



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE DERECHO Y HUMANIDADES

ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO

Relación entre la motivación laboral y el compromiso organizacional de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Pacasmayo, 2020.

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE ABOGADO

AUTORES:

Deza Espino, Luzmila Gloria (ORCID: [0000-0003-4122-2171](https://orcid.org/0000-0003-4122-2171))

Jara Machuca, Elvis José (ORCID: [0000-0002-9992-7994](https://orcid.org/0000-0002-9992-7994))

ASESORA:

Mag. Zevallos Loyaga, María Eugenia (ORCID: [0000-0002-2083-3718](https://orcid.org/0000-0002-2083-3718))

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión Pública

TRUJILLO – PERÚ

2021

Dedicatoria

A Dios por darnos la vida, y ser nuestro guía espiritual.

A nuestros padres quienes fueron siempre nuestro pilar y soporte a lo largo de nuestra carrera.

A nuestros asesores por el apoyo constante, por motivarnos a cumplir todas nuestras metas.

Agradecimiento

A la Universidad Cesar Vallejo, por brindarnos la oportunidad de seguir con nuestros estudios profesionales, A nuestros asesores, con su apoyo, nos han orientado hacia el cumplimiento de nuestros objetivos.

A las instituciones que nos apoyaron en la presente investigación y a todas las personas involucradas, que con su participación han hecho realidad la aplicación de la presente tesis.

ÍNDICE DE CONTENIDOS

Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de gráficos y figuras	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO.....	5
III. METODOLOGÍA.....	14
3.1. Tipo y diseño de Investigación.....	14
3.2. Variables y operacionalización.....	15
3.3. Población, muestra y muestreo.....	18
3.4. Técnicas e Instrumentos de recolección de datos.....	19
3.5. Procedimientos.....	22
3.6. Métodos de Análisis de Datos.....	23
3.7. Aspectos Éticos.....	24
IV. RESULTADOS.....	25
V. DISCUSIÓN.....	34
VI. CONCLUSIONES.....	38
VII. RECOMENDACIONES.....	39
REFERENCIAS.....	40
ANEXOS.....	45

ÍNDICE DE TABLAS

TABLA 1 Puntajes del cuestionario Motivación laboral	20
TABLA 2 Puntajes del cuestionario Compromiso Organizacional	20
TABLA 3 Puntajes y rangos del cuestionario de Motivación laboral.....	20
TABLA 4 Puntajes y rangos del cuestionario de Compromiso organizacional	21
TABLA 5 Validación de expertos.....	21
TABLA 6 Valoración del Alpha de Cronbach para la Motivación laboral	22
TABLA 7 Valoración del Alpha de Cronbach para el Compromiso organizacional....	22
TABLA 8 Aspectos éticos	24
TABLA 9 Nivel de la relación entre las dimensiones motivación laboral extrínseca e intrínseca y el compromiso organizacional.....	25
TABLA 10 Nivel de la relación entre la motivación laboral y la dimensión compromiso afectivo del compromiso organizacional.....	27
TABLA 11 Nivel de la relación entre la motivación laboral y la dimensión compromiso de continuidad del compromiso organizacional.....	29
TABLA 12 Nivel de la relación entre la motivación laboral y la dimensión compromiso normativo del compromiso organizacional	30
Tabla 13 Nivel de la relación entre la motivación laboral y el compromiso organizacional de los trabajadores.....	32

ÍNDICE DE GRÁFICOS Y FIGURAS

FIGURA 1	Dispersión entre la motivación extrínseca y el compromiso organizacional	25
FIGURA 2	Dispersión entre la motivación intrínseca y el compromiso organizacional.	26
FIGURA 3	Dispersión entre la motivación laboral y la dimensión compromiso afectivo del compromiso organizacional	28
FIGURA 4	Dispersión entre la motivación laboral y la dimensión compromiso de continuidad del compromiso organizacional	29
FIGURA 5	Dispersión entre la motivación laboral y la dimensión compromiso normativo del compromiso organizacional	31
FIGURA 6	Dispersión entre la motivación y el compromiso organizacional de los trabajadores.	32

Resumen

El estudio contó con el objetivo central de: Determinar el nivel de la relación entre la motivación laboral y el compromiso organizacional de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Pacasmayo, en el año 2020. Fue tipo básico, transversal, descriptivo y correlacional. La población estuvo conformada por 324 trabajadores y la muestra por 114; los instrumentos dos cuestionarios uno de cada variable. Los resultados fueron: Según la correlación de Pearson entre el Compromiso organizacional y la motivación extrínseca, presenta un coeficiente de Pearson del 0,962 y con la motivación intrínseca presenta un 0,974. Entre la Motivación Laboral y el compromiso afectivo, presenta un coeficiente de Pearson del 0,978, con el compromiso de continuidad presenta un 0,941 y con el compromiso normativo presenta un 0,976. Conclusión: La motivación laboral se relaciona con el compromiso organizacional con un coeficiente de Pearson igual a 0,977; así mismo la motivación laboral repercute en un 95,48% en el compromiso organizacional.

Palabra clave: Motivación, compromiso, afectivo, intrínseca, extrínseca,

Abstract

The study had the main objective of: Determining the level of the relationship between work motivation and organizational commitment of the workers of the Provincial Municipality of Pacasmayo, in the year 2020. It was applied, cross, descriptive and correlational type. The population consisted of 324 workers and the sample for 114; the instruments two questionnaires, one for each variable. The results were: According to the Pearson correlation between Organizational Commitment and extrinsic motivation, it presents a Pearson coefficient of 0.962 and with intrinsic motivation it presents a 0.974. Between Work Motivation and affective commitment, it presents a Pearson coefficient of 0.978, with continuity commitment it presents a 0.941 and with normative commitment it presents 0.976. Conclusion: Work motivation is related to organizational commitment with a Pearson coefficient equal to 0.977; likewise, work motivation has a 95.48% impact on organizational commitment.

Keywords: Motivation, commitment, affective, intrinsic, extrinsic,

I. INTRODUCCIÓN

En la actualidad diversas instituciones gubernamentales, están implementando y modernizando diversas normativas administrativas, para el manejo adecuado de sus recursos y así poder dar cumplimiento a las metas que anualmente establecen, muchas de ellas son tangibles y otras intangibles, por ello es esencial que no sólo los recursos materiales sean bien administrados, sino el recurso humano, debido que éste es el factor preponderante en toda institución. Por ello, es de vital importancia que en las instituciones se ejerza una adecuada gestión, donde se vea claramente el compromiso que la institución tiene con sus empleados, esto generará que la fuerza laboral se sienta motivado, logrando así mayor compromiso y rendimiento en el rol que desempeñan, todo ello permitirá que la institución ejerza una buena gestión y cumpla los objetivos trazados (Chiang, Salazar y Nuñez, P. sf.)

Sobre este tema existe diversos referentes tal es el caso de África donde 2000 empleados municipales de las provincias de Túnez dedicados a la atención de servicios de gestión de residuos, dieron declaraciones, sobre su situación, en vísperas de celebrarse el Día Mundial de la Seguridad y la Salud en el Trabajo, donde establecieron claramente sus reclamos, sobre los aspectos laborales que no se les ha cumplido como las normas de seguridad, así como también el equipamiento adecuado y pertinente para el desempeño de sus labores, y sobre todo que no existe una normativa legal que los ampare de acuerdo a su desempeño profesional, el cual lo ejercen a nivel de todo el país, haciendo hincapié en la necesidad urgente de determinar con exactitud los riesgos y las deficiencias del sistema, en cooperación con las y los representantes de las trabajadoras y los trabajadores para poder abordar posteriormente tales problemas y mejorar las aspectos que engloban el desempeño de las labores y de los servicios, y la propia satisfacción de los trabajadores. (Niekerk y Wegmann, 2019).

Otro referente lo tenemos en la Ciudad de México, exactamente en Culiacán, Sinaloa, más de dos mil trabajadores sindicalizados del Ayuntamiento de Culiacán aprobaron por unanimidad estallar la huelga el lunes 13 de mayo por más de 20 violaciones al Contrato Colectivo de Trabajo y por la intolerancia del presidente municipal.

En asamblea general los trabajadores precisaron que es lamentable que presidente municipal no sepa actuar como tal y además no tenga funcionarios de primer nivel que le ayuden a conducir por buen rumbo al ayuntamiento, ya son cinco meses en el Ayuntamiento y no se ve a un presidente municipal ni a un secretario del ayuntamiento ni tampoco a un oficial mayor. (Alarid, 2019)

En la Municipalidad Provincial de Pacasmayo, la actual gestión desde sus inicios ha tenido diversas dificultades, en cuanto a la designación del personal, primero que no cuenta con un MOF establecido, esto ha permitido que ingresen diversos empleados que no cuentan con la experiencia necesaria, ni siquiera con los estudios correspondientes al cargo que ocupan, amparándose en lo denominado “Personal de Confianza”, por ello se hace notar el favoritismo, ya que existe personal nombrado que no puede ascender al puesto de trabajo que le brinden mayores remuneraciones, o que las plazas no salgan publicadas a concurso, así mismo, se vive una clara insatisfacción por parte de los trabajadores, debido a que sus salarios no se les paga a tiempo, no se reconoce el trabajo que realizan, los recursos y materiales que se brindan no son suficientes para el cumplimiento de la propia labor, desarrollando así un trabajo poco eficiente y eficaz; además de no existir un compromiso por parte de la organización, en cuanto a los incentivos tanto físicos como emocionales, evidenciándose una clara insatisfacción por parte de los trabajadores, debido a que sólo en ciertas áreas, como es el caso de imagen institucional o desarrollo urbano, a quienes se les brindan prioridad o se evidencia el favoritismo en cuanto a brindar mayor logística, recursos o medios para el cumplimiento de su trabajo

o metas institucionales, generando desmotivación en el cumplimiento del trabajo asignado en las áreas poco favorecidas.

De acuerdo a lo expresado anteriormente nos planteamos el siguiente **problema**: ¿Cuál es el nivel de la relación entre la motivación laboral y el compromiso organizacional de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Pacasmayo, en el año 2020?

En la investigación, presentamos **justificación teórica-práctica**, la misma que radica en el enfoque teórico de Frederick Herzberg en lo que respecta a la motivación laboral y el enfoque de las expectativas de Gibson, para lo que es el compromiso organizacional, luego tenemos la **justificación metodológica**, en donde los instrumentos van a ser adaptados y contextualizados; además de validados estadísticamente y por juicio de tres expertos, finalmente la **justificación social**, la investigación va tratar un problema latente en todas las instituciones gubernamentales, dándole mayor realce al recurso humano que muy pocas veces es tomado en cuenta, además los resultados permitirán poder tomar futuras medidas respecto a la problemática existente.

Los **objetivos** que se plantearon son los siguientes, como **objetivo general** tenemos: Determinar el nivel de la relación entre la motivación laboral y el compromiso organizacional de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Pacasmayo, en el año 2020, del mismo modo se formulan los **objetivos específicos** que se detallan a continuación: i. Determinar el nivel de la relación entre las dimensiones motivación laboral extrínseca e intrínseca y el compromiso organizacional de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Pacasmayo, en el año 2020. ii. Determinar el nivel de la relación entre la motivación laboral y de la dimensión compromiso afectivo del compromiso organizacional de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Pacasmayo, en el año 2020. iii. Determinar el nivel de la relación entre la motivación laboral y de la dimensión compromiso

de continuidad del compromiso organizacional de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Pacasmayo, en el año 2020. iv. Determinar el nivel de la relación entre la motivación laboral y de la dimensión compromiso normativo del compromiso organizacional de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Pacasmayo, en el año 2020.

La hipótesis que se planteó es: Hi: La motivación laboral se relaciona significativamente con el compromiso organizacional de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Pacasmayo, en el año 2020. Ho: La motivación laboral no se relaciona con el compromiso organizacional de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Pacasmayo, en el año 2020.

II. MARCO TEÓRICO

Es preciso señalar que se hizo una revisión de los diversos antecedentes, donde se pudo encontrar diferentes investigaciones, que permitirán orientar y estructurar la presente investigación, contando así **a nivel internacional**, con Santacruz (2017) cuyo objetivo fue determinar el nivel de influencia de la motivación en el desempeño laboral de los funcionarios del Municipio del Distrito Metropolitano de Quito, Administración Zonal Eloy Alfaro, quien concluye que los trabajadores presentan una motivación muy baja, la cual se evidencia claramente en las acciones que se les encomienda, así como en su quehacer cotidiano, todo ello resulta de acuerdo al clima que vivencian. Así mismo se precisa que la motivación influye fuertemente en el desempeño del trabajador, todo ello a consecuencia de la falta de capacitación e implementación para realizar las tareas encomendadas.

Montenegro (2016) quien tuvo como objetivo analizar la influencia que ejerce la motivación en la eficiencia productiva de los trabajadores de la "Panadería y Repostería Belén" en el municipio de Matagalpa en el segundo semestre del año 2015, donde se concluye que las familias ocupan un 17% del nivel más alto de motivación, otro 17% se sienten motivados por su grupo de trabajo y por su jefe inmediato, un 14% consideran que deben cumplir lo que se les ordena, un 11% considera que el estar tranquilo en su trabajo es su gran motivación, un 8% necesita sentirse aceptado, un 6% considera que satisfacer su hambre es su motivación, un 6% considera que el sentirse bien consigo mismo es su mayor motivación, un 5% considera que el amor a su trabajo es lo mejor, un 5% considerar que ahorrar, es lo que más lo motiva, el 3% tener un círculo de amistades y cierto status social, un 2% considera que sentirse auto realizado e independiente es lo mejor, y el otro 2 % considera que el ser reconocido es lo mejor, otros aspectos no han mostrado mayor relevancia o porcentajes respecto a la investigación.

Baiza (2019) cuyo objetivo fue determinar la incidencia de las variables Clima Organizacional y Satisfacción laboral en la variable Satisfacción del cliente externo del Balcón de servicios de Municipio, administración Manuela Sáenz, donde concluye que las variables en estudio no se relacionan, por lo cual se rechaza la hipótesis de la investigación, así mismo se precisa que la incidencia de la satisfacción de los trabajadores con la satisfacción del cliente tampoco se relaciona por lo que se tiene que rechazar la hipótesis 2 de la investigación, quedando como opción única las hipótesis nulas de la investigación.

En esa misma línea, los antecedentes **a nivel nacional** son los siguientes, Larraín (2017) como objetivo se planteó determinar el clima organizacional y su influencia en el compromiso organizacional en la Municipalidad Distrital de Salas, donde concluye que los trabajadores muestran deficiente compromiso con la municipalidad, pero la gran mayoría de trabajadores, se sienten identificados unos con otros en sus respectivas áreas de trabajo, así mismo se aprecia una buena relación entre colegas, generándose un clima agradable en el trabajo y dándose un compromiso afectivo entre ellos, teniendo buenas relaciones interpersonales, sintiendo que son como una gran familia, apoyándose en los momentos difíciles, colaborándose mutuamente para solucionar los problemas que se les presente en el ámbito laboral.

García y Gonzales (2018) cuyo objetivo fue Motivación laboral y el compromiso organizacional, en los trabajadores de la Municipalidad Provincial Sánchez Carrión, 2018, donde se concluye que, a mayor motivación laboral, mayor sería el compromiso que los trabajadores asumirían, por el contrario, en la investigación se puede apreciar que entre menos se fortalece la motivación laboral con los trabajadores, su compromiso organizacional con la empresa ha decaído.

Del Valle (2018) cuyo objetivo fue establecer la relación que existe entre clima organizacional y desempeño laboral en trabajadores de la Municipalidad Distrital de San Luis, Lima, en el año 2016, donde concluye que la correlación entre las variables de estudio es negativa por lo cual no se acepta la hipótesis de investigación por haber obtenido un -0.040 , con una significancia alta por lo cual no hay razones suficientes para rechazar la hipótesis nula de la investigación.

Chambi (2018) cuyo objetivo fue determinar la relación de la motivación con el compromiso organizacional de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Paucarpata – Arequipa 2018, donde se concluye, que motivación laboral y el compromiso afectivo se relacionan de forma directa con un nivel alto de significancia por lo que los trabajadores evidencian fuertes lazos de afectividad, todo ello gracias al trabajo que se ha empleado para fortalecer los lazos emocionales, a pesar de ello no se evidencia involucramiento entre trabajadores.

Bonilla (2017) cuyo objetivo fue determinar la relación existente entre la justicia y el comportamiento organizacional de los trabajadores en las Municipalidades distritales de la ciudad de Lima, en el año 2017, donde se concluye que a pesar de existir una correlación positiva y directa entre la variable justicia y la variable comportamiento organizacional entre los empleados municipales, esta no es significativa.

Para el caso que nos ocupa, en los antecedentes **a nivel local**, tenemos, a Valderrama (2019) quien estableció como objetivo general determinar de qué manera influye el clima organizacional en el desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Sanagorán. 2017, donde se concluye que existe una correlación Rho de Spearman equivalente al $0,53$, siendo esta directa, positiva y baja entre las variables de estudio, además que el clima organizacional influye de forma directa en el desempeño personal, con un nivel de significancia menor al $0,00$.

Existen diversos autores que sustentan el **aspecto teórico** de la variable motivacional laboral, pero para ello primero se debe esclarecer que es motivación, de acuerdo a Osorio (2014) conceptualiza motivación de acuerdo al nivel de eficacia que la persona realice en las acciones que se proponga, cuya finalidad es buscar su bienestar.

Entre la teoría que define la **motivación laboral**, tenemos los planteamientos de Gelabert (2010) sostiene que la motivación laboral, es entendida, como las acciones que el empleado piensa en realizar en la institución donde labora, y esto a su vez, se relacionan directamente con la conducta que asume para lograr las metas que le propone la empresa. (p, 135). Asimismo, tenemos a Peña y Villón (2018) establecen que la motivación laboral, es comprendida como la respuesta del trabajador a todos los estímulos que la organización establece ya sea esta de forma física o psicológica, estos estímulos permiten que el trabajador se sienta parte de la empresa, debido a que satisface sus propias necesidades ya sean económicas o de logro, generando así el cumplimiento de los objetivos de la organización.

Para las **dimensiones** de la motivación laboral tenemos los planteamientos de Frederick Herzberg, citados por Arce y Cornelio (2016), entre los cuales destaca la **motivación laboral extrínseca**, entendida ésta como aquellos estímulos que la persona recibe del mundo exterior, como retribución monetaria, condecoraciones, reconocimientos entre otros, lo cual le permite sentir bienestar, de acuerdo al beneficio que recibe (Vargas y Estrada, 2013), y la **motivación laboral intrínseca**, como aquellos factores que nacen de la propia persona, sin necesidad de que exista un condicionante externo, las acciones que realiza le causan satisfacción por el simple hecho de que puede realizarlas y se siente realizado con todo lo que es capaz de realizar (Juárez, 2016).

La importancia de la Motivación laboral, de acuerdo a los planteamientos de Pérez (1997) quien refiere que son impulsos que todo ser humano lo puede hacer, reaccionar de una forma adecuada o inadecuada en su ámbito de trabajo, por lo que su influencia positiva o negativa está relacionada con lo que más desea el trabajador en el momento de desempeñar su trabajo, por ello es casi inherente al sujeto, partiendo de sus aspiraciones, expectativas, es decir si el trabajador tiene metas u objetivos en su labor y al mismo tiempo se siente reconocido por el trabajo que desempeña su motivación laboral será positiva y eso beneficiará a la institución.

De acuerdo a los planteamiento de McClelland, tenemos que la motivación laboral cumple con tres funciones fundamentales las cuales son entendidas como necesidades o motivaciones que va desarrollando cada ser humano conforme va creciendo y cambiando su perspectiva de la vida (Ramírez, Abreu y Badii, 2008) entre las cuales tenemos, primero: la motivación de logro, en la cual se enfoca, valga la redundancia en lograr sus objetivos o metas que se va planteando a lo largo de su existencia. La segunda es la motivación de poder, ésta se refiere a como influyes en los demás seres humanos y así poder influenciar en todos aquellos que nos rodean. Finalmente, la motivación de afiliación, es decir la necesidad que tenemos todos los seres humanos de pertenecer a un grupo de personas que tengan tus mismos intereses y poder establecer relaciones interpersonales y relaciones afectivas.

Entre los enfoques de la motivación laboral tenemos, el enfoque que plantea Maslow (1964), la cual se denomina como la Jerarquía de las necesidades donde clasificó la motivación de los seres humanos, entra las que se especifica como perspectiva intrínseca, es decir todo lo que se encuentra relacionado con el yo interno de cada persona, dentro de la cual hay dos condiciones: La primera es las necesidades primarias, dentro de las cuales se especifica un primer rango que son las necesidades fisiológicas, las cuales son inherentes al ser humano, donde tiene que satisfacer el hambre,

el sueño, protegerse del frío, tener reposo y hasta la necesidad sexual, el segundo rango es el de seguridad, es decir que siempre busca sobrevivir ante los peligros que se puedan presentar contra su integridad sobre todo física. Las necesidades secundarias, abarcan tres rangos: En el primer rango se encuentran las sociales, es aquella que engloba la necesidad de cada persona de pertenecer a un grupo social, donde se sienta aceptado, le permitan ser miembro activo y que pueda establecer lazos de amistad o amor. El segundo rango es la autoestima, es decir cuánto se considera y se valora cada ser humano. Finalmente, el tercer rango está referido a la propia autorrealización de cada ser humano, es decir donde expresa todo su potencial, y supera sus propias habilidades y capacidades.

Otro enfoque es el de McClelland quien a su vez es citado por Curay y Uzátegui, (2012), donde sostienen que la perspectiva de la Motivación Laboral, se da en base a 3 niveles de necesidades de acuerdo al actuar de cada ser humano: el primero es el poder, el segundo la afiliación y el tercero es el logro. Como se especifica en primer puesto tenemos a la necesidad de poder, donde se ve claramente reflejado la necesidad de ejercer control y poder sobre otros seres humanos. El segundo puesto es para la necesidad de afiliación, es decir que al pertenecer a un grupo de personas puedes sentir que eres aceptado o rechazado por el mismo. Finalmente, el tercer puesto la necesidad de logro, es decir cada ser humano tiene planteado sus propias metas, objetivos y expectativas que desea lograr, para ello debe pasar una serie de dificultades las cuales al final la llevarán al éxito, pero siempre está presente el fracaso.

Para comprender las teorías que definen compromiso organizacional, primero debemos definir que es compromiso, de acuerdo a los planteamientos de Betanzos y Paz (2007) quienes manifiestan que, compromiso es cuando las personas, sienten un vínculo fuerte con la institución donde laboran, cuando se sienten de alguna manera identificados, esto se logra cuando se cumplen los estándares de lealtad,

cuando se involucran con el cumplimiento de sus metas y cuando adoptan los valores institucionales como propios.

Diversas teorías sobre compromiso organizacional como la de Méndez (2015), afirma que ésta comprende la correspondencia entre el trabajador y la institución, la cuál puede ser fuerte y sólida o convertirse en frágil, todo depende de los factores que en esta relación intervengan. Otra teoría, sobre compromiso organizacional la tenemos de Robbins y Judge (2009) quienes establecen que ésta se mide por el nivel de vinculación que el trabajador tenga con la institución, y sobre todo como éste se relacione con la institución, que se involucre con las metas institucionales.

De acuerdo a los diversos enfoques teóricos, se presentan las siguientes dimensiones del compromiso organizacional, que se sustentan en los planteamientos de Meyer y Allen (1997) quienes manifiestan que hay tres facetas del compromiso que el empleado puede llegar a sentir en la institución donde labora, como primera dimensión tenemos compromiso afectivo, el cual está comprendido como la vinculación emocional, la cual está atribuida a la identidad y al involucramiento del trabajador con la empresa, para el cumplimiento de las metas, así mismo éste siente felicidad al sentirse parte de la institución (Cámara, 2013). La segunda es el compromiso de continuidad, Sifuentes et al. (2012) pone de manifiesto que se genera con los años, de acuerdo al desenvolvimiento, es decir a la eficiencia y a la eficacia que se haya realizado por un periodo de tiempo, esto trae consigo la necesidad de pertenecer a la institución no solo por las prestaciones que ésta le brinde, sino por el tiempo invertido en ella. Finalmente, en el compromiso normativo, según García, (2015) se refiere básicamente a la lealtad del empleado sobre su organización, este se adquiere conforme a los beneficios que este va adquiriendo, y esto se traduce en la obligación que el empleado adquiere con la empresa.

De acuerdo a las **características** del compromiso organizacional que asume cada ser humano, tenemos tres aspectos bien marcados de acuerdo a los planteamientos de Steers, (1977), es así que tenemos los aspectos personales que dentro de las cuales se encuentran la autoestima, el sentir que puedes lograr lo que te propones, el ejercer poder, la satisfacción por los logros, entre otros, los cuales se traducen en aspectos demográficos relativos. Para segunda clasificación, ésta engloba a la necesidad laboral, es decir la pertenencia a un equipo de trabajo, la necesidad de cumplir con las actividades laborales, las relaciones interpersonales entre trabajadores entre otros aspectos que tiene que ver con la personalidad de cada ser humanos, finalmente tenemos las experiencias en el trabajo: Las cuales están ligadas a lo que puedo realizar como trabajador, a como interactúo con mis compañeros de trabajos, cuanto cumplo de mi jornada laboral, cuanto tiempo extra trabajo, cuanto me esfuerzo para el cumplimiento de las metas laborales, así como los reconocimientos y recompensas que puedo recibir por mi esfuerzo entre otros.

La importancia del compromiso organizacional, de acuerdo a los planteamientos de Davis y Newstrom (2001), manifiestan que cuando los trabajadores se sienten desmotivados, insatisfechos, no reconocidos respecto a la labor que realizan, no se involucran al 100% con sus labores, por lo tanto, su compromiso con la organización es insuficiente, su rendimiento bajo lo que afecta la propia organización, debido a que no logra las metas establecidas, todo lo contrario se aprecia cuando el trabajador experimenta satisfacción en su trabajo, por lo cual se siente plenamente motivado para la realización de sus labores, por lo tanto está comprometido con el cumplimiento del mismo.

Entre los enfoques del compromiso organizacional, está sustentada en los planteamientos de Gibson (1996) denominado enfoque de las expectativas, asimismo tenemos a Ramos (2005) quien refiere que el compromiso organizacional abarca diversas disciplinas y teorías que abarcan no solo la

forma de calcularlo sino de cómo se relacionan en diversos ámbitos. También tenemos la teoría de la motivación, Gibson (1996), donde queda establecido que el Compromiso Organizacional tiene fuertes ligamentos con la motivación y/o conducta de cada ser humano, es decir que de acuerdo al grado de motivación es el grado de compromiso de cada ser humano.

III. METODOLOGIA

3.1. Tipo y diseño de Investigación

La metodología está basada en el estudio fundamental de cada método, precisando que los componentes de los métodos desde sus inicios, se han basado en los aspectos teóricos, éticos, de razonamiento, de cómo estos pueden ser explicados y utilizados de forma aplicada, como se maneja el control por cada método, debido a que estos son sistemáticos en cuanto a su aplicación, es decir que parten de una realidad tangible de acuerdo a cada estrato, donde surge una problemática, haciendo uso de la metodología de acuerdo al esquema planteado comprobando los aspectos positivos y negativos (Sartori, 2012, p:23).

Tipo de investigación

El estudio es de tipo básico, de acuerdo a los planteamientos de Lozada (2014) Un estudio es de este tipo, cuando por medio de la recolección directa de datos, explora la problemática que se presente en diversos estratos de la sociedad, evidenciando datos que ayuden a generar conocimientos, todo ello va de acorde con la investigación básica, que permite verificar la relación que existe entre los enfoques teóricos y los resultados obtenidos.

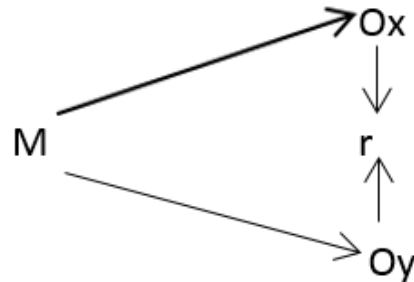
Diseño de investigación

Para este estudio se utilizó un tipo de estudio correlacional descriptiva, de corte transversal donde se busca medir la relación entre las variables de investigación, describiendo los resultados. Es decir, el estudio se enfoca en ver y comprobar cuanto se relaciona una variable con la otra, si estas dependen una de a otra o se influyen mutuamente, así como sus dimensiones respectivamente y viceversa, el otro aspecto es cuando ambas no se relacionan, pero el aspecto primordial es verificar como se desenvuelven las variables y su relación sea esta positiva, negativa o nula (Vásquez, 2016)

De acuerdo al enfoque, se precisa que una investigación cuantitativa parte de datos evidenciables, donde se procede como primer paso el recolectar la información para comprobar la hipótesis, todo por medios estadísticos, donde se precisan los

esquemas o modelo a seguir de acuerdo a los procedimientos establecidos y así corroborar los esquemas teóricos (Del canto y Silva, 2013)

De acuerdo al diseño se presenta:



Donde:

M : 114 trabajadores de la Municipalidad Provincial de Pacasmayo 2020.

Ox : Motivación laboral

Oy : Compromiso organizacional

r : relación entre variables

3.2. Variables y operacionalización

Para Arias (2012) el término “operacionalización” es un tecnicismo propio de la investigación científica, que se refiere al proceso de transformación de la variable, es decir, pasa de conceptos abstractos a términos concretos, que pueden observarse y medirse, convirtiéndose en dimensiones e indicadores.

De lo antes indicado se puede concluir que por lo general este proceso, se representa en un cuadro, donde consta la definición conceptual y la definición operacional; en la primera se destaca el significado y las teorías de las variables, en la segunda se establecen las dimensiones con sus respectivos indicadores.

Es así que las variables de la presente investigación son cuantitativas, teniendo como: - Variable 1: Motivación laboral. - Variable 2: Compromiso organizacional.

VARIABLES	DEFINICION CONCEPTUAL	DEFINICION OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA
Motivación laboral	La motivación laboral es la respuesta del trabajador a todos los estímulos que la organización establece ya sea esta de forma física o psicológica, estos estímulos permiten que el trabajador se sienta parte de la empresa, debido a que satisface sus propias necesidades ya sean económicas o de logro, generando así el cumplimiento de los objetivos de la organización (Villón, 2018)	Es aquel incentivo por el cual el trabajador se siente identificado con la institución donde labora, muchas veces surge del propio individuo y otras es condicionada por diversos factores externos	Motivación laboral extrínseca	Motivación con la infraestructura Organizacional	Escala ordinal
				Motivación con la administración de la organización	
				Motivación con la remuneración salarial	
			Motivación laboral intrínseca	Motivación con el trabajo con responsabilidad por la realización laboral personal	
				Motivación con el progreso y el reconocimiento laboral personal	

Compromiso organizacional	El compromiso organizacional, comprende la correspondencia entre el trabajador y la institución, la cuál puede ser fuerte y sólida o convertirse en frágil, todo depende de los factores que en esta relación intervengan. (Méndez, 2015)	Meyer y Allen (1997) quienes manifiestan que hay tres facetas del compromiso que el empleado puede llegar a sentir en la institución donde labora, como dimensiones tenemos: Compromiso organizacional afectivo, Compromiso organizacional de continuidad Compromiso organizacional normativo	Compromiso organizacional afectivo	Compromiso con la identidad en la organización	Escala ordinal
				Compromiso con el involucramiento en la organización	
			Compromiso organizacional de continuidad	Compromiso con la percepción de alternativas del trabajador	
				Compromiso con las inversiones en la organización	
			Compromiso organizacional normativo	Compromiso con la lealtad en la organización	
				Compromiso con el sentido de obligación en la organización	

3.3. Población, muestra y muestreo

Población

De acuerdo a Vásquez (2016) establecemos que población es el total del grupo, conjunto o cantidad de datos, individuos o participantes, que están involucrados en la investigación.

La población que se ha considerado es de 324 trabajadores conformados por los administrativos (funcionarios, CAS, estables y locadores) así como obreros, serenos e inspectores de la Municipalidad Provincial de Pacasmayo, 2020, de los cuales se precisa a continuación: funcionarios 9, CAS 33, Estables 36, Locadores administrativos 83, Obreros 127, serenos 20, inspectores, 4 y locadores obreros 12.

Muestra

De acuerdo a los planteamientos de Vásquez (2016) nos dice que la muestra es la porción o parte representativa del total de individuos, datos o participantes del presente estudio.

En ese sentido tenemos que la muestra para la presente investigación se conformó por 114 trabajadores de la Municipalidad Provincial de Pacasmayo.

Muestreo

De acuerdo a Vásquez (2016) el muestreo probabilístico, es aquel que permite precisar de forma estadística una muestra representativa y adecuada de acuerdo a procedimientos matemáticos fiables.

A continuación, la fórmula:

$$n = \frac{NZ^2\sigma^2}{(N-1)D^2 + Z^2\sigma^2} = 176.01$$

Donde:

Z = 1.96
 σ = 0.5
 D = 0.05
 N = 324

Ajustes con factor de corrección

n= 176.01

N= 324

$$n_c = \frac{n}{\left(1 + \frac{n}{N}\right)} =$$

114.05

3.4. Técnicas e Instrumentos de recolección de datos

Técnicas

De acuerdo a Hernández, Fernández y Baptista (2014) la técnica de la encuesta es aquella que permite recabar información de forma personal y grupal sobre un determinado caso o situación del problema que es el común denominador del grupo.

Para el presente trabajo se aplicó la técnica de la encuesta.

Instrumentos

De acuerdo a Hernández, et al. (2014) los denominados cuestionarios son un conjunto de ítems, sobre un determinado punto específico los cuales, ayudaran a obtener de forma subjetiva los razonamientos o juicios de los sujetos inmersos en la investigación.

Cuestionario para medir la motivación laboral

El instrumento constó de 15 ítems los cuales han sido repartidos en dos dimensiones, de la siguiente manera motivación intrínseca (1; 2; 3; 4; 5; 6; 7;8;9) y motivación extrínseca (10; 11; 12; 13; 14; 15) donde el puntaje mínimo de 15 puntos y con un total máximo de 75 puntos, dicho instrumentos fue calificado bajo la siguiente escala:

TABLA 1 Puntajes del cuestionario Motivación laboral

Puntaje	Escala
5	Excelente
4	Buena
3	Regular
2	Mala
1	Pésima

Cuestionario para medir el Compromiso organizacional

El instrumento constó de 15 ítems los cuales han sido repartidos en sus tres dimensiones de la siguiente forma: compromiso organizacional afectivo (1; 2; 3; 4; 5) compromiso organizacional de continuidad (6; 7; 8; 9; 10) y compromiso organizacional normativo (11; 12; 13; 14; 15) donde el puntaje mínimo de 15 puntos y con un total máximo de 75 puntos, dicho instrumentos fue calificado bajo la siguiente escala:

TABLA 2 Puntajes del cuestionario Compromiso Organizacional

Puntaje	Escala
5	Excelente
4	Bueno
3	Regular
2	Malo
1	Pésimo

TABLA 3 Puntajes y rangos del cuestionario de Motivación laboral

Puntaje	Escala	Grado	Límite inferior	Límite superior
5	Excelente	Muy alto	[53	75 >
4	Bueno	Alto	[41	52>
3	Regular	Regular	[39	40>
2	Malo	Bajo	[27	38 >
1	Pésimo	Muy bajo	[15	26>

Fuente: elaboración propia

TABLA 4 Puntajes y rangos del cuestionario de Compromiso organizacional

Puntaje	Escala	Grado	Límite inferior	Límite superior
5	Excelente	Muy alta	[53	75 >
4	Bueno	Alta	[41	52>
3	Regular	Regular	[39	40>
2	Malo	Baja	[27	38 >
1	Pésimo	Muy baja	[15	26>

Fuente: elaboración propia

Validez

La validación de instrumentos fue sometido a la verificación, revisión y evaluación de 03 expertos que tienen un amplio nivel de investigación y experiencia en el tema tratado.

TABLA 5 Validación de expertos

Variable	N.º	Especialidad	Promedio de validez
Motivación laboral	1	Ciencias Penales y Criminalística	Martínez Castro, Juan Carlos
	2	Docencia Universitaria.	Zevallos Loyaga, María Eugenia
	3	Magister en Gestión Pública	Gallardo Lezama, Antero Alfredo
Compromiso organizacional	1	Ciencias Penales y Criminalística	Martínez Castro, Juan Carlos
	2	Docencia Universitaria.	Zevallos Loyaga, María Eugenia
	3	Magister en Gestión Pública	Gallardo Lezama, Antero Alfredo

Fuente: Elaboración propia

Confiabilidad

La Confiabilidad es aquella donde se establece si un instrumento llega a ser altamente fiable de acuerdo a réplica del mismo con una muestra similar a la tuya, para lo cual debe lograr este número de muestra repetidas en contextos similares o iguales, obteniendo datos valederos y coherentes (Ávila, 2006)

La confiabilidad por medio del valor Alfa de Cronbach de los instrumentos, se aplicarán en la Municipalidad Provincial de Ascope, de acuerdo a una previa coordinación con el alcalde de la institución en mención, a un total de 25 trabajadores.

TABLA 6 Valoración del Alpha de Cronbach para la Motivación laboral

Alfa de Cronbach	N° de elementos
,986	15

Fuente: Valoración Alpha de Cronbach.

TABLA 7 Valoración del Alpha de Cronbach para el Compromiso organizacional

Alfa de Cronbach	N° de elementos
,987	15

Fuente: Valoración Alpha de Cronbach.

3.5. Procedimientos

El procedimiento a seguir en el presente trabajo se detalla a continuación: Primero, se solicitará el permiso a la entidad correspondiente en este caso a la Municipalidad Provincial Pacasmayo, la cual es la institución donde se realizará el estudio, como segundo punto los datos serán recogidos al aplicar los cuestionarios de ambas variables, como tercer paso será elaborar las tablas de acuerdo a los datos obtenidos, se tabularán los datos de ambos cuestionarios. En cuanto a procedimiento estadístico, los datos de acuerdo a

los valores que tengan las variables de investigación, en forma general y de acuerdo a sus dimensiones, y finalmente se establecerá las correlaciones de acuerdo a los objetivos planteados.

3.6. Métodos de Análisis de Datos

Para el presente trabajo se utilizará la estadística descriptiva la cual tiene establecido una serie de procedimientos, como primer punto tenemos que elaborar data de resultados tanto de la variable motivación laboral como del compromiso organizacional, el segundo paso, se da en el procesamiento de los datos, el cual nos permitirá apreciar los datos de ambas variables y de sus dimensiones, el siguiente paso es el tercero, donde se procesará por medio de tablas de doble entrada, los resultados de ambas variables, sus dimensiones, el cuarto paso se aplicó Pearson estableciendo las correlaciones entre variables y entre las dimensiones de acuerdo a los objetivos planteados. Finalmente, el quinto paso se utiliza solo si se requiere, es la elaboración de figuras según en caso de correlación.

Para la estadística inferencial, se aplicó los siguientes pasos: en el primer paso tenemos que se procesará los datos en el programa Spss Versión 23 donde se establecerán los niveles de cada variable y de sus dimensiones, así como sus correlaciones, se aplica el coeficiente de correlación, con apoyo del Microsoft Excel, se graficaran tablas y gráficos.

3.7. Aspectos Éticos

Se siguió los siguientes criterios:

TABLA 8 Aspectos éticos

CRITERIO	CARACTERÍSTICAS DEL CRITERIO
Claridad en la bibliografía consultada	El trabajo de investigación es de nuestra autoría, respetando las normas APA última edición, al momento de citar las fuentes y enfoques teóricos en los cuales nos hemos basado,
Transparencia de los datos obtenidos	El consentimiento de las instituciones en las cuales validaremos y ejecutaremos la investigación, el siguiente aspecto es la parte de consentimiento por parte de los trabajadores de dichas instituciones.
Confidencialidad	La anonimidad de los sujetos participantes, se respetará con el fin de que la investigación sea 100% confiable, y finalmente proporcionar los resultados solo a las partes interesadas.

IV. RESULTADOS

En cuanto al objetivo específico 1: Determinar el nivel de la relación entre las dimensiones motivación laboral extrínseca e intrínseca y el compromiso organizacional de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Pacasmayo, en el año 2020.

TABLA 9 Nivel de la relación entre las dimensiones motivación laboral extrínseca e intrínseca y el compromiso organizacional

		Motivación extrínseca	Motivación intrínseca	Compromiso Organizacional
Motivación extrínseca	Correlación de Pearson	1	,966**	,962**
	Sig. (bilateral)		,000	,000
	N	114	114	114
Motivación intrínseca	Correlación de Pearson	,966**	1	,974**
	Sig. (bilateral)	,000		,000
	N	114	114	114
Compromiso organizacional	Correlación de Pearson	,962**	,974**	1
	Sig. (bilateral)	,000	,000	
	N	114	114	114

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

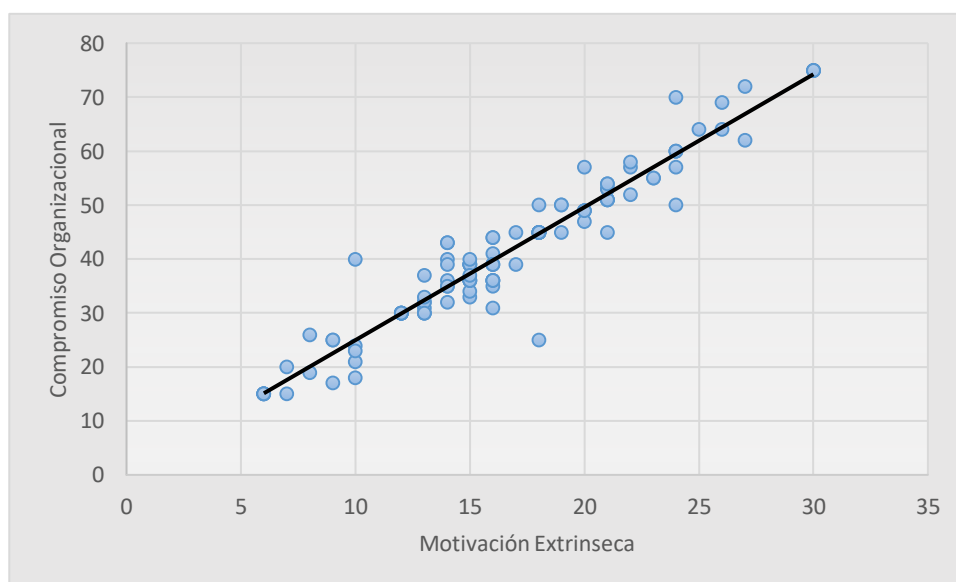


FIGURA 1 *Dispersión entre la motivación extrínseca y el compromiso organizacional.*

Interpretación

Según la correlación de Pearson entre el Compromiso organizacional y la motivación extrínseca, presenta un coeficiente de Pearson del 0,962 con una significancia de 0,000, por lo cual indica que es significativa alta, con base a ello se puede precisar que a más presencia de compromiso organizacional existirá más motivación extrínseca y viceversa. Así mismo se precisa que la dispersión de los datos viene ser las sumatorias de cada cuestionario y se verifica que los datos se comportan y se dispersan de manera directamente proporcional.

Coeficiente determinante

r : Correlación de Pearson = 0,962

r^2 : Coeficiente determinante = $(0,924)^2$

r^2 : 0.92415 = 92.42%

Se llega a inferir que el compromiso organizacional tiene influencia en la motivación extrínseca de forma significativa; afectando la motivación extrínseca en gran magnitud, donde el nivel de presencia del compromiso organizacional repercute de forma positiva en un 92,42% en la motivación extrínseca.

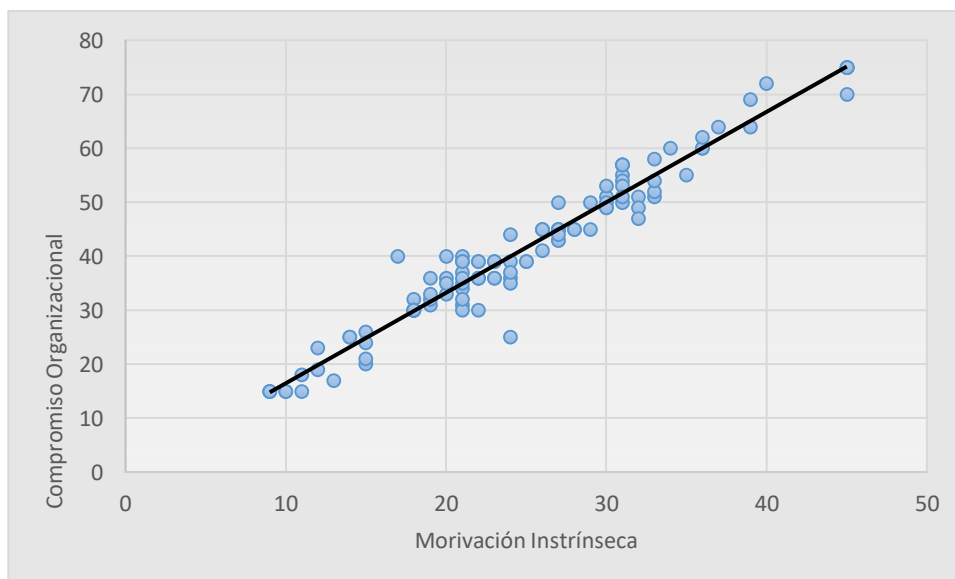


FIGURA 2 *Dispersión entre la motivación intrínseca y el compromiso organizacional.*

Interpretación

Según la correlación de Pearson entre el Compromiso organizacional y la motivación intrínseca, presenta un coeficiente de Pearson del 0,974 con una significancia de 0,000, por lo cual indica que es significativa alta, con base a ello se puede precisar que a más presencia del compromiso organizacional existirá mayor motivación intrínseca y viceversa. Así mismo se precisa que la dispersión de los datos viene ser las sumatorias de cada cuestionario y se verifica que los datos se comportan y se dispersan de manera directamente proporcional.

Coeficiente determinante

r : Correlación de Pearson = 0,974

r^2 : Coeficiente determinante = $(0,949)^2$

r^2 : 0.94900 = 94.90%

Se llega a inferir que el compromiso organizacional tiene influencia en la motivación intrínseca de forma significativa; afectando la motivación intrínseca en gran magnitud, donde el nivel de presencia del compromiso organizacional repercute de forma positiva en un 94,90% en la motivación intrínseca.

En cuanto al objetivo específico 2: Determinar el nivel de la relación entre la motivación laboral y la dimensión compromiso afectivo del compromiso organizacional de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Pacasmayo, en el año 2020.

TABLA 10 Nivel de la relación entre la motivación laboral y la dimensión compromiso afectivo del compromiso organizacional

		Motivación Laboral	Compromiso Afectivo
Motivación Laboral	Correlación de Pearson	1	,978**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	114	114
Compromiso Afectivo	Correlación de Pearson	,978**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	114	114

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

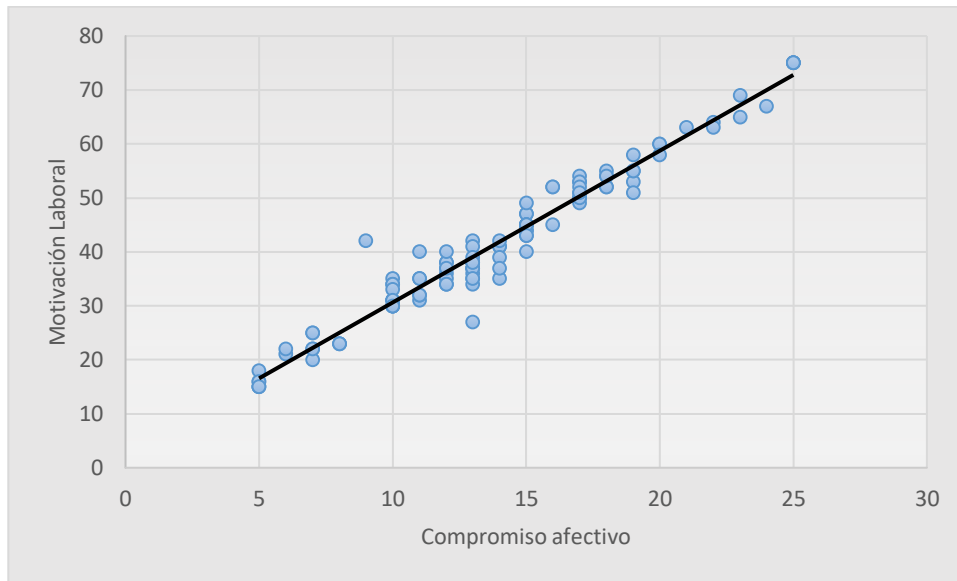


FIGURA 3 *Dispersión entre la motivación laboral y la dimensión compromiso afectivo del compromiso organizacional*

Interpretación

Según la correlación de Pearson entre la Motivación Laboral y el compromiso afectivo, presenta un coeficiente de Pearson del 0,978 con una significancia de 0,000, por lo cual indica que es significativa alta, con base a ello se puede precisar que a mayor presencia de la motivación laboral existirá mayor compromiso afectivo y viceversa. Así mismo se precisa que la dispersión de los datos viene ser las sumatorias de cada cuestionario y se verifica que los datos se comportan y se dispersan de manera directamente proporcional.

Coefficiente determinante

r : Correlación de Pearson = 0,978

r^2 : Coeficiente determinante = $(0,956)^2$

r^2 : 0.95615 = 95.62%

Se llega a inferir que la motivación laboral tiene influencia en el compromiso afectivo de forma significativa; afectando el compromiso afectivo en gran magnitud, donde el nivel de presencia de la motivación laboral repercute de forma positiva en un 95,62% en el compromiso afectivo.

En cuanto al objetivo específico 3: Determinar el nivel de la relación entre la motivación laboral y la dimensión compromiso de continuidad del compromiso organizacional de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Pacasmayo, en el año 2020.

TABLA 11 Nivel de la relación entre la motivación laboral y la dimensión compromiso de continuidad del compromiso organizacional

		Motivación Laboral	Compromiso De continuidad
Motivación Laboral	Correlación de Pearson	1	,941**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	114	114
Compromiso De continuidad	Correlación de Pearson	,941**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	114	114

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

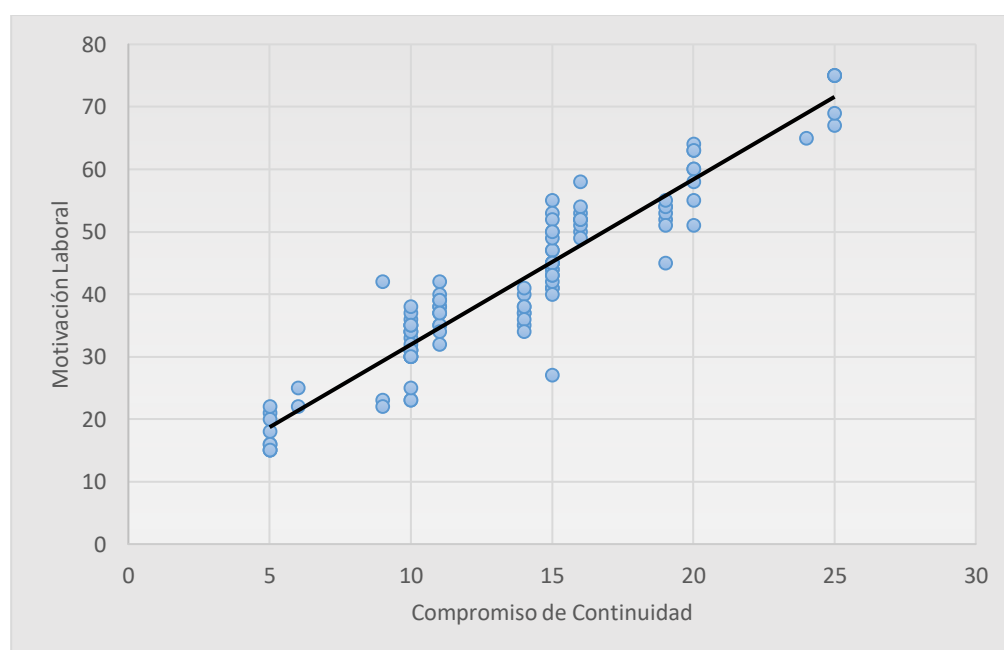


FIGURA 4 *Dispersión entre la motivación laboral y la dimensión compromiso de continuidad del compromiso organizacional*

Interpretación

Según la correlación de Pearson entre la Motivación Laboral y el compromiso de continuidad, presenta un coeficiente de Pearson del 0,941 con una significancia de 0,000, por lo cual indica que es significativa alta, con base a ello se puede precisar que a mayor presencia de la motivación laboral existirá mayor compromiso continuidad y viceversa. Así mismo se precisa que la dispersión de los datos viene ser las sumatorias de cada cuestionario y se verifica que los datos se comportan y se dispersan de manera directamente proporcional.

Coeficiente determinante

r : Correlación de Pearson = 0,941

r^2 : Coeficiente determinante = $(0,886)^2$

r^2 : 0.88507 = 88.51%

Se llega a inferir que la motivación laboral tiene influencia en el compromiso de continuidad de forma significativa; afectando el compromiso de continuidad en gran magnitud, donde el nivel de presencia de la motivación laboral repercute de forma positiva en un 88.51% en el compromiso de continuidad.

En cuanto al objetivo específico 4: Determinar el nivel de la relación entre la motivación laboral y la dimensión compromiso normativo del compromiso organizacional de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Pacasmayo, en el año 2020.

TABLA 12 Nivel de la relación entre la motivación laboral y la dimensión compromiso normativo del compromiso organizacional

		Motivación Laboral	Compromiso Normativo
Motivación Laboral	Correlación de Pearson	1	,976**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	114	114
Compromiso Normativo	Correlación de Pearson	,976**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	114	114

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

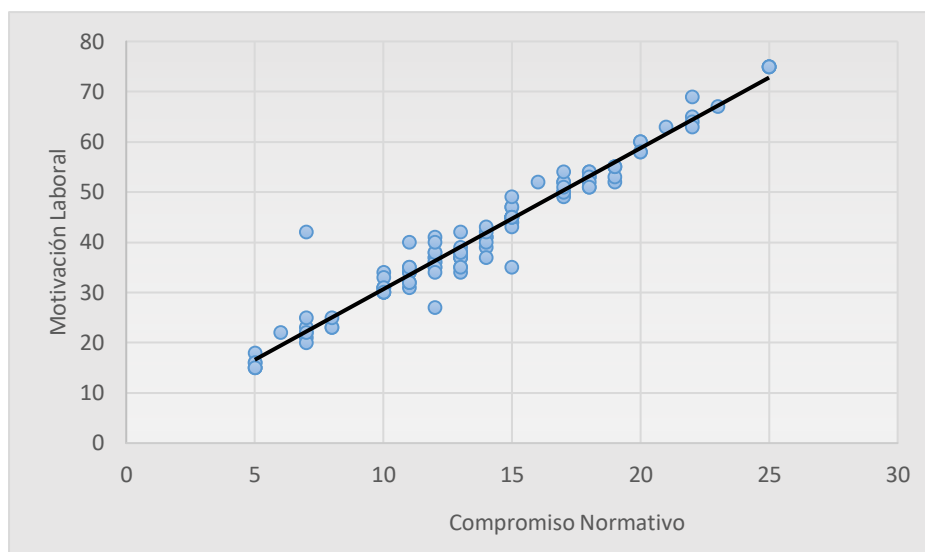


FIGURA 5 *Dispersión entre la motivación laboral y la dimensión compromiso normativo del compromiso organizacional*

Interpretación

Según la correlación de Pearson entre la Motivación Laboral y el compromiso normativo, presenta un coeficiente de Pearson del 0,976 con una significancia de 0,000, por lo cual indica que es significativa alta, con base a ello se puede precisar que a mayor presencia de la motivación laboral existirá mayor compromiso normativo y viceversa. Así mismo se precisa que la dispersión de los datos viene ser las sumatorias de cada cuestionario y se verifica que los datos se comportan y se dispersan de manera directamente proporcional.

Coeficiente determinante

r : Correlación de Pearson = 0,976

r^2 : Coeficiente determinante = $(0,959)^2$

r^2 : 0.95243 = 95.24%

Se llega a inferir que la motivación laboral tiene influencia en el compromiso normativo de forma significativa; afectando el compromiso normativo en gran magnitud, donde el nivel de presencia de la motivación laboral repercute de forma positiva en un 95.24% en el compromiso normativo.

En cuanto al objetivo general: Determinar el nivel de la relación entre la motivación laboral y el compromiso organizacional de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Pacasmayo, en el año 2021.

Tabla 13 Nivel de la relación entre la motivación laboral y el compromiso organizacional de los trabajadores

		Motivación laboral	Compromiso organizacional
Motivación laboral	Correlación de Pearson	1	,977**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	114	114
Compromiso organizacional	Correlación de Pearson	,977**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	114	114

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

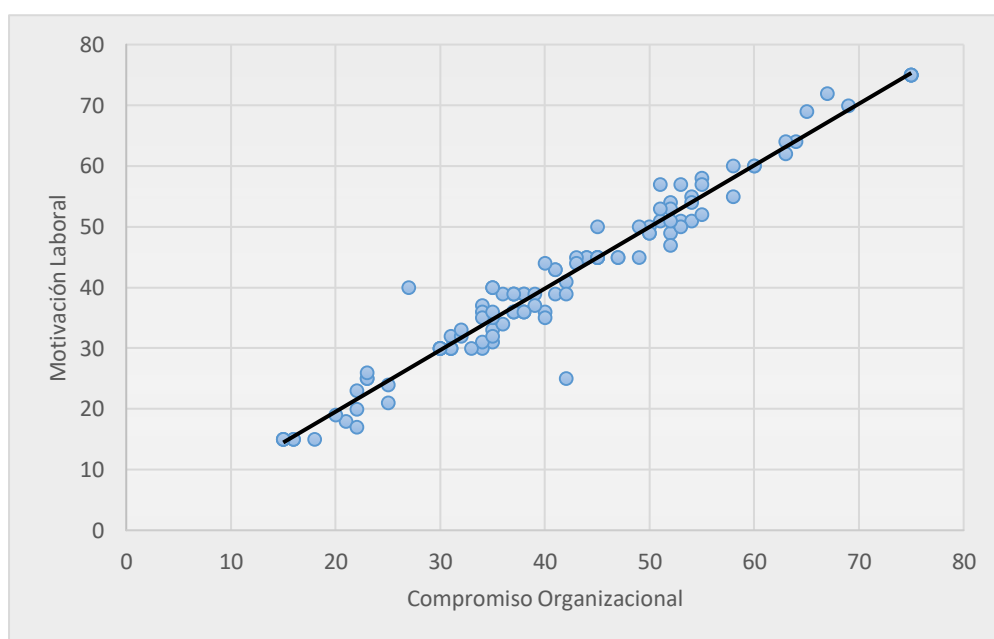


FIGURA 6 *Dispersión entre la motivación y el compromiso organizacional de los trabajadores.*

Interpretación

Según la correlación de Pearson entre la Motivación Laboral y el compromiso organizacional, presenta un coeficiente de Pearson del 0,977 con una significancia de 0,000, por lo cual indica que es significativa alta, con base a ello se puede precisar que a mayor presencia de la motivación laboral existirá mayor compromiso organizacional y viceversa. Así mismo se precisa que la dispersión de los datos viene ser las sumatorias de cada cuestionario y se verifica que los datos se comportan y se dispersan de manera directamente proporcional.

Coefficiente determinante

r : Correlación de Pearson = 0,977

r^2 : Coeficiente determinante = $(0,9552)^2$

r^2 : 0.95484 = 95.48%

Se llega a inferir que la motivación laboral tiene influencia en el compromiso organizacional de forma significativa; afectando el compromiso organizacional en gran magnitud, donde el nivel de presencia de la motivación laboral repercute de forma positiva en un 95.48% en el compromiso organizacional

Contrastación de hipótesis

La motivación Laboral tiene una influencia del 95.48% en el compromiso organizacional debido a que la motivación laboral se correlaciona de manera significativa y directa con el compromiso organizacional con un coeficiente de Pearson igual a 0,977; asimismo el compromiso organizacional tienen una influencia del 95.48% en la motivación laboral debido a que la motivación laboral se correlacionan de manera significativa directa con compromiso organizacional con un coeficiente de Pearson igual a 0,9552. Bajo esa premisa se acepta la hipótesis alterna de la investigación misma que menciona: La motivación laboral se relaciona significativamente con el compromiso organizacional de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Pacasmayo, en el año 2020.

V. DISCUSIÓN

En cuanto al objetivo específico 1: El nivel de la relación entre las dimensiones motivación laboral extrínseca e intrínseca y el compromiso organizacional de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Pacasmayo, en el año 2020; se puede apreciar que la motivación extrínseca y el compromiso organizacional tiene un coeficiente de Pearson de 0,962, asimismo, la motivación intrínseca y el compromiso organizacional tiene un coeficiente de Pearson de 0,974, para ambos casos se correlacionan de forma directa y significativa alta, de lo antes indicado se puede precisar que a mayor presencia de compromiso organizacional existirá mayor motivación extrínseca y viceversa. Igualmente, a mayor compromiso organizacional mayor motivación intrínseca y viceversa, llegándose a inferir que el compromiso organizacional tiene influencia en la motivación extrínseca e intrínseca de forma significativa; afectando la motivación extrínseca en gran magnitud, donde el nivel de presencia del compromiso organizacional repercute de forma positiva en un 92,42% en la motivación extrínseca. También se llega a inferir que el compromiso organizacional tiene influencia en la motivación intrínseca de forma significativa; afectando la motivación intrínseca en gran magnitud, donde el nivel de presencia del compromiso organizacional repercute de forma positiva en un 94,90% en la motivación intrínseca. Lo expuesto anteriormente, coincide con lo descrito en las conclusiones de la investigación de Santacruz (2017), quien menciona que los trabajadores presentan una motivación muy baja, la cual se evidencia claramente en las acciones que se les encomienda, así como en su quehacer cotidiano, todo ello resulta de acuerdo al clima que vivencian. Así mismo se precisa que la motivación influye fuertemente en el desempeño del trabajador, todo ello a consecuencia de la falta de capacitación e implementación para realizar las tareas encomendadas. Del mismo modo tenemos a diferentes autores que refieren que la motivación laboral extrínseca, es entendida como aquellos estímulos que la persona recibe del mundo exterior, como retribución monetaria, condecoraciones, reconocimientos entre otros, lo cual le permite sentir

bienestar, de acuerdo al beneficio que recibe (Vargas y Estrada, 2013), y la motivación laboral intrínseca, como aquellos factores que nacen de la propia persona, sin necesidad de que exista un condicionante externo, las acciones que realiza le causan satisfacción por el simple hecho de que puede realizarlas y se siente realizado con todo lo que es capaz de realizar (Juárez, 2016).

En cuanto al objetivo específico 2: El nivel de la relación entre la motivación laboral y la dimensión compromiso afectivo del compromiso organizacional de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Pacasmayo, en el año 2020, se puede apreciar que la motivación laboral y la dimensión compromiso afectivo tienen un coeficiente de Pearson de 0,978, donde se correlacionan de forma directa y significativa alta, en base de ello se determina que a mayor presencia de la motivación laboral existirá mayor compromiso afectivo y viceversa, llegándose a inferir que la motivación laboral tiene influencia en el compromiso afectivo de forma significativa; afectando el compromiso afectivo en gran magnitud, donde el nivel de presencia de la motivación laboral repercute de forma positiva en un 95,62% en el compromiso afectivo. Así mismo, se identifica con lo establecido por Larraín (2017) quien concluye que los trabajadores muestran deficiente compromiso con la municipalidad, como es el sentir de la gran mayoría de trabajadores, se siente identificados unos con otros en sus respectivas áreas de trabajo, así mismo se aprecia una buena relación entre colegas de trabajo, generándose un clima agradable en el trabajo y dándose un compromiso afectivo entre ellos, teniendo buenas relaciones interpersonales, sintiendo que son como una gran familia, apoyándose en los momentos difíciles, colaborándose mutuamente para solucionar los problemas que se les presente en el ámbito laboral, es decir colaborándose mutuamente. Además, guarda coherencia con lo que establece los autores Meyer y Allen (1997) quienes manifiestan que el compromiso afectivo, es el cual está comprendido como la vinculación emocional, la cual está atribuida a la identidad y al involucramiento del trabajador con la empresa, para el cumplimiento de las metas, así mismo éste siente felicidad al sentirse parte de la institución.

En cuanto al objetivo específico 3: El nivel de la relación entre la motivación laboral y de la dimensión compromiso de continuidad del compromiso organizacional de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Pacasmayo, en el año 2020, se aprecia que la motivación laboral y la dimensión compromiso de continuidad tienen un coeficiente de Pearson de 0,941, donde se correlacionan de forma directa y significativa alta, en base de ello se determina que a mayor presencia de la motivación laboral existirá mayor compromiso de continuidad y viceversa. Llegándose a inferir que la motivación laboral tiene influencia en el compromiso de continuidad de forma significativa; afectando el compromiso de continuidad en gran magnitud, donde el nivel de presencia de la motivación laboral repercute de forma positiva en un 88.51% en el compromiso de continuidad. Todo ello guarda coherencia con lo estipulado por Sifuentes et al. (2012) que pone de manifiesto que el compromiso de continuidad es el que se genera con los años, de acuerdo al desenvolvimiento es decir a la eficiencia y a la eficacia que se haya realizado por un periodo de tiempo, esto trae consigo la necesidad de pertenecer a la institución no solo por las prestaciones que ésta le brinde, sino por el tiempo invertido en ella. Contrapuesto a lo que establece Bonilla (2017) quien concluye que a pesar de existir una correlación positiva y directa entre la variable justicia y la variable comportamiento organizacional entre los empleados municipales, esta no es significativa.

En cuanto al objetivo específico 4: El nivel de la relación entre la motivación laboral y de la dimensión compromiso normativo del compromiso organizacional de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Pacasmayo, en el año 2020. Se aprecia que la motivación laboral y el compromiso normativo, tienen un coeficiente de Pearson de 0,976, donde se correlacionan de forma directa y significativa alta, en base de ello se determina que a mayor presencia de la motivación laboral existirá mayor compromiso normativo, y viceversa. Llegándose a inferir que la motivación laboral tiene influencia en el compromiso normativo de forma significativa; afectando el compromiso normativo en gran magnitud, donde el nivel de presencia de la motivación laboral repercute de forma

positiva en un 95.24% en el compromiso normativo. Lo expuesto anteriormente guarda relación con lo planteada por García, (2015) manifiesta que el compromiso normativo, se refiere básicamente a la lealtad del empleado sobre su organización, este se adquiere conforme a los beneficios que este va adquiriendo, y esto se traduce en obligación que el empleado adquiere con la empresa. Así mismo, se contrapone a la investigación de Cruz (2019) quien concluye que existe una correlación Rho de Spearman equivalente al 0,53, siendo esta directa, positiva y baja entre las variables de estudio, además que el clima organizacional influye de forma directa en el desempeño personal, con un nivel de significancia menor al 0,00.

En cuanto al objetivo general: El nivel de la relación entre la motivación laboral y el compromiso organizacional de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Pacasmayo, en el año 2020. La Motivación Laboral y el compromiso organizacional, tienen un coeficiente de Pearson de 0,977, donde se correlacionan de forma directa y significativa alta, en base a ello se determina que a mayor presencia de la motivación laboral existirá mayor compromiso organizacional y viceversa, llegándose a inferir que la motivación laboral tiene influencia en el compromiso organizacional de forma significativa; afectando compromiso organizacional, en gran magnitud, donde el nivel de presencia de la motivación laboral repercute de forma positiva en un 95.48% en el compromiso organizacional. Todo ello se corrobora con la investigación de García y Gonzales (2018) quienes concluyen que, a mayor motivación laboral, mayor sería el compromiso que los trabajadores asumirían, por el contrario, en la investigación se puede apreciar que entre menos se fortalece la motivación laboral con los trabajadores, su compromiso organizacional con la empresa ha decaído. Asimismo, tenemos a la teoría de Méndez (2015), afirma que ésta comprende la correspondencia entre el trabajador y la institución, la cuál puede ser fuerte y sólida o convertirse en frágil, todo depende de los factores que en esta relación intervengan.

VI. CONCLUSIONES

- La motivación laboral se relaciona con el compromiso organizacional con un coeficiente de Pearson igual a 0,977; así mismo se aprecia que la motivación laboral repercute de forma positiva en un 95,48% en el compromiso organizacional.
- La motivación laboral extrínseca se relaciona con el compromiso organizacional, con un coeficiente de Pearson igual a 0,962; igualmente se aprecia que la motivación laboral extrínseca repercute de forma positiva en un 92.42% en el compromiso organizacional. También tenemos que la motivación laboral intrínseca se relaciona con el compromiso organizacional, con un coeficiente de Pearson igual a 0,974; del mismo modo se aprecia que la motivación laboral intrínseca repercute de forma positiva en un 94.90% en el compromiso organizacional.
- La motivación laboral se relaciona con el compromiso afectivo, con un coeficiente de Pearson igual a 0,978; de igual forma se aprecia que la motivación laboral repercute de forma positiva en un 95.62% en el compromiso afectivo.
- La motivación laboral se relaciona con el compromiso de continuidad, con un coeficiente de Pearson igual 0,941; lo mismo se aprecia que la motivación laboral repercute de forma positiva en un 88.51% en el compromiso de continuidad
- La motivación laboral se relaciona con el compromiso normativo con un coeficiente de Pearson igual 0,976; así mismo se aprecia que la motivación laboral repercute de forma positiva en un 95.24% en el compromiso normativo.

VII. RECOMENDACIONES

- **Al alcalde y gerente de la Municipalidad Provincial de Pacasmayo**, a fin de tener en cuenta los aspectos que se relacionan con la motivación laboral, ya que esta se relaciona fuertemente con el compromiso que el trabajador establece con la institución y con sus superiores, todo ello depende de cuan valorados se sientan, por consiguiente, se deben implementar espacios, jornadas o charlas que solidifiquen los aspectos motivacionales y de compromiso con la institución.
- **Al área de Recursos humanos de la Municipalidad Provincial de Pacasmayo**, a fin de que pueda tomar en cuenta la motivación extrínseca e intrínseca, debido a que depende mucho de cómo se maneje ambas motivaciones para que los trabajadores se sientan comprometidos con la institución donde laboran.
- **Al alcalde de la Municipalidad Provincial de Pacasmayo**, a fin de tener en cuenta el compromiso afectivo que ejerce con sus trabajadores, debido que ante más fidelización tengan estos con la institución y con su jefe superior inmediato, se verá reflejado en su motivación y consecuentemente en su productividad ante el trabajo asignado.
- **A los gerentes y sub-gerentes** tener presente el compromiso de continuidad con los trabajadores que son subordinados, debido que, dichos empleados se sienten más identificados con sus puestos de trabajo, con su institución con su jefe inmediato, cuando son tomado en cuenta, cuando son reconocidos, en ese sentido, es importante brindar reconocimientos tanto verbales como por escrito o incluso remunerativos de acuerdo al desenvolvimiento de los mismos.
- **Al gerente de la Municipalidad Provincial de Pacasmayo**, tener en cuenta el aspecto normativo en cuanto al compromiso, es decir cumplir a tiempo con las remuneraciones, y prestaciones de acuerdo al cargo que desempeña cada trabajador, debido a que esto genera estabilidad económica, por ende, el trabajador siente el reconocimiento y compensación a su servicio brindado.

REFERENCIAS

- Alarid, D. (2019) *Acuerda STASAC estallar huelga en el Ayuntamiento de Culiacán en mayo*. Sol de Sinaloa, México. Recuperado de <https://www.elsoldesinaloa.com.mx/local/acuerda-stasac-estallar-huelga-en-el-ayuntamiento-de-culiacan-en-mayo-3278628.html>
- Arias, F. (2012). *El proyecto de investigación*. Introducción a la metodología científica. Caracas: Episteme.
- Ávila, H. (2006) *Introducción a la Metodología de la Investigación*. Edición electrónica. Instituto Tecnológico de Ciudad de México. Cuauhtémoc, 2006 Recuperado de <http://www.eumed.net/libros-gratis/2006c/203/index.htm>
- Betanzos, D. y Paz, R. (2007). *Análisis psicométrico del compromiso organizacional como variable actitudinal*. *Anales de psicología*, 23(2), 207-215.
- Baiza, A. (2019) *Relación del clima organizacional y de la satisfacción laboral del cliente interno con los niveles de satisfacción del cliente externo en el servicio brindado por los balcones de servicios ciudadanos del Municipio Metropolitano de Quito, Administración Zonal Manuela Sáenz* (tesis de licenciatura) Escuela Politécnica Nacional. Quito. Ecuador.
- Bonilla, G. (2017) *Relación entre justicia y compromiso organizacional en las Municipalidades distritales de la ciudad de Lima, año 2017*. (Tesis de maestría) Universidad César Vallejo. Lima. Perú.
- Cámara, M. (2013). *Conflicto, Cultura y Compromiso Organizacional*. (Tesis Doctoral), Universidad de Cádiz, Cádiz, España.
- Chambi, T. (2018) *Relación de la motivación laboral con el compromiso organizacional de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Paucarpata en el año 2018* (tesis de maestría) Universidad Nacional de San Agustín De Arequipa. Arequipa. Perú. Recuperado de <http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/UNSA/7413/RIchtajm.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Chiang, M. Salazar, M. y Nuñez, A. (sf) *Clima y Satisfacción Laboral en Instituciones Públicas: Adaptación y Ampliación de un Instituto, Universidad del Bio Bio*. Chile.

- Curay Vera, J.I., & Uzátegui Ramírez, R. (2012). *Plan de estrategias de calidad del servicio al cliente para mejorar el desarrollo de la empresa transportes Chiclayo S.A. 2012*. (Tesis de licenciatura), Universidad Señor de Sipán, Chiclayo, Perú.
- Davis, K., y Newstrom, J. W. (2001). *Comportamiento Humano en el trabajo*. (10ª ed.). México: Mc Graw Hill. ISBN 970-10-2538-5.
- Del Valle, C. (2018) *Clima organizacional y desempeño laboral en trabajadores de la municipalidad distrital de San Luis, Lima, 2016*. (Tesis de licenciatura). Universidad Nacional del Centro del Perú. Tarma. Perú. Recuperado de <http://repositorio.uncp.edu.pe/bitstream/handle/UNCP/4709/Del%20Valle%20Pomasunco.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Del Canto, E. y Silva, A. (2013) *Metodología cuantitativa: abordaje desde la complementariedad en ciencias sociales*. Revista de Ciencias Sociales (Cr), vol. III, núm. 141, Universidad de Costa Rica San José, Costa Rica. Recuperado de <https://www.redalyc.org/pdf/153/15329875002.pdf>
- García, L y Gonzales, G. (2018) *Motivación laboral y el compromiso organizacional, en los trabajadores de la Municipalidad Provincial Sánchez Carrión, 2018* (Tesis de licenciatura) Universidad Peruana Unión. Lima. Perú
- García, R. (2015). *Síndrome de burnout y compromiso organizacional en trabajadores de un grupo importador de vehículos menores – región norte 2012*. (Tesis de licenciatura), Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo, Chiclayo, Perú.
- Gelabert, M. (2010) *Gestión de personas: Manual para la gestión del capital humano en las organizaciones*. ESIC Editorial, 2010. ISBN8473566939. Recuperado de https://books.google.com.pe/books/about/Gesti%C3%B3n_de_personas.html?id=hF85GRhUnf4C&redir_esc=y
- Gómez, M. (2016) *Elementos de Estadística Descriptiva*. (Tercera Edición). San José, Costa Rica: EUNED.
- Gibson, E. (1996). *Las Organizaciones* (8va. ed.). Colombia: McGraw Hill

- Hernández, R. Fernández y C. Baptista, P. (2014) *Metodología De La Investigación*. sexta edición Ed. McGraw-Hill México.
- Juárez, D. (2016). *Relación entre los factores de motivación intrínseca y desempeño laboral en un grupo de docentes de un colegio privado de la ciudad de Guatemala*. (Tesis de licenciatura), Universidad Rafael Landívar, Guatemala.
- Larrain, A (2017) *El Clima organizacional y su relación con el compromiso organizacional de los trabajadores de la Municipalidad Distrital De Salas* (tesis de licenciatura) Universidad Católica Santo Toribio De Mogrovejo. Lambayeque. Perú. Recuperado de http://tesis.usat.edu.pe/bitstream/20.500.12423/991/1/TL_LarrainOlivosAndersonSamir.pdf.pdf
- Lozada, J. (2014) *Investigación Aplicada Definición, Propiedad Intelectual e Industria*. CienciAmérica: Revista de divulgación científica de la Universidad Tecnológica Indoamérica. Recuperada de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6163749#:~:text=La%20investigaci%C3%B3n%20aplicada%20busca%20la,la%20teor%C3%ADa%20y%20el%20producto.>
- Maslow, A. (1964). *Religions, Values and Peak-experiences*. Columbus,OH: Ohio State University Press
- Méndez, A. (2015). *Clima y compromiso organizacional percibido por los empleados del parque eco arqueológico en México*. (Tesis de Maestría en Administración con acentuación en Recursos Humanos). Universidad de Montemorelos. México.
- Montenegro, J. (2016) *Influencia de la motivación en la eficiencia productiva de los trabajadores de la empresa "Panadería y Repostería Belén" en el municipio de Matagalpa*. (tesis de licenciatura) Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua, Managua. Nicaragua. Recuperado de <https://repositorio.unan.edu.ni/1875/1/5347.pdf>

- Niekerk, V. y Weghmann, V. (2019) *Municipal Solid Waste Management Services in Africa*, Unidad de Investigación de la Internacional de Servicios Públicos. Recuperado de <http://www.world-psi.org/es/dos-mil-trabajadoras-y-trabajadores-municipales-de-los-servicios-de-limpieza-tunecinos-reclaman-unas>
- Osorio, E. (2014). *La motivación de logro en los estudiantes de los cursos de proyectos arquitectónicos de la licenciatura en arquitectura de la universidad Rafael Landívar*, (tesis de maestría), Universidad Rafael Landívar, La Asunción, Guatemala. Recuperado de: <http://biblio3.url.edu.gt/Tesario/2014/05/83/Osorio-Eva.pdf>.
- Peña, H. y Villón, S, (2018) *Motivación Laboral. Elemento Fundamental en el Éxito Organizacional*, Instituto Internacional de Investigación y Desarrollo Tecnológico Educativo INDTEC, C.A. Revista Scientific - Artículo Arbitrado - Registro nº: 295-14548. ISSN: 2542-2987. Recuperado de http://www.indteca.com/ojs/index.php/Revista_Scientific/article/view/181
- Pérez, J. A. (1997). *Motivación y satisfacción laboral: retrospectiva sobre sus formas de análisis*. Revista Española de Investigaciones Sociológicas, Reis, 80, 133-167.
- Ramírez, R., Abreu, J., y Badii, M. (2008). La motivación laboral, factor fundamental para el logro de objetivos organizacionales: Caso empresa manufacturera de tubería de acero. Daena: International Journal of Good Conscience. 3(1), 143-185. Recuperado de: [http://www.spentamexico.org/v3-n1/3\(1\)%20143-185.pdf](http://www.spentamexico.org/v3-n1/3(1)%20143-185.pdf)
- Ramos, A. (2005). *El compromiso organizacional y su relación con el desempeño docente de los profesores del programa universitario de inglés de la Universidad de Colima*. México: Universidad de Colima.
- Robbins S. y Judge T. (2009). *Comportamiento Organizacional*. México: Pearson.
- Santacruz, A. (2017) *La influencia de la motivación en el desempeño laboral de los funcionarios del Municipio del Distrito Metropolitano de Quito*,

Administración Zonal Eloy Alfaro en el año 2016 (tesis de licenciatura) Universidad Central del Ecuador. Ecuador. Recuperada de <http://www.dspace.uce.edu.ec/bitstream/25000/12711/1/T-UCE-018-003-2017.pdf>

Sartori, G. (2012) *Cómo hacer ciencia política*, México, Editorial Taurus.

Steers, R. (1977) *Antecedents and outcomes of organizational commitment*. Administrative Science Quarterly.

Sifuentes García, G.M., Ortega Lazalde, J., & Gonzáles Peyro, I.A. (2012). *El compromiso organizacional y la satisfacción y bienestar laboral en las empresas constructoras afiliadas a la Cámara Mexicana de la Industria y de la Construcción del Estado de Durango*. División de investigación, Facultad de Contaduría y Administración (ANFECA), México.

Valderrama, C. (2019) *El clima organizacional y su influencia en el desempeño laboral del personal administrativo de la municipalidad distrital de Sanagorán – 2017* (tesis de maestría) Universidad Nacional de Trujillo. La libertad. Perú

Vargas, M, y Estrada, M. (2013). *La motivación y el desempeño laboral en la entidad financiera CrediScotia-Tarma*. (Tesis de licenciatura), Universidad Nacional del Centro del Perú, Huancayo, Perú.

Vásquez, I. (2016) *Tipos de estudio y métodos de investigación*. a Universidad de Murcia, España. Recuperado de <https://nodo.ugto.mx/wp-content/uploads/2016/05/Tipos-de-estudio-y-m%C3%A9todos-de-investigaci%C3%B3n.pdf>

ANEXOS

ANEXO 1: Instrumentos de recojo de información

CUESTIONARIO PARA MEDIR LA MOTIVACIÓN LABORAL

Introducción:

El presente cuestionario busca medir la motivación laboral, y su propósito es diagnosticar el nivel en que se encuentra sus dos dimensiones, por ello es de vital importancia su aporte voluntario en la realización del mismo:

Instrucción:

Por favor, siga Ud. las siguientes instrucciones: primero lea detenidamente los enunciados. Segundo conteste todos los enunciados. Finalmente Marque con una (X) solamente en uno de los cuadros de cada enunciado.

5	4	3	2	1
EXCELENTE	BUENA	REGULAR	MALA	PESIMA

Nº	Ítem	Valoración				
		5	4	3	2	1
	Motivación Intrínseca					
1	¿Cómo se siente al trabajar en esta institución?					
2	¿Cómo califica su relación de trabajo con su jefe inmediato?					
3	¿Cómo califica la relación laboral con sus compañeros de trabajo?					
4	¿Cómo valora su vinculación emocional con la municipalidad?					
5	¿Como valora usted el trato afectivo que le brinda su jefe inmediato?					
6	¿Como valora usted el trato afectivo que le brindan sus compañeros de trabajo?					
7	¿Cómo valora el reconocimiento laboral que la municipalidad le da por el trabajo que desempeña??					
	Motivación Extrínseca	5	4	3	2	1
8	¿Cómo considera las oportunidades de crecimiento laboral en la municipalidad?					
9	¿Cómo califica las oportunidades de crecimiento laboral en el área donde se desempeña en la municipalidad?					
10	¿Cómo califica la infraestructura en la municipalidad?					
11	¿Cómo califica la distribución de la infraestructura en su área de trabajo?					
12	¿Cómo califica la organización que se ha establecido en la municipalidad?					
13	¿Cómo califica la organización de funciones en el área donde labora?					
14	¿Cómo califica la remuneración que usted percibe por el trabajo que realiza?					
15	¿Cómo califica la remuneración que sus compañeros de trabajo perciben por el trabajo que realizan?					

CUESTIONARIO PARA MEDIR EL COMPROMISO ORGANIZACIONAL

Introducción:

El presente cuestionario busca medir el compromiso organizacional y su propósito es diagnosticar el nivel en que se encuentra sus tres dimensiones, por ello es de vital importancia su aporte voluntario en la realización del mismo:

Instrucción:

Por favor, siga Ud. las siguientes instrucciones: primero lea detenidamente los enunciados. Segundo conteste todos los enunciados. Finalmente Marque con un aspa solamente en uno de los cuadros de cada enunciado.

5	4	3	2	1
EXCELENTE	BUENO	REGULAR	MALO	PESIMO

Nº	Ítem	Valoración				
		5	4	3	2	1
Compromiso organizacional afectivo						
1	¿Cómo valora su participación con el desarrollo de la visión y misión de la municipalidad?					
2	¿Cómo evalúa el trabajo que realizan sus superiores, en cuanto a la misión que tienen con la Municipalidad Provincial de Pacasmayo?					
3	¿En qué nivel te relacionas con la Municipalidad Provincial de Pacasmayo?					
4	¿Cómo valoras tu vinculación con los problemas que enfrenta la Municipalidad Provincial de Pacasmayo?					
5	¿Cómo valoras tu identificación con la Municipalidad Provincial de Pacasmayo?					
Compromiso organizacional de continuidad		5	4	3	2	1
6	¿Cómo valoras la existencia de puestos de trabajo fuera de la Municipalidad Provincial de Pacasmayo?					
7	¿Cómo valora su permanencia en el puesto de trabajo que desempeña?					
8	¿Si su contrato termina hoy mismo y ya no le renovarían contrato, como valoraría esta acción por parte de la Municipalidad Provincial de Pacasmayo?					
9	¿Si cambiaran a su jefe inmediato, como valoraría dicho cambio?					
10	¿Si usted fuera ascendido del puesto que desempeña en la Municipalidad, como valoraría dicho cambio?					
Compromiso organizacional normativo		5	4	3	2	1
11	¿Cómo valora su nivel de lealtad con la Municipalidad Provincial de Pacasmayo?					
12	¿Cómo valora el nivel de lealtad de la Municipalidad Provincial de Pacasmayo, para con su persona?					
13	¿Si tuviera que renunciar hoy a la Municipalidad Provincial de Pacasmayo, como valoraría dicha acción?					
14	¿Cómo valora su relación laboral con la Municipalidad Provincial de Pacasmayo?					
15	¿Cómo valora su relación laboral con sus compañeros de trabajo?					

ANEXO 2: VALIDACIÓN DE LOS INSTRUMENTOS

VALIDEZ DE TEST: JUICIO DE EXPERTOS

INSTRUCTIVO PARA LOS JUECES

Indicación: Señor especialista se le pide su colaboración para que luego de un riguroso análisis de los ítems del **Cuestionario de Preguntas - Encuesta**, el mismo que le mostramos a continuación, indique de acuerdo a su criterio y su experiencia profesional el puntaje de acuerdo a si la pregunta permite capturar las variables de investigación del trabajo.

En la evaluación de cada ítem, utilice la siguiente escala:

RANGO	SIGNIFICADO
1	Descriptor no adecuado y debe ser eliminado
2	Descriptor adecuado pero debe ser modificado
3	Descriptor adecuado

Los rangos de la escala propuesta deben ser utilizados teniendo en consideración los siguientes criterios:

- ⊕ Vocabulario adecuado al nivel académico de los entrevistados.
- ⊕ Claridad en la redacción.
- ⊕ Consistencia Lógica y Metodológica.

Recomendaciones:

.....
.....
.....
.....

Gracias, por su generosa colaboración

Apellidos y nombres	Zevallos Loyaga, María Eugenia
Grado Académico	Magister.
Mención	Docencia Universitaria.
Firma	

N°	ITEM	CALIFICACIÓN DEL JUEZ			OBSERVACIÓN
		1	2	3	
1	¿Cómo se siente al trabajar en esta institución?			<u>X</u>	
2	¿Cómo califica su relación de trabajo con su jefe inmediato?			<u>X</u>	
3	¿Cómo califica la relación laboral con sus compañeros de trabajo?			<u>X</u>	
4	¿Cómo valora su vinculación emocional con la municipalidad?			<u>X</u>	
5	¿Como valora usted el trato afectivo que le brinda su jefe inmediato?			<u>X</u>	
6	¿Como valora usted el trato afectivo que le brindan sus compañeros de trabajo?			<u>X</u>	
7	¿Cómo valora el reconocimiento laboral que la municipalidad le da por el trabajo que desempeña?			<u>X</u>	
8	¿Cómo considera las oportunidades de crecimiento laboral en la municipalidad?			<u>X</u>	
9	¿Cómo califica las oportunidades de crecimiento laboral en el área donde se desempeña en la municipalidad?			<u>X</u>	

10	¿Cómo califica la infraestructura en la municipalidad?			<u>X</u>	
11	¿Cómo califica la distribución de la infraestructura en su área de trabajo?			<u>X</u>	
12	¿Cómo califica la organización que se ha establecido en la municipalidad?			<u>X</u>	
13	¿Cómo califica la organización de funciones en el área donde labora?			<u>X</u>	
14	¿Cómo califica la remuneración que usted percibe por el trabajo que realiza?			<u>X</u>	
15	¿Cómo califica la remuneración que sus compañeros de trabajo perciben por el trabajo que realizan?			<u>X</u>	

VALIDEZ DE TEST: JUICIO DE EXPERTOS

INSTRUCTIVO PARA LOS JUECES

Indicación: Señor especialista se le pide su colaboración para que luego de un riguroso análisis de los ítems del **Cuestionario de Preguntas - Encuesta**, el mismo que le mostramos a continuación, indique de acuerdo a su criterio y su experiencia profesional el puntaje de acuerdo a si la pregunta permite capturar las variables de investigación del trabajo.

En la evaluación de cada ítem, utilice la siguiente escala:

RANGO	SIGNIFICADO
1	Descriptor no adecuado y debe ser eliminado
2	Descriptor adecuado pero debe ser modificado
3	Descriptor adecuado

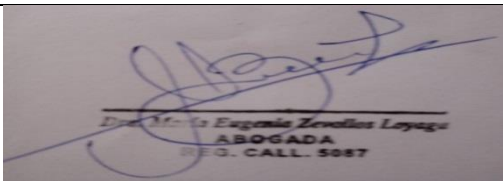
Los rangos de la escala propuesta deben ser utilizados teniendo en consideración los siguientes criterios:

- ⊕ Vocabulario adecuado al nivel académico de los entrevistados.
- ⊕ Claridad en la redacción.
- ⊕ Consistencia Lógica y Metodológica.

Recomendaciones:

.....
.....
.....
.....

Gracias, por su generosa colaboración

Apellidos y nombres	Zevallos Loyaga, María Eugenia
Grado Académico	Magister
Mención	Docencia Universitaria.
Firma	

N°	ITEM	CALIFICACIÓN DEL JUEZ			OBSERVACIÓN
		1	2	3	
1	¿Cómo valora su participación con el desarrollo de la visión y misión de la municipalidad?			<u>X</u>	
2	¿Cómo evalúa el trabajo que realizan sus superiores, en cuanto a la misión que tienen con la Municipalidad Provincial de Pacasmayo?			<u>X</u>	
3	¿En qué nivel te relacionas con la Municipalidad Provincial de Pacasmayo?			<u>X</u>	
4	¿Cómo valoras tu vinculación con los problemas que enfrenta la Municipalidad Provincial de Pacasmayo?			<u>X</u>	
5	¿Cómo valoras tu identificación con la Municipalidad Provincial de Pacasmayo?			<u>X</u>	
6	¿Cómo valoras la existencia de puestos de trabajo fuera de la Municipalidad Provincial de Pacasmayo?			<u>X</u>	
7	¿Cómo valora su permanencia en el puesto de trabajo que desempeña?			<u>X</u>	
8	¿Si su contrato termina hoy mismo y ya no le renovaran contrato, como valoraría esta acción por parte de la Municipalidad Provincial de Pacasmayo?			<u>X</u>	
9	¿Si cambiaran a su jefe inmediato, como valoraría dicho cambio?			<u>X</u>	
10	¿Si usted fuera ascendido del puesto que desempeña en la Municipalidad, como valoraría dicho cambio?			<u>X</u>	

11	¿Cómo valora su nivel de lealtad con la Municipalidad Provincial de Pacasmayo?			<u>X</u>	
12	¿Cómo valora el nivel de lealtad de la Municipalidad Provincial de Pacasmayo, para con su persona?			<u>X</u>	
13	¿Si tuviera que renunciar hoy a la Municipalidad Provincial de Pacasmayo, como valoraría dicha acción?			<u>X</u>	
14	¿Cómo valora su relación laboral con la Municipalidad Provincial de Pacasmayo?			<u>X</u>	
15	¿Cómo valora su relación laboral con sus compañeros de trabajo?			<u>X</u>	

VALIDEZ DE TEST: JUICIO DE EXPERTOS

INSTRUCTIVO PARA LOS JUECES

Indicación: Señor especialista se le pide su colaboración para que luego de un riguroso análisis de los ítems del **Cuestionario de Preguntas - Encuesta**, el mismo que le mostramos a continuación, indique de acuerdo a su criterio y su experiencia profesional el puntaje de acuerdo a si la pregunta permite capturar las variables de investigación del trabajo.

En la evaluación de cada ítem, utilice la siguiente escala:

RANGO	SIGNIFICADO
1	Descriptor no adecuado y debe ser eliminado
2	Descriptor adecuado pero debe ser modificado
3	Descriptor adecuado


Los rangos de la escala propuesta deben ser utilizados teniendo en consideración los siguientes criterios:

- ⊕ Vocabulario adecuado al nivel académico de los entrevistados.
- ⊕ Claridad en la redacción.
- ⊕ Consistencia Lógica y Metodológica.

Recomendaciones:

.....
.....
.....
.....

Gracias, por su generosa colaboración

Apellidos y nombres	Martínez Castro, Juan Carlos
Grado Académico	Magister.
Mención	Ciencias Penales y Criminalística
Firma	 Juan Carlos Martínez Castro ABOGADO CALL 6385

N°	ITEM	CALIFICACIÓN DEL JUEZ			OBSERVACIÓN
		1	2	3	
1	¿Cómo se siente al trabajar en esta institución?			<u>X</u>	
2	¿Cómo califica su relación de trabajo con su jefe inmediato?			<u>X</u>	
3	¿Cómo califica la relación laboral con sus compañeros de trabajo?			<u>X</u>	
4	¿Cómo valora su vinculación emocional con la municipalidad?			<u>X</u>	
5	¿Como valora usted el trato afectivo que le brinda su jefe inmediato?			<u>X</u>	
6	¿Como valora usted el trato afectivo que le brindan sus compañeros de trabajo?			<u>X</u>	
7	¿Cómo valora el reconocimiento laboral que la municipalidad le da por el trabajo que desempeña?			<u>X</u>	
8	¿Cómo considera las oportunidades de crecimiento laboral en la municipalidad?			<u>X</u>	
9	¿Cómo califica las oportunidades de crecimiento laboral en el área donde se desempeña en la municipalidad?			<u>X</u>	

10	¿Cómo califica la infraestructura en la municipalidad?			<u>X</u>	
11	¿Cómo califica la distribución de la infraestructura en su área de trabajo?			<u>X</u>	
12	¿Cómo califica la organización que se ha establecido en la municipalidad?			<u>X</u>	
13	¿Cómo califica la organización de funciones en el área donde labora?			<u>X</u>	
14	¿Cómo califica la remuneración que usted percibe por el trabajo que realiza?			<u>X</u>	
15	¿Cómo califica la remuneración que sus compañeros de trabajo perciben por el trabajo que realizan?			<u>X</u>	

VALIDEZ DE TEST: JUICIO DE EXPERTOS

INSTRUCTIVO PARA LOS JUECES

Indicación: Señor especialista se le pide su colaboración para que luego de un riguroso análisis de los ítems del **Cuestionario de Preguntas - Encuesta**, el mismo que le mostramos a continuación, indique de acuerdo a su criterio y su experiencia profesional el puntaje de acuerdo a si la pregunta permite capturar las variables de investigación del trabajo.

En la evaluación de cada ítem, utilice la siguiente escala:

RANGO	SIGNIFICADO
1	Descriptor no adecuado y debe ser eliminado
2	Descriptor adecuado pero debe ser modificado
3	Descriptor adecuado


Los rangos de la escala propuesta deben ser utilizados teniendo en consideración los siguientes criterios:

- ⊕ Vocabulario adecuado al nivel académico de los entrevistados.
- ⊕ Claridad en la redacción.
- ⊕ Consistencia Lógica y Metodológica.

Recomendaciones:

.....
.....
.....
.....

Gracias, por su generosa
colaboración

Apellidos y nombres	Martínez Castro, Juan Carlos
Grado Académico	Magister
Mención	Ciencias Penales y Criminalística
Firma	 Juan Carlos Martínez Castro ABOGADO CALL 6385

Nº	ITEM	CALIFICACIÓN DEL JUEZ			OBSERVACIÓN
		1	2	3	
1	¿Cómo valora su participación con el desarrollo de la visión y misión de la municipalidad?			<u>X</u>	
2	¿Cómo evalúa el trabajo que realizan sus superiores, en cuanto a la misión que tienen con la Municipalidad Provincial de Pacasmayo?			<u>X</u>	
3	¿En qué nivel te relacionas con la Municipalidad Provincial de Pacasmayo?			<u>X</u>	
4	¿Cómo valoras tu vinculación con los problemas que enfrenta la Municipalidad Provincial de Pacasmayo?			<u>X</u>	
5	¿Cómo valoras tu identificación con la Municipalidad Provincial de Pacasmayo?			<u>X</u>	
6	¿Cómo valoras la existencia de puestos de trabajo fuera de la Municipalidad Provincial de Pacasmayo?			<u>X</u>	
7	¿Cómo valora su permanencia en el puesto de trabajo que desempeña?			<u>X</u>	
8	¿Si su contrato termina hoy mismo y ya no le renovaran contrato, como valoraría esta acción por parte de la Municipalidad Provincial de Pacasmayo?			<u>X</u>	
9	¿Si cambiaran a su jefe inmediato, como valoraría dicho cambio?			<u>X</u>	

10	¿Si usted fuera ascendido del puesto que desempeña en la Municipalidad, como valoraría dicho cambio?			<u>X</u>	
11	¿Cómo valora su nivel de lealtad con la Municipalidad Provincial de Pacasmayo?			<u>X</u>	
12	¿Cómo valora el nivel de lealtad de la Municipalidad Provincial de Pacasmayo, para con su persona?			<u>X</u>	
13	¿Si tuviera que renunciar hoy a la Municipalidad Provincial de Pacasmayo, como valoraría dicha acción?			<u>X</u>	
14	¿Cómo valora su relación laboral con la Municipalidad Provincial de Pacasmayo?			<u>X</u>	
15	¿Cómo valora su relación laboral con sus compañeros de trabajo?			<u>X</u>	

VALIDEZ DE TEST: JUICIO DE EXPERTOS

INSTRUCTIVO PARA LOS JUECES

Indicación: Señor especialista se le pide su colaboración para que luego de un riguroso análisis de los ítems del **Cuestionario de Preguntas - Encuesta**, el mismo que le mostramos a continuación, indique de acuerdo a su criterio y su experiencia profesional el puntaje de acuerdo a si la pregunta permite capturar las variables de investigación del trabajo.

En la evaluación de cada ítem, utilice la siguiente escala:

RANGO	SIGNIFICADO
1	Descriptor no adecuado y debe ser eliminado
2	Descriptor adecuado pero debe ser modificado
3	Descriptor adecuado

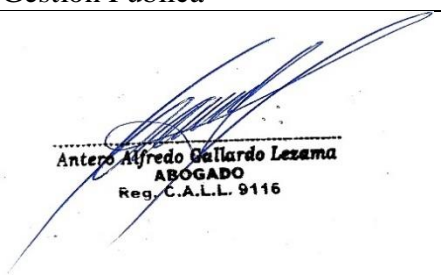
Los rangos de la escala propuesta deben ser utilizados teniendo en consideración los siguientes criterios:

- ⊕ Vocabulario adecuado al nivel académico de los entrevistados.
- ⊕ Claridad en la redacción.
- ⊕ Consistencia Lógica y Metodológica.

Recomendaciones:

.....
.....
.....
.....

Gracias, por su generosa colaboración

Apellidos y nombres	Gallardo Lezama, Antero Alfredo
Grado Académico	Magister.
Mención	Gestión Pública
Firma	 Antero Alfredo Gallardo Lezama ABOGADO Reg. C.A.L.L. 9116

Nº	ITEM	CALIFICACIÓN DEL JUEZ			OBSERVACIÓN
		1	2	3	
1	¿Cómo se siente al trabajar en esta institución?			<u>X</u>	
2	¿Cómo califica su relación de trabajo con su jefe inmediato?			<u>X</u>	
3	¿Cómo califica la relación laboral con sus compañeros de trabajo?			<u>X</u>	
4	¿Cómo valora su vinculación emocional con la municipalidad?			<u>X</u>	
5	¿Como valora usted el trato afectivo que le brinda su jefe inmediato?			<u>X</u>	
6	¿Como valora usted el trato afectivo que le brindan sus compañeros de trabajo?			<u>X</u>	
7	¿Cómo valora el reconocimiento laboral que la municipalidad le da por el trabajo que desempeña?			<u>X</u>	
8	¿Cómo considera las oportunidades de crecimiento laboral en la municipalidad?			<u>X</u>	
9	¿Cómo califica las oportunidades de crecimiento laboral en el área donde se desempeña en la municipalidad?			<u>X</u>	

10	¿Cómo califica la infraestructura en la municipalidad?			<u>X</u>	
11	¿Cómo califica la distribución de la infraestructura en su área de trabajo?			<u>X</u>	
12	¿Cómo califica la organización que se ha establecido en la municipalidad?			<u>X</u>	
13	¿Cómo califica la organización de funciones en el área donde labora?			<u>X</u>	
14	¿Cómo califica la remuneración que usted percibe por el trabajo que realiza?			<u>X</u>	
15	¿Cómo califica la remuneración que sus compañeros de trabajo perciben por el trabajo que realizan?			<u>X</u>	

VALIDEZ DE TEST: JUICIO DE EXPERTOS

INSTRUCTIVO PARA LOS JUECES

Indicación: Señor especialista se le pide su colaboración para que luego de un riguroso análisis de los ítems del **Cuestionario de Preguntas - Encuesta**, el mismo que le mostramos a continuación, indique de acuerdo a su criterio y su experiencia profesional el puntaje de acuerdo a si la pregunta permite capturar las variables de investigación del trabajo.

En la evaluación de cada ítem, utilice la siguiente escala:

RANGO	SIGNIFICADO
1	Descriptor no adecuado y debe ser eliminado
2	Descriptor adecuado pero debe ser modificado
3	Descriptor adecuado

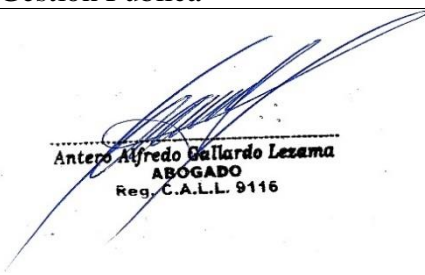
Los rangos de la escala propuesta deben ser utilizados teniendo en consideración los siguientes criterios:

- ⊕ Vocabulario adecuado al nivel académico de los entrevistados.
- ⊕ Claridad en la redacción.
- ⊕ Consistencia Lógica y Metodológica.

Recomendaciones:

.....
.....
.....
.....

Gracias, por su generosa colaboración

Apellidos y nombres	Gallardo Lezama, Antero Alfredo
Grado Académico	Magister.
Mención	Gestión Pública
Firma	 Antero Alfredo Gallardo Lezama ABOGADO Reg. C.A.L.L. 9116

Nº	ITEM	CALIFICACIÓN DEL JUEZ			OBSERVACIÓN
		1	2	3	
1	¿Cómo valora su participación con el desarrollo de la visión y misión de la municipalidad?			<u>X</u>	
2	¿Cómo evalúa el trabajo que realizan sus superiores, en cuanto a la misión que tienen con la Municipalidad Provincial de Pacasmayo?			<u>X</u>	
3	¿En qué nivel te relacionas con la Municipalidad Provincial de Pacasmayo?			<u>X</u>	
4	¿Cómo valoras tu vinculación con los problemas que enfrenta la Municipalidad Provincial de Pacasmayo?			<u>X</u>	
5	¿Cómo valoras tu identificación con la Municipalidad Provincial de Pacasmayo?			<u>X</u>	
6	¿Cómo valoras la existencia de puestos de trabajo fuera de la Municipalidad Provincial de Pacasmayo?			<u>X</u>	
7	¿Cómo valora su permanencia en el puesto de trabajo que desempeña?			<u>X</u>	
8	¿Si su contrato termina hoy mismo y ya no le renovaran contrato, como valoraría esta acción por parte de la Municipalidad Provincial de Pacasmayo?			<u>X</u>	
9	¿Si cambiaran a su jefe inmediato, como valoraría dicho cambio?			<u>X</u>	

10	¿Si usted fuera ascendido del puesto que desempeña en la Municipalidad, como valoraría dicho cambio?			<u>X</u>	
11	¿Cómo valora su nivel de lealtad con la Municipalidad Provincial de Pacasmayo?			<u>X</u>	
12	¿Cómo valora el nivel de lealtad de la Municipalidad Provincial de Pacasmayo, para con su persona?			<u>X</u>	
13	¿Si tuviera que renunciar hoy a la Municipalidad Provincial de Pacasmayo, como valoraría dicha acción?			<u>X</u>	
14	¿Cómo valora su relación laboral con la Municipalidad Provincial de Pacasmayo?			<u>X</u>	
15	¿Cómo valora su relación laboral con sus compañeros de trabajo?			<u>X</u>	

ANEXO 3: DATA DE RESULTADOS DE CONFIABILIDAD DE LA MOTIVACION LABORAL Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL

N°	Motivación Laboral intrínseca									Motivación Laboral extrínseca					
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
1	5	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4
2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2
4	3	4	5	4	3	3	3	3	3	4	5	4	3	4	3
5	5	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4
6	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
7	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2
8	4	4	5	4	3	3	3	3	3	4	5	4	3	4	3
9	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
10	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4
11	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
12	3	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	3	3	3	3
13	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
14	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
15	2	1	2	1	2	2	1	2	1	2	2	1	2	1	2
16	5	4	3	4	3	5	4	3	4	3	5	4	3	4	3
17	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
18	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
19	2	1	2	1	2	2	1	2	1	2	2	1	2	1	2
20	5	4	3	4	3	5	4	3	4	3	5	4	3	4	3
21	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
22	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4
23	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
24	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3
25	5	4	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	4	5	4

	Compromiso organizacional afectivo					Compromiso organizacional de continuidad					Compromiso organizacional normativo				
N°	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
1	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4
2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	2	1	2	1	2	2	1	2	1	2	2	1	2	1	2
4	3	3	3	4	5	3	3	3	4	5	3	3	3	4	5
5	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4
6	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
7	2	1	2	1	2	2	1	2	1	2	2	1	2	1	2
8	3	3	3	4	5	3	3	3	4	5	3	3	3	4	5
9	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
10	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4
11	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
12	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2
13	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
14	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
15	1	2	1	2	2	1	2	1	2	2	1	2	1	2	2
16	4	3	4	3	5	4	3	4	3	5	4	3	4	3	5
17	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
18	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
19	1	2	1	2	2	1	2	1	2	2	1	2	1	2	2
20	4	3	4	3	5	4	3	4	3	5	4	3	4	3	5
21	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
22	3	4	3	4	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	4
23	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
24	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2
25	5	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	5	4	5	4

ANEXO 4: ÍNDICE DE CORRELACIÓN DE LOS INSTRUMENTOS DE MOTIVACIÓN LABORAL Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL

Para factores internos

Resumen del procesamiento de los casos			
		N	%
Casos	Válidos	25	100,0
	Excluidos ^a	0	,0
	Total	25	100,0
a. Eliminación por lista basada en todas las variables del procedimiento.			

Estadísticos de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,986	15

Estadísticos total-elementos				
ITEM	Media de la escala si se elimina el elemento	Varianza de la escala si se elimina el elemento	Correlación elemento-total corregida	Alfa de Cronbach si se elimina el elemento
P1	46,32	193,727	,854	,986
P2	46,76	189,107	,961	,985
P3	46,56	196,590	,839	,986
P4	46,80	190,750	,946	,985
P5	46,72	197,877	,892	,986
P6	46,76	192,607	,875	,986
P7	46,76	193,023	,925	,985
P8	46,84	193,890	,915	,985
P9	46,80	194,417	,922	,985
P10	46,64	193,573	,920	,985
P11	46,40	194,583	,847	,986
P12	46,68	188,727	,960	,985
P13	46,64	199,657	,899	,986
P14	46,68	188,727	,960	,985
P15	46,64	199,657	,899	,986

Para factores internos

Resumen del procesamiento de los casos			
		N	%
Casos	Válidos	25	100,0
	Excluidos ^a	0	,0
	Total	25	100,0
a. Eliminación por lista basada en todas las variables del procedimiento.			

Estadísticos de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,987	15

Estadísticos total-elemento				
ITEM	Media de la escala si se elimina el elemento	Varianza de la escala si se elimina el elemento	Correlación elemento-total corregida	Alfa de Cronbach si se elimina el elemento
P1	46,44	192,340	,943	,986
P2	46,52	193,510	,923	,986
P3	46,48	193,843	,936	,986
P4	46,32	193,977	,899	,986
P5	46,08	194,410	,847	,987
P6	46,44	192,340	,943	,986
P7	46,52	193,510	,923	,986
P8	46,48	193,843	,936	,986
P9	46,32	193,977	,899	,986
P10	46,08	194,410	,847	,987
P11	46,44	192,340	,943	,986
P12	46,52	193,510	,923	,986
P13	46,48	193,843	,936	,986
P14	46,32	193,977	,899	,986
P15	46,08	194,410	,847	,987