encontrar las respuestas”, “si los esfuerzos de hoy son insuficientes, mañana los duplicaré, así actuaré todos los días”, etc. Cuando existe este tipo de pensamiento y está acompañado por las acciones consecuentes con esas ideas, el éxito estará asegurado, solo se necesitan tiempo y paciencia.

### **Debes tener muy claro que la voluntad en la mayoría de los casos no funciona en poco tiempo:**

Las nuevas creencias que estás acuerpando requieren un esfuerzo sostenido con frutos en un mediano o largo plazo. Necesitas mucha perseverancia para inclinar “la suerte” a tu beneficio. Tus acciones deben demostrar una determinación muy grande.

El nivel de concentración y la dedicación continua son las encargadas de transmitir el deseo y las leyes que rigen el mundo. Pero esas leyes forman parte de tu propio ser, lucha cada día con tenacidad, nunca dejes absorber por la ilusión de las dificultades del momento, los cambios llegarán como recompensa a la calidad de tu enfoque.

### **Puedes acelerar el poder de la voluntad aceptando que eres creador:**

Usando afirmaciones llega un momento en que crees exactamente lo que dices. Muchas personas obtienen todo lo que desean con una gran facilidad porque saben que ellos tienen el control de sus vidas. Lo mismo harás tú y la manera de comprobarlo es con el respeto de tus compromisos, es la suma de tantos pequeños detalles lo que provocará que tus deseos se cumplan.

Identificas la fuerza del deseo cuando actúas sin tanto protocolo. Simplemente haces lo que tu corazón te dicta que es necesario realizar para llegar al éxito, por supuesto que también debes buscar el cumplimiento de criterios científicos que te ayuden a obtener tus objetivos.

Si logras usar la voluntad en todos tus emprendimientos llegarás muy alto. Al inicio todo indicará que el poder de Dios está en tu contra, pero de pronto las cosas se revertirán y comenzará una lluvia de eventos favorables, porque tu voluntad se cumplió a largo plazo, en ese instante comprenderás que eres el único arquitecto de tu vida.

- **CIERRE**

**Duración:** 10 minutos.

- Se realiza una ronda de interrogantes y retroalimentación.
- Registran su asistencia a la sesión.

**Despedida:** Se agradece a los trabajadores por su participación y se les entrega de la invitación para la siguiente sesión.

## 6° Sesión

### - INICIO

Se hace la presentación de la responsable, quien explicará los objetivos de la sesión y las reglas con las que se laborará durante la sesión. Posterior a ello se da inicio a la sesión.

### - DESARROLLO

#### **Dinámica:**

Los participantes deberán de hacerse la idea de que son escritores de novelas y en una hoja en blanco deberán crear en base a su imaginación una historia. Posteriormente a ello, se elige a un participante para que pueda mencionar que fue lo que lo inspiró a crear dicha historia. De manera voluntaria los participantes podrán realizar un juego de roles tomando como ejemplo la historia creada por ellos.

#### **Tema:**

#### **Creatividad**

Las personas poseen la habilidad de crear o inventar, estos pueden ser (objetos, palabras ideas, etc.) esta habilidad brinda un impacto en la solución a los problemas, la forma de crear o inventar se encuentra frecuentemente en la cognición humana, es claro precisar que se encuentran de diferentes formas por el tipo de inteligencia que posee la persona esta se brinda según la personalidad del individuo y resalta más en la etapa de la niñez porque se encuentra en un estado puro y libre, es preciso también mencionar que las personas creativas no solo ayudan a solucionar problemas, si no también se genera una representación de la persona misma.

#### **Características de la creatividad**

La creatividad se caracteriza por algunos o varios de los siguientes elementos:

- **Espontaneidad.** Hace referencia sobre la creatividad no es planificada, si no nace de una inspiración y explica que la conciencia tiene una gran participación para estimular la creatividad.
- **Libertad.** Es la libertad que tienen la persona para realizar acciones creativas y que no existen reglas que limiten su acción y pensamiento.



- **Sensibilidad.** La creatividad no solo se manifiesta en el conocimiento o la inteligencia, también asume nuevas perspectivas como son la sensibilidad o la capacidad para jugar
- **Excitabilidad.** Para generar creatividad se tienen que estimular, para permitir explorar pensamientos originales libre de subjetividad.

### ¿Por qué es importante la creatividad?

En la vida del ser humana la creatividad es un factor fundamental, porque busca solucionar los problemas que el sujeto tienen en su vida cotidiana, logra crear herramientas y soluciones innovadoras, esto ha permitido que el talento sea valorado, como las actividades científicas, arquitectónicas entre otros están en funciona la creatividad, llegando a tener un impacto de gran envergadura en la sociedad y a la vez revolucionando la civilización.

### ¿Cómo desarrollar la creatividad?

Es considerado un talento universal, a continuación, se brindará algunas estrategias sobre creatividad:

Estos se brindan a través de consumo cultural como son: la lectura, el cine, los museos, exposiciones de arte entre otros; esto impacta en la mente y propicia un pensamiento creativo porque nace la fuente de asociantes libres y nuevas.

- **BRAINSTORMING.** La llamada “tormenta de ideas”. Se fundamenta en un procedimiento que se emplea para generar ideas novedosas y relacionarse con ellas, llegando a plasmar la idea en un papel, y luego realizar la idea principal, logrando involucrarse en los caminos inesperados.
- **DORMIR.** En la corriente del surrealismo se afirmó que los sueños generan creatividad, pero que, para lograr este punto de creatividad, la mente debería ser llenado con contenido creativo, por eso los autores de esta corriente solían pintar por las mañanas lo más cerca al suelo.
- **PENSAMIENTO LATERAL.** Consiste en un método creativo que genera ideas novedosas, dejando de lado la lógica tradicional, llegando a expresarse de manera acertijos, juegos y adivinanzas, muy al estilo de la tradición de la cultura Zen.

- **CIERRE**

**Duración:** 10 minutos.

- Se realiza una ronda de interrogantes y retroalimentación.
- Registran su asistencia a la sesión.

**Despedida:** Se agradece a los trabajadores por su participación y se les entrega de la invitación para la siguiente sesión.

## **7° Sesión**

### **- INICIO**

Se hace la presentación de la responsable, quien explicará los objetivos de la sesión y las reglas con las que se laborará durante la sesión. Posterior a ello se da inicio a la sesión.

### **- DESARROLLO**

#### **¿Qué es perseverancia?**

Se le considera una virtud que tiene la persona cuya función permite alcanzar objetivos ya sea a corto, mediano o largo plazo.

Muchas personas tienen como idea que la perseverancia es seguir adelante en el proceso para llegar a alcanzar objetivos planeados, a pesar de los obstáculos que aparecen en el camino o proceso de este, pero esta afirmación no está del todo completa, porque la perseverancia también habla sobre el temple, voluntad y sobre todo la capacidad que tienen la persona para seguir con esfuerzos, aunque no existan contra tiempos, esta llega a alcanzar la meta.

Las personas que muestran una perseverancia se caracterizan por que siempre llegan a cumplir el objetivo propuesto, también tienen decisión y voluntad a la hora de enfrentarse a la meta planteada, llegando a alcanzar el éxito, esta persona perseverante también muestra que no conoce límites, por más que todos vean ninguna posibilidad para lograr las metas ella siempre es optimista y ve una oportunidad la cual trabaja para conseguirla con esfuerzo, voluntad, fortaleza y paciencia donde implica formular estrategias para conseguirlo, este tipo de persona perseverante también se sobrepone a los obstáculos y contratiempos que puedan existir se guía a través de la ilusión o el sueño que persigue, conoce el valor de sus esfuerzos.

#### **Las personas sin perseverancia**

También existen personas que no tienen en su personalidad la perseverancia, este tipo de personas se les conoce por que abandonan muy rápido sus ideales y nunca llegan a cumplir sus metas, porque nunca terminan lo que comienzan, para ellas siempre hay atajos que cumplir.

## **¿Cómo se enseña la perseverancia?**

Esta virtud o valor se enseña desde el hogar, escuela, la sociedad también enseña a ser perseverante, para poder aprenderla de una mejor manera se toma desde que la persona está en la etapa de la niñez, pero también la perseverancia muestra que nunca es tarde para aprender o poner en práctica, existen muchas maneras de tener una recompensa a través de la perseverancia, es por eso que si alguna vez dejamos de lado nuestras metas u objetivos por mayor que sea el obstáculo, debemos ser fuerte, optimistas, y sobre todo tener voluntad para seguir adelante, no perdamos la calma ni la fe.

### **- CIERRE**

**Duración:** 10 minutos.

- Se realiza una ronda de interrogantes y retroalimentación.
- Registran su asistencia a la sesión.

**Despedida:** Se agradece a los trabajadores por su participación y se les entrega de la invitación para la siguiente sesión.

## **8° Sesión**

### **- INICIO**

Se hace la presentación de la responsable, quien explicará los objetivos de la sesión y las reglas con las que se laborará durante la sesión. Posterior a ello se da inicio a la sesión.

### **- DESARROLLO**

#### **Dinámica:**

Los colaboradores deberán de formar equipos en base a la cantidad de participantes. A cada equipo se le entregará un sobre que contendrán letras en un cartón y con esas letras ellos deberán de descubrir que competencias les tocó por equipo. Una vez formada la palabra de la competencia que les corresponde, el equipo en general deberá emitir una opinión en base a las competencias y a su deberán mencionar si dentro de un ámbito laboral existe alguna persona que posea esa competencia, con el fin de detectar las competencias que posee cada colaborador, de acuerdo a las percepciones de sus compañeros.

#### **¿Qué son las competencias laborales?**

Se afirma en la habilidad con la cual el sujeto responde de manera exitosa, una demanda compleja llevando a sobresalir sobre los demás, para las empresas existen una variedad de criterios para definir y evaluar el desempeño del sujeto, estas formas miden la habilidad, conocimiento, destreza, actitudes que muestra el sujeto, señalando que una persona es competente cuando:

- Tienen la habilidad para solucionar problemas o situaciones complejos
- Efectúa acciones a través de criterios explícitos, logrando obtener resultados esperados

#### **Cuantos tipos de competencias encontramos**

- **Competencias básicas**

Estos se desarrollan en escenarios de educación inicial, estos concretan en la comprensión de conocimientos y habilidades de los niños, el cual permite generar un

progreso con lo aprendido integrándolos en la sociedad, estas competencias son matemáticas, lenguaje, comunicación y la tecnología de información.

- **Competencias conductuales**

Esta competencia hace referencia en el mundo laboral en el cual se desempeña el sujeto, por lo normal se ve en la forma verbal, a tributos, rasgos del sujeto, la forma proactiva, etc.

- **Competencias funcionales**

Este tipo de competencia hace referencia al aspecto técnico, por lo natural son requisitos de personal que solicitan las empresas para ocupar un puesto específico para ejecutar una función de acuerdo al área solicitada.

### **¿Qué cualidades hace a un profesional más competente y atractivo para los reclutadores?**

#### **1. Toma de decisiones**

Es la virtud de saber tomar una decisión de manera informada, coherente y sensata buscando el bienestar organizacional, ya que por lo contrario si una persona no posee habilidades para tomar una decisión puede poner en peligro a la organización.

#### **2. Compromiso**

No es de extrañar que los empleadores busquen personas altamente comprometidas con el trabajo, ya que estas no suelen requerir de mucha supervisión para dar lo mejor y cumplir con sus tareas de forma confiable.

#### **3. Comunicación interpersonal**

El tener talento para saber comunicarse de manera adecuada tanto en la forma oral y escrita es un talento que se aprecia en una organización, esto a su vez logra competencia por la manera en cómo se hace una relación entre los compañeros de trabajo o colegas, esta habilidad logra una posible solución a conflictos, ejecutar instrucciones u ordenes de manera específicas y claras.

#### **4. Flexibilidad**

Tener esta habilidad de manera personal genera una gran competencia, porque esta habilidad permite tener la capacidad de enfrentarse a nuevos retos, salir de la zona de

confort, ayuda también a mejorar la relación con los de más generando una actitud positiva.

### **5. Gestión del tiempo**

Esta habilidad toma como un rasgo importante en saber optimizar el tiempo de la persona, buscando la prioridad por las cosas que tienen beneficio para la persona, dejando de lado las que no tienen ninguna parte de progreso o realización para el sujeto.

### **6. Liderazgo**

En la organización es de suma importancia que los trabajadores tengan un liderazgo, porque permite estimular a los de más persiguiendo así los resultados esperados en bienestar de la organización.

### **7. Creatividad y resolución de problemas**

El individuo que posee la habilidad para afrontar y solucionar problemas de manera creativa, hace que la organización o su empleador tenga conceptos positivos sobre él, generando que sea competitivo y sobre saliente en lo que hace.

### **8. Trabajo en equipo**

En la actualidad las organizaciones buscan realizar trabajo en grupo para poder facilitar llegar a las metas, es por eso que el individuo debe poseer habilidades de trabajo en equipo, trabajando de manera abierta, transparente, generando una competencia transversal y logrando ser considerado por la organización.

### **9. Responsabilidad**

Tener esta habilidad a nivel personal es esencial para el proceso de progresar en una organización, esta capacidad hace aceptar errores, asumir el cargo o trabajo de manera íntegra y responsable el cual se logra ver el compromiso con su trabajo.

### **10. Saber trabajar bajo presión**

Tener esta capacidad hace que la persona pueda cumplir con los objetivos impuestos por las organizaciones, por que la persona sabe responder ante las crisis, enfrentar obstáculos para progresar y sobre todo lidiar con la demanda.

- **CIERRE**

**Duración:** 10 minutos.

- Se realiza una ronda de interrogantes y retroalimentación.
- Registran su asistencia a la sesión.

**Despedida:** Se agradece a los trabajadores por su participación y se les entrega de la invitación para la siguiente sesión.



## 9° Sesión

### - INICIO

Se hace la presentación de la responsable, quien explicará los objetivos de la sesión y las reglas con las que se laborará durante la sesión. Posterior a ello se da inicio a la sesión.

### - DESARROLLO

La teoría de la autodeterminación se centra en el estudio de la motivación humana y el grado en que dicha motivación proviene de dentro de la persona (intrínseco), es decir, basada en la tendencia natural al aprendizaje y a la creatividad o depende del entorno que nos rodea (extrínseco) que responde a influencias externas a nosotros.

Se cree que para tener una sana autoestima se deben cubrir tres necesidades básicas:

- **Autonomía:** experimentar los propios deseos e iniciativas y sentir que uno está tomando sus propias decisiones. Esta necesidad suele estar cubierta si la persona no es sometida a un excesivo control externo y puede elegir y tomar decisiones por sí misma.
- **Conexión social:** necesidad de relacionarse y de sentirse conectado con otros seres humanos y ser aceptado por ellos. Se facilita si la persona, especialmente en la infancia, ha obtenido aceptación, calidez y comprensión por parte de sus cuidadores.
- **Competencia:** se desarrolla ejercitando las propias habilidades, es decir, esforzándose en mejorarlas y experimentando que uno es capaz de actuar eficazmente y de influir en el ambiente. Se favorece con el afrontamiento de retos óptimos y con el feedback positivo y realista que aportan los demás.

Investigaciones en base a esta teoría han demostrado que estas tres necesidades son los nutrientes básicos para lograr el crecimiento personal, la integridad y el bienestar, ya que, cuando están cubiertas, la persona funciona de forma óptima y surge la verdadera autoestima, pero cuando son frustradas, el funcionamiento global se ve mermado y la autoestima solo es contingente o condicional (dependiente de lo externo).

Cuando estas necesidades básicas no pueden ser satisfechas, tienden a aparecer necesidades sustitutorias o compensatorias, es decir, determinadas personas que tienen ciertas carencias en alguna de las tres metas anteriores, desarrollan otras

pseudonecesidades como pueden ser la valoración excesiva de la propia imagen física, el afán por el éxito, la admiración de los demás o el intento de dominio sobre los demás. Las personas dejan de lado las necesidades que verdaderamente le llevarán a sentirse bien consigo mismo, para centrarse en aquello que sí pueden controlar a nivel consciente o que puede ser modificable a corto plazo y de este modo sentirse bien de una manera más inmediata.

La autoestima condicional se refiere a la valoración de uno mismo en función de influencias externas, como, por ejemplo, a la aprobación de los demás, de esta manera si nos sentimos aceptados por los otros aumentará nuestra autoestima y si no es así, descenderá y nos sentiremos mal. Las personas con autoestima condicional se ven motivados para ganar, o evitar perder, la consideración positiva que los demás tienen sobre ellos, en vez de estar movidos para satisfacer sus auténticos valores personales.

Esta autoestima viene determinada por los patrones educacionales de la infancia. Tendrán este tipo de autopercepción los hijos de cuidadores que sólo ofrecen al niño aprobación condicional, lo comparan con otros, le dan premios o castigos por comportarse según las normas establecidas y no le muestran suficiente apoyo incondicional.

La denominada autoestima verdadera es aquella que no depende de la aprobación de los demás, de las propias virtudes, ni de los logros externos, sino que es algo que la persona siente como propio. Se pueden definir varios rasgos:

- Surge como resultado de satisfacer las tres necesidades básicas: autonomía, conexión social y competencia.
- Quienes la poseen se valoran y se creen merecedores de ser amados.
- Tiende a la estabilidad, sin inflarse cuando se obtiene un éxito ni venirse abajo cuando se afronta un contratiempo.
- No necesita probar ni demostrar ante los demás.
- Corresponde con una actitud positiva hacia sí mismo.

Según la teoría de la autodeterminación, todos tenemos autoestima condicional y verdadera en cierto grado, que manifestemos más una u otra dependerá de la motivación innata para perseguir los sueños y necesidades personales, y del ambiente social que rodee e influya a la persona en las primeras etapas de su vida.

- **CIERRE**

**Duración:** 10 minutos.

- Se realiza una ronda de interrogantes y retroalimentación.
- Registran su asistencia a la sesión.

**Despedida:** Se agradece a los trabajadores por su participación y se les entrega de la invitación para la siguiente sesión.

## **10° Sesión**

### **- INICIO**

Se hace la presentación de la responsable, quien explicará los objetivos de la sesión y las reglas con las que se laborará durante la sesión. Posterior a ello se da inicio a la sesión.

### **- DESARROLLO**

#### **Logros personales**

##### **¿Qué son los logros personales?**

Son los diferentes objetivos que has cumplido a lo largo de tu vida y que aumentan tu nivel de bienestar.

##### **Hay logros personales de diferente tipo:**

Algunos pueden ser considerados cotidianos como aprender a leer y escribir, caminar, conducir, etcétera. Sin embargo, cualquier objetivo siempre tiene un nivel de mérito, porque se ha necesitado un esfuerzo para aprender a hacerlo bien. Un conjunto variado de logros es la base del desarrollo personal.

##### **Ejemplos de logros personales:**

- |                                           |                                                 |
|-------------------------------------------|-------------------------------------------------|
| ✓ Terminar una carrera.                   | ✓ Alcanzar la libertad financiera.              |
| ✓ Encontrar el primer empleo.             | ✓ Comprar una vivienda.                         |
| ✓ Ganar una medalla olímpica.             | ✓ Entrenarse para correr una maratón y hacerlo. |
| ✓ Iniciar un negocio y llevarlo al éxito. | ✓ Etcétera.                                     |
| ✓ Formar una familia.                     |                                                 |

Los logros personales vinculados con tu nivel de autorrealización. Según la pirámide de necesidades de Maslow el nivel más alto al que aspira un ser humano es la autorrealización. La autorrealización incluye logros personales al más alto nivel, por ejemplo: La consolidación de la carrera profesional, cumplir grandes metas, alcanzar el éxito y en general hacer realidad lo más elevados sueños que una persona pueda tener.

Tus logros personales son fruto de la ley de causa y efecto. Esto significa que los eventos circunstanciales no existen. Lo que has conseguido hasta ahora es producto de ti mismo. Si asumes un gran nivel de responsabilidad personal, tienes mayores posibilidades de triunfar, porque no aceptarás las excusas y buscarás las estrategias que te lleven al éxito.

La ley de causa y efecto te dice que el origen de los logros personales está en:

- ✓ El trabajo.
- ✓ La disciplina.
- ✓ La concentración.
- ✓ El uso de la fuerza de voluntad.
- ✓ La organización de los recursos.
- ✓ El valor de la perseverancia.
- ✓ El deseo de superación.
- ✓ La creatividad.
- ✓ La planificación.
- ✓ Etc

### **¿Cómo alcanzar los más grandes logros personales?**

Podrás alcanzar metas impresionantes si tienes una visión de grandeza, luchas con determinación, crees en ti mismo y cuando estás seguro que todo lo que ocurre en tu vida tiene una causa en tu persona. Si aceptas que eres el constructor de tu destino, ya estarás dando pasos firmes hacia la libertad, porque, aunque enfrentes dificultades, encontrarás la forma de solucionarlas.

#### **- CIERRE**

**Duración:** 10 minutos.

- Se realiza una ronda de interrogantes y retroalimentación.
- Registran su asistencia a la sesión.

**Despedida:** Se agradece a los trabajadores por su participación y se le entrega la invitación para la siguiente sesión

## **11° Sesión**

### **- INICIO**

Se hace la presentación de la responsable, quien explicará los objetivos de la sesión y las reglas con las que se laborará durante la sesión. Posterior a ello se da inicio a la sesión.

### **- DESARROLLO**

#### **Pasos para tener éxito al establecer nuestras metas**

#### **1. NO COMIENCES VARIAS METAS A LA MISMA VEZ.**

Uno de los errores más comunes es que las personas deciden cambiar toda su vida de la noche a la mañana. Deciden que no soportan más vivir así y dejan el cigarro, comienzan a comer saludable, se inscriben en un gimnasio, se compran un buen libro para retomar la lectura, tiran el televisor a la basura y donan 10% de su ingreso a una causa noble.

El cambio es tan brusco que colocan demasiado peso en la fuerza de voluntad. Al no poder sostenerlo, tiran todo por la borda y vuelven a su vida anterior.

El secreto está en comenzar con 1 o 2 metas máximo. Luego de tenerlas dominadas (30 a 60 días), agregar 1 o 2 adicionales, y así sucesivamente.

#### **2. EVITA LAS METAS AMBIGUAS.**

Proponerse metas ambiguas no ayuda mucho. Por ejemplo, “ser generoso” es ambiguo. “Donar un 1% de tus ventas o ingreso a una causa noble” es mucho más preciso.

#### **3. TRANSFORMA LA META EN UNA ACTIVIDAD DIARIA QUE DEPENDA 100% DE TI.**

Crecer tu negocio en un 10% o bajar 10kg de peso son metas que dependen de muchos factores que no están todos bajo tu control. Sin embargo, transformar el lenguaje de la meta a uno que esté bajo tu control cambia completamente la dinámica.

Por ejemplo, “hacer 15 llamadas diarias a nuevos prospectos” o “consumir un máximo de 1500 calorías al día” o “trotar 30 minutos, tres veces por semana”.

#### **4. ENFÓCATE EN LO QUE QUIERES, NO EN LO QUE ESTÁS ELIMINANDO.**

Muchas veces nos enfocamos en lo que estamos tratando de eliminar en vez de tener la mirada fija en lo que queremos lograr. No pienses en lo que la dieta que escogiste te está

prohibiendo comer, piensa en la persona en que te vas a convertir como resultado de desarrollar el hábito de comer saludable.

No te enfoques en el sacrificio, enfócate en el logro. Te hará el camino mucho más fácil.

### **5. CELEBRA LAS PEQUEÑAS VICTORIAS.**

Celebrar pequeñas victorias va a programar a tu cerebro para buscar más recompensas. En consecuencia, buscará generar los estados emocionales correctos (optimismo, energía, vitalidad, etc.) que necesitarás para mantenerte en el camino que decidiste.

### **6. DESTRUYE DE LOS PENSAMIENTOS LIMITANTES.**

Es importante que entiendas que este año puedes convertirte en la persona que tu decidas ser. Necesitas destruir pensamientos que te limitan como: es que yo no soy bueno para esto o aquello, es que soy muy joven o muy viejo, es que no pude terminar mis estudios, etc. La verdad es que todo lo que necesitas para tener éxito está en ti. Tú no estás roto. Tu esencia tiene todo lo que se necesita.

Divórciate de la mentira y cástate con la verdad... y la verdad es que el mundo te necesita a ti.

### **7. ¡COMIENZA YA!**

Las metas del 1ero de Enero... sólo sirven si hoy es 1ero de Enero. ¿Es hoy 22 de marzo? ¿martes? ¿sábado? ¿15 de enero? ¿mañana? ¿noche?...

Comienza ya.

#### **- CIERRE**

**Duración:** 10 minutos.

- Se realiza una ronda de interrogantes y retroalimentación.
- Registran su asistencia a la sesión.

**Despedida:** Se agradece a los trabajadores por su participación y se les entrega de la invitación para la siguiente sesión.

## **12° Sesión**

### **- INICIO**

Se hace la presentación de la responsable, quien explicará los objetivos de la sesión y las reglas con las que se laborará durante la sesión. Posterior a ello se da inicio a la sesión.

### **- DESARROLLO**

#### **Compromiso Organizacional**

El compromiso organizacional se define como una visión psicológica de los miembros de una organización y su apego al lugar de trabajo. El compromiso de los empleados es fundamental para determinar si los trabajadores permanecerán durante un período de tiempo más largo y lo harán con la pasión necesaria para alcanzar los objetivos establecidos.

El conocer el compromiso organizacional ayuda a predecir la satisfacción en el trabajo, el compromiso de la fuerza laboral, la distribución de liderazgo, el desempeño, la inseguridad laboral, etc. Es importante que esto sea observado desde el punto de vista de la dirección para poder conocer su dedicación a las tareas que se asignan diariamente.

#### **Cómo mejorar el compromiso organizacional**

Los altos niveles de compromiso organizacional están relacionados con un rendimiento empresarial superior, un aumento de la rentabilidad, una mejora de la productividad, la retención de los empleados, las métricas de satisfacción de los clientes, la reducción de la rotación de clientes y, sobre todo, la mejora de la cultura laboral. Ese es el nivel de compromiso que una organización esperaría de sus empleados. Pero, ¿cómo llegamos allí?

He aquí algunos consejos para mejorar el compromiso de la organización:

- Crear una fuerte cultura de trabajo en equipo

Construir una fuerte cultura de trabajo en equipo facilita un ambiente saludable. No hay dos empleados en una empresa que puedan ser exactamente iguales. Cuando la gente viene de diferentes orígenes, habrá diferencias en la forma en que ven y perciben las cosas



y lo mismo ocurre cuando la gente trabaja en equipo. Sin embargo, si una organización promueve la formación y el trabajo en equipo, los empleados estarán motivados para trabajar juntos y lograr más. Esto ayudará a aumentar sus niveles de compromiso y a crear una armonía en la cultura de trabajo a largo plazo.

- **Comunicar metas y expectativas claras a los empleados**

La mayoría de los empleados quieren ser parte de un futuro irresistible, quieren saber qué es lo más importante en su trabajo y cómo pueden lograr la excelencia. Para que los objetivos tengan sentido y sean eficaces, se deben comunicar claramente las metas y expectativas de la dirección. Si un empleado tiene un sentido de propiedad permanecerá más tiempo con una organización.

- **Ser transparente y fomentar la comunicación abierta**

Dejar que los empleados sean participativos en lo que está sucediendo dentro de la organización y se involucren en su desarrollo. Cuando una empresa es transparente y comparte números y cifras, es más probable que los empleados se sientan valorados y tengan un mayor sentido de pertenencia.

- **Mantener la ética del trabajo**

A los empleados les gustaría sentirse bien en la organización con la que trabajan. Tener altos estándares de ética en el trabajo hace que se sientan motivados y respetuosos y se destaquen por su compromiso organizacional. Cuando los trabajadores saben que una empresa tiene una moral alta, permanecen asociados con ella.

- **Fomentar una cultura de trabajo positiva**

Una cultura de trabajo positiva es aquella en la que los empleados se sienten felices de formar parte de la organización, se sienten motivados y animados a compartir nuevas ideas y facilitan la comunicación con la dirección sin temor a ser incomprendidos.

- **Desarrollar la confianza**

Cuando los empleados empiezan a desarrollar confianza entre ellos, así como liderazgo, es un signo positivo de desarrollo organizacional. Los empleados aprenden habilidades para la toma de decisiones y cómo ayudar a los cambios estratégicos dentro de la organización.

- **Fomentar la innovación**

La innovación es una de las mejores formas de animar a los empleados. Cuando un empleado tenga la idea de hacer las cosas de manera diferente y mejor, en lugar de desanimarlo, la dirección debe motivarlo a que se le ocurran más ideas.

- **Proporcionar retroalimentación constructiva y no crítica**

Los empleados deben recibir retroalimentación constructiva siempre que sea necesario. Ser apreciados por lo que están haciendo bien les ayudará a elevar su moral. Cuando se equivocan, no se les dice que están mal, hay que darles las razones y sobre todo, la forma de mejorar. Hay una diferencia entre la crítica y la retroalimentación constructiva. La crítica sólo dice lo que está mal, la retroalimentación constructiva te dice lo que está mal, por qué está mal y cómo hacerlo bien.

- **CIERRE**

**Duración:** 10 minutos.

- Se realiza una ronda de interrogantes y retroalimentación.
- Se aplica el post test a los colaboradores.
- Registran su asistencia a la sesión.

**Despedida:** Se agradece a los trabajadores por su participación y se realiza un compartir con los colaboradores en general como manera de agradecimiento por su participación durante la aplicación del programa.

## ANEXO N°02

### FORMULARIO DE CONSENTIMIENTO INFORMADO

**Título del proyecto:** Programa de Motivación Intrínseca para mejorar el Compromiso Organizacional de los colaboradores en la Municipalidad Provincial de Chiclayo.

**Institución:** Universidad César Vallejo

**Investigadora:** Ramos Chávez Tula del Milagro

**Email:** tularamos.26@gmail.com

#### **Presentación:**

El presente es un estudio que tiene por finalidad conocer aquellos factores relacionados con la motivación intrínseca y el compromiso organizacional hacia su centro de trabajo, por lo que su participación es primordial en este proceso y estaremos agradecidos si accede.

La participación consiste en responder el cuestionario que figura a continuación. El proceso es completamente anónimo y puede interrumpir su participación cuando considere pertinente sin que esto tenga repercusiones negativas para usted.

Esta actividad es voluntaria y no habrá algún tipo de beneficio académico o monetario.

Muchas gracias por su atención.

---

**Respuesta:** He leído el Formulario de Consentimiento Informado y acepto participar en esta actividad de investigación. Comprendo que puedo dejar de participar en esta actividad en algún momento. También entiendo que no recibiré algún pago o beneficio académico por esta participación.

**Firma:** \_\_\_\_\_

**Fecha:** \_\_\_\_\_

### ANEXO N°03

#### INSTRUMENTO DE EVALUACIÓN

**CUESTIONARIO.** A continuación, se ofrece una serie de afirmaciones que representan los sentimientos que las personas podrían tener acerca de la empresa. Por favor indique el grado De Acuerdo o Desacuerdo con cada afirmación que aparece en la parte superior. Marque con un ASPA (X) su número de elección, y trate de consultar sin consultar a otra persona y de acuerdo al enunciado. No existen respuestas correctas o incorrectas. Por favor sea sincero (a).

**Totalmente en Desacuerdo (TED) = 1**

**En Desacuerdo (ED) = 2**

**Levemente en Desacuerdo (LD) = 3**

**Ni de Acuerdo ni en Desacuerdo (NA/ND) = 4**

**Levemente de Acuerdo (LA) = 5**

**De Acuerdo (DA) = 6**

**Totalmente de Acuerdo (TDA) = 7**

ÍTEM	TED	ED	LD	NA/ND	LA	DA	TDA
1. Me sentiría muy feliz de pasar el resto de mi carrera en esta organización.							
2. En realidad, siento como si los problemas de esta organización fueran míos.							
3. No tengo un fuerte sentido de pertenencia con esta organización.							
4. No me siento emocionalmente ligado a esta organización.							
5. No me siento como “parte de la familia” en esta organización.							
6. Esta organización tiene un gran significado personal para mí.							

7. Por ahora, permanecer en esta organización refleja tanto necesidad como deseo.							
8. Sería muy difícil para mí dejar mi organización ahora, incluso si deseara hacerlo.							
9. Gran parte de mi vida sería afectada, si decidiera dejar la organización en la que trabajo ahora.							
10. Siento que tengo muy pocas opciones si considerará dejar esta organización.							
11. Si no hubiera invertido tanto de mí en esta organización, yo podría considerar trabajar en otro lugar.							
12. Una de las consecuencias negativas de dejar esta organización sería la escasez de otras alternativas disponibles.							
13. No siento ninguna obligación de permanecer en mi trabajo actual.							
14. Incluso si recibiera beneficios, yo siento que dejar la organización ahora no sería lo correcto.							
15. Me sentiría culpable si dejo mi organización ahora.							
16. La organización donde trabajo merece mi lealtad.							
17. No dejaría mi organización ahora porque tengo un sentido de obligación con las personas que trabajan conmigo.							
18. Siento que le debo mucho a esta organización.							

ANEXO N°04

CARTA DE ACEPTACIÓN DE APLICACIÓN DEL PROGRAMA



Municipalidad  
Provincial de Chiclayo

*“Año de la lucha contra la Corrupción e Impunidad”*

Chiclayo, 23 de mayo del 2019

Sr.  
ARQ. GUSTAVO RAMIREZ VERGARA  
**Jefe del Centro Metropolitano de Planificación Territorial y  
Gestión Catastral (CMPTYGC)**

Presente. –

**Asunto:** Solicitar permiso para la aplicación de programa y cuestionario.

De mi consideración:

Es grato dirigirme a usted para expresarle mi cordial saludo en mi condición de practicante de la Gerencia de Recursos Humanos de la Municipalidad Provincial de Chiclayo.

Recurriendo a su despacho para solicitarle lo siguiente:

El permiso correspondiente para aplicar al personal del “Proyecto Catastro Urbano”, un programa de Motivación Intrínseca, el cual consta de 12 sesiones las cuáles se podrían aplicar una vez por semana o dos veces por semana, según la disponibilidad de los colaboradores, y a la vez un cuestionario de Compromiso Organizacional.

Agradecida de su atención, me despido para reiterarle las muestras de estima y consideración.

Atentamente,

Ramos Chávez Tula del Milagro  
Practicante de G.RR.HH.

MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CHICLAYO  
Lic. P.S. Erick D. Araujo Gonzales  
GERENTE RECURSOS HUMANOS

## ANEXO N°05

### FICHA TÉCNICA

ADAPTACIÓN Y PROPIEDADES PSICOMÉTRICAS DEL CUESTIONARIO DE COMPROMISO ORGANIZACIONAL DE MEYER Y ALLEN EN LOS COLABORADORES DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CHICLAYO.

#### **Autora:**

- Ramos Chávez Tula del Milagro.

*Analisis factorial según el Alfa de Cronbach*

FACTOR ÍTEM	r
<b>COMPONENTE AFECTIVO</b>	
1. Me sentiría muy feliz de pasar el resto de mi carrera en esta organización.	0.452
2. En realidad, siento como si los problemas de esta organización fueran míos.	.639
3. No tengo un fuerte sentido de pertenencia con esta organización.	.547
4. No me siento emocionalmente ligado a esta organización.	.353
5. No me siento como “parte de la familia” en esta organización.	.728
6. Esta organización tiene un gran significado personal para mí.	.616
<b>COMPONENTE DE CONTINUIDAD</b>	
7. Por ahora, permanecer en esta organización refleja tanto necesidad como deseo.	.574
8. Sería muy difícil para mí dejar mi organización ahora, incluso si deseara hacerlo.	.470

9. Gran parte de mi vida sería afectad, si decidiera dejar la organización en la que trabajo ahora.	.624
10. Siento que tengo muy pocas opciones si considerará dejar esta organización.	.932
11. Si no hubiera invertido tanto de mí en esta organización, yo podría considerar trabajar en otro lugar.	.724
12. Una de las consecuencias negativas de dejar esta organización sería la escasez de otras alternativas disponibles.	.413

### **COMPONENTE NORMATIVO**

13. No siento ninguna obligación de permanecer en mi trabajo actual.	.618
14. Incluso si recibiera beneficios, yo siento que dejar la organización ahora no sería lo correcto.	.576
15. Me sentiría culpable si dejo mi organización ahora.	.777
16. La organización donde trabajo merece mi lealtad.	.503
17. No dejaría mi organización ahora porque tengo un sentido de obligación con las personas que trabajan conmigo.	.426
18. Siento que le debo mucho a esta organización.	.523



## ANEXO N°06

### VALIDEZ DE JUICIO DE EXPERTOS Y CONFIABILIDAD PARA EL PROGRAMA DE MOTIVACIÓN DE INTRÍNSECA

#### FICHA DE JUICIO DE EXPERTO PARA VALIDACIÓN DE PROPUESTA

##### INFORMACIÓN DEL EXPERTO:

- **Apellidos y Nombres** :
- **Profesión** :
- **Grado académico** :
- **Título Profesional** :
- **Institución donde labora** :
- **Cargo que desempeña** :
- **Correo electrónico** :

Estimado (a) Señor (a):

Anticipadamente reciba mi cordial saludo y a su vez le informo que se requiere realizar una VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTO a la propuesta titulada: “PROGRAMA DE MOTIVACIÓN INTRÍNSECA PARA MEJORAR EL COMPROMISO ORGANIZACIONAL DE LOS COLABORADORES EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CHICLAYO”. Razón por la cual acudo a usted para solicitar dicha Validación. (En anexo se adjunta la propuesta). Se propone una escala con 3 niveles en orden ascendente. Marque con un aspa conforme considere su conocimiento sobre el programa a ejecutar.

N° Item	CRITERIO DE VALIDACIÓN	Inadecuada	Medianamente adecuada	Adecuada.
01	Estructura general de la propuesta			
02	Marco teórico y antecedentes que sustentan la propuesta general.			
03	Coherencia de los componentes de la propuesta con la información del diagnóstico del fenómeno en el estudio.			
04	Coherencia entre los componentes de la propuesta con los objetivos de la investigación.			
05	Se detalla del plan de acción para la implementación de la propuesta.			
06	Viabilidad de la implementación de la propuesta.			

**Observaciones:**

## **APRECIACIÓN GENERAL DE LA PROPUESTA**

Luego de realizar la revisión del documento titulado: “PROGRAMA DE MOTIVACIÓN INTRÍNSECA PARA MEJORAR EL COMPROMISO ORGANIZACIONAL DE LOS COLABORADORES EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CHICLAYO”, presentado por, Ramos Chávez Tula del Milagro se otorga la siguiente calificación.

## **CALIFICACIÓN DE LA PROPUESTA**

<b>Inadecuada</b>	<b>Medianamente adecuada</b>	<b>Adecuada</b>

Marcar con un aspa

**Nombre del experto**

**D.N.I.**

**FIRMA**

**INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS:**

- **CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE COMPROMISO ORGANIZACIONAL**

<b>CUESTIONARIO DE COMPROMISO ORGANIZACIONAL</b>		<b>Pertinencia <sup>1</sup></b>		<b>Relevancia <sup>2</sup></b>		<b>Claridad <sup>3</sup></b>		<b>SUGERENCIAS</b>
<b>Nº</b>	<b>COMPONENTES</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
1	COMPROMISO AFECTIVO							
2	COMPROMISO NORMATIVO							
3	COMPROMISO DE CONTINUIDAD							

Observaciones (Precisar si hay suficiencia):

---

---

---

---

---

Opinión de aplicabilidad: Aplicable ( )    Aplicable después de corregir ( )  
No aplicable ( )

Apellidos y Nombres del juez evaluador. Dr. /Mg.

---

---

---

---

Especialidad del validador:

---

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

<sup>3</sup>Claridad: Se entiende sin dificultad el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

**Nota:** se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

---

Firma del experto  
N° D.N.I

**FICHA DE JUICIO DE EXPERTO PARA VALIDACIÓN DE PROPUESTA**

**INFORMACIÓN DEL EXPERTO:**

- Apellidos y Nombres : *Namfonex Meoño, Ingrid Lizbeth*
- Profesión : *Psicóloga*
- Grado académico : *Doctora en Educación*
- Título Profesional : *Psicóloga*
- Institución donde labora : *Universidad César Vallejo*
- Cargo que desempeña : *Docente*
- Correo electrónico : *ingridnamfonex@gmail.com*

Estimado (a) Señor (a):

Anticipadamente reciba mi cordial saludo y a su vez le informo que se requiere realizar una VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTO a la propuesta titulada: "PROGRAMA DE MOTIVACIÓN INTRÍNSECA PARA MEJORAR EL COMPROMISO ORGANIZACIONAL DE LOS COLABORADORES EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CHICLAYO". Razón por la cual acudo a usted para solicitar dicha Validación. (En anexo se adjunta la propuesta). Se propone una escala con 3 niveles en orden ascendente. Marque con un aspa conforme considere su conocimiento sobre el programa a ejecutar.

Nº Item	CRITERIO DE VALIDACIÓN	Inadecuada	Medianamente adecuada	Adecuada.
01	Estructura general de la propuesta			X
02	Marco teórico y antecedentes que sustentan la propuesta general.			X
03	Coherencia de los componentes de la propuesta con la información del diagnóstico del fenómeno en el estudio.			X
04	Coherencia entre los componentes de la propuesta con los objetivos de la investigación.			X
05	Se detalla del plan de acción para la implementación de la propuesta.			X
06	Viabilidad de la implementación de la propuesta.			X

**Observaciones:**

### APRECIACIÓN GENERAL DE LA PROPUESTA

Luego de realizar la revisión del documento titulado: "PROGRAMA DE MOTIVACIÓN INTRÍNSECA PARA MEJORAR EL COMPROMISO ORGANIZACIONAL DE LOS COLABORADORES EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CHICLAYO", presentado por, Ramos Chávez Tula del Milagro se otorga la siguiente calificación.

### CALIFICACIÓN DE LA PROPUESTA

Inadecuada	Medianamente adecuada	Adecuada
		X

Marcar con un aspa

*Nanpuney Meano, Ingrid Lizbeth*  
Nombre del experto

4380 83 25

D.N.I.

  
.....  
Dra. Ingrid L. Nanpuney, ...  
C.R.S. 4175

FIRMA

**INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS:**

• **CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE COMPROMISO ORGANIZACIONAL**

CUESTIONARIO DE COMPROMISO ORGANIZACIONAL		Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		SUGERENCIAS
Nº	COMPONENTES	Si	No	Si	No	Si	No	
1	COMPROMISO AFECTIVO	X		X		X		
2	COMPROMISO NORMATIVO	X		X		X		
3	COMPROMISO DE CONTINUIDAD	X		X		X		

Observaciones (Precisar si hay suficiencia):

---

---

---

---

---

---

Opinión de aplicabilidad: Aplicable (X)    Aplicable después de corregir ( )    No aplicable ( )

Apellidos y Nombres del juez evaluador. Dr. /Mg.

Dra. Nanfuñay Meoño, Ingrid Lizbeth

---

---

Especialidad del validador:

Psicología

---

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

<sup>3</sup>Claridad: Se entiende sin dificultad el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

**Nota:** se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

  
Dra. Ingrid L. Nanfuñay Meoño  
CPS 4475

Firma del experto

Nº D.N.I 43808325



**FICHA DE JUICIO DE EXPERTO PARA VALIDACIÓN DE PROPUESTA**

**INFORMACIÓN DEL EXPERTO:**

- Apellidos y Nombres : Mera Quezada Dennis Antonio
- Profesión : Psicólogo
- Grado académico : Maestro
- Título Profesional : Licenciado en Psicología
- Institución donde labora : Universidad Particular de Chiclayo
- Cargo que desempeña : Director de Escuela
- Correo electrónico : damg1785@gmail.com

Estimado (a) Señor (a):

Anticipadamente reciba mi cordial saludo y a su vez le informo que se requiere realizar una VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTO a la propuesta titulada: "PROGRAMA DE MOTIVACIÓN INTRÍNSECA PARA MEJORAR EL COMPROMISO ORGANIZACIONAL DE LOS COLABORADORES EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CHICLAYO". Razón por la cual acudo a usted para solicitar dicha Validación. (En anexo se adjunta la propuesta). Se propone una escala con 3 niveles en orden ascendente. Marque con un aspa conforme considere su conocimiento sobre el programa a ejecutar.

Nº Item	CRITERIO DE VALIDACIÓN	Inadecuada	Medianamente adecuada	Adecuada.
01	Estructura general de la propuesta			X
02	Marco teórico y antecedentes que sustentan la propuesta general.			X
03	Coherencia de los componentes de la propuesta con la información del diagnóstico del fenómeno en el estudio.			X
04	Coherencia entre los componentes de la propuesta con los objetivos de la investigación.			X
05	Se detalla del plan de acción para la implementación de la propuesta.			X
06	Viabilidad de la implementación de la propuesta.			X

**Observaciones:**

### APRECIACIÓN GENERAL DE LA PROPUESTA

Luego de realizar la revisión del documento titulado: "PROGRAMA DE MOTIVACIÓN INTRÍNSECA PARA MEJORAR EL COMPROMISO ORGANIZACIONAL DE LOS COLABORADORES EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CHICLAYO", presentado por, Ramos Chávez Tula del Milagro se otorga la siguiente calificación.

### CALIFICACIÓN DE LA PROPUESTA

Inadecuada	Medianamente adecuada	Adecuada
		X

Marcar con un aspa

*Yara Gabriela Denis Aurora*  
Nombre del experto

43155599

D.N.I.

*Denis A. Neva Quezada*  
Denis A. Neva Quezada  
PSICOLOGO  
C.P.E. 11111167

**INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS:**

• **CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE COMPROMISO ORGANIZACIONAL**

CUESTIONARIO DE COMPROMISO ORGANIZACIONAL		Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		SUGERENCIAS
Nº	COMPONENTES	Si	No	Si	No	Si	No	
1	COMPROMISO AFECTIVO	X		X		X		
2	COMPROMISO NORMATIVO	X		X		X		
3	COMPROMISO DE CONTINUIDAD	X		X		X		

Observaciones (Precisar si hay suficiencia):

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

Opinión de aplicabilidad: Aplicable () Aplicable después de corregir ( ) No aplicable ( )

Apellidos y Nombres del juez evaluador. Dr. /Mg.

Ms. Mero Quezada Dennis Antonio

Especialidad del validador:

Psicología Organizacional

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

<sup>3</sup>Claridad: Se entiende sin dificultad el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

**Nota:** se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

Ítem	Pertinencia	Relevancia	Claridad

Dennis Antonio Quezada

Firma del experto  
C.Ps.P. N° 14167

N° D.N.I



**FICHA DE JUICIO DE EXPERTO PARA VALIDACIÓN DE PROPUESTA**  
**INFORMACIÓN DEL EXPERTO:**

- Apellidos y Nombres : *Sudice Santa Cruz Fernando*
- Profesión : *Ps.*
- Grado académico : *Lic.*
- Título Profesional : *Psicólogo*
- Institución donde labora : *USAT*
- Cargo que desempeña : *Decente*
- Correo electrónico : *fersuarez100@gmail.com*

Estimado (a) Señor (a):

Anticipadamente reciba mi cordial saludo y a su vez le informo que se requiere realizar una VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTO a la propuesta titulada: "PROGRAMA DE MOTIVACIÓN INTRÍNSECA PARA MEJORAR EL COMPROMISO ORGANIZACIONAL DE LOS COLABORADORES EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CHICLAYO". Razón por la cual acudo a usted para solicitar dicha Validación. (En anexo se adjunta la propuesta). Se propone una escala con 3 niveles en orden ascendente. Marque con un aspa conforme considere su conocimiento sobre el programa a ejecutar.

Nº Item	CRITERIO DE VALIDACIÓN	Inadecuada	Medianamente adecuada	Adecuada.
01	Estructura general de la propuesta			/
02	Marco teórico y antecedentes que sustentan la propuesta general.			/
03	Coherencia de los componentes de la propuesta con la información del diagnóstico del fenómeno en el estudio.			/
04	Coherencia entre los componentes de la propuesta con los objetivos de la investigación.			/
05	Se detalla del plan de acción para la implementación de la propuesta.			/
06	Viabilidad de la implementación de la propuesta.			/

**Observaciones:**

### APRECIACIÓN GENERAL DE LA PROPUESTA

Luego de realizar la revisión del documento titulado: "PROGRAMA DE MOTIVACIÓN INTRÍNSECA PARA MEJORAR EL COMPROMISO ORGANIZACIONAL DE LOS COLABORADORES EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CHICLAYO", presentado por, Ramos Chávez Tula del Milagro se otorga la siguiente calificación.

### CALIFICACIÓN DE LA PROPUESTA

Inadecuada	Medianamente adecuada	Adecuada
		✓

Marcar con un aspa

Nombre del experto

*Fernando Suárez Santa Cruz*

D.N.I.

*16689763*

FIRMA



**INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS:**

**• CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE COMPROMISO ORGANIZACIONAL**

CUESTIONARIO DE COMPROMISO ORGANIZACIONAL		Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		SUGERENCIAS
Nº	COMPONENTES	Si	No	Si	No	Si	No	
1	COMPROMISO AFECTIVO	✓		✓		✓		
2	COMPROMISO NORMATIVO					✓		
3	COMPROMISO DE CONTINUIDAD	✓		✓		✓		

Observaciones (Precisar si hay suficiencia):

---

---

---

---

---

---

Opinión de aplicabilidad: Aplicable (  ) Aplicable después de corregir (  ) No aplicable (  )

Apellidos y Nombres del juez evaluador. Dr. /Mg.

*Fernando Suárez Santa Cruz*

---

---

Especialidad del validador:

*Psicólogo*

---

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

<sup>3</sup>Claridad: Se entiende sin dificultad el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

**Nota:** se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.



Firma del experto

Nº D.N.I

*16689768*



**ANEXO N°07**

**MATRIZ DE CONSISTENCIA**

<b>Problema</b>	<b>Objetivos</b>	<b>Hipótesis</b>	<b>Variables</b>	<b>Tipo de investigación</b>	<b>Población</b>	<b>Técnicas</b>	<b>Métodos de análisis de datos</b>	
¿De qué manera el programa de motivación intrínseca mejora el compromiso organizacional de los colaboradores en la Municipalidad Provincial de Chiclayo?	<p align="center"><b>General</b></p> <p>Determinar los efectos que produce el programa de motivación intrínseca en la mejora del compromiso organizacional de los colaboradores en la Municipalidad Provincial de Chiclayo.</p>	<p>H0: La aplicación del programa de motivación intrínseca no mejora el compromiso organizacional de los colaboradores en la Municipalidad Provincial de Chiclayo.</p> <p>H1: La aplicación del programa de motivación intrínseca mejora el compromiso organizacional de los colaboradores en la Municipalidad Provincial de Chiclayo.</p>	<p><b>Variable dependiente:</b></p> <p>Compromiso Organizacional</p> <p><b>Variable independiente:</b></p> <p>Motivación Intrínseca</p>	Explicativa, Aplicada y Transversal.	1200 colaboradores aproximadamente	Observación Entrevista Encuesta	Estadística descriptiva e inferencial	
	<p align="center"><b>Específicos</b></p> <p>Identificar los niveles de compromiso organizacional de los colaboradores en la Municipalidad Provincial de Chiclayo.</p>			Elaborar el programa de motivación intrínseca para mejorar el compromiso organizacional de los colaboradores en la Municipalidad Provincial de Chiclayo.	Diseño	Muestra		Instrumentos
	<p>Aplicar el programa de motivación intrínseca para mejorar el compromiso organizacional de los colaboradores en la Municipalidad Provincial de Chiclayo.</p> <p>Evaluar los niveles de compromiso organizacional de los colaboradores en la Municipalidad Provincial de Chiclayo.</p> <p>Comparar los resultados de los niveles del compromiso organizacional de los colaboradores en la Municipalidad Provincial de Chiclayo.</p>			<p>Diseño pre experimental mediante pre y post test a un solo grupo de estudio.</p>	44 colaboradores de la Municipalidad Provincial de Chiclayo.	Cuestionario de Compromiso Organizacional de Meyer y Allen		

**ANEXO N°08**  
**EVIDENCIAS FOTOGRÁFICAS**





